



DEPARTEMENT HANDELSREG

ARBEIDSREG

MRL3702

WERKBOEK (slegs hierdie een) 001/4/2011





WELKOM EN STERKTE!

Welkom by hierdie kursus in arbeidsreg. Vir meeste van julle sal dit julle eerste blootstelling aan hierdie vak wees. Ons hoop dat u dit baie interessant en bevredigend sal vind.

Ons stel voor dat u hierdie werkboek as 'n beginpunt gebruik om vanaf te werk. Die werkboek volg dieselfde inhoudelike raamwerk as die voorgeskrewe boek – Basson et al *Essential Labour Law* (5e uitgawe). Waar die werkboek na 'n voorgeskrewe hoofstuk in die handboek verwys, stel ons voor dat u eerstens die voorgeskrewe hoofstuk lees en dan voortgaan met die studieriglyne in die werkboek. Let asseblief daarop dat die werkboek nie die handboek vervang nie maar eerder as 'n hulpmiddel gebruik moet word om die inhoud van die handboek beter te verstaan.

Hierdie werkboek bevat geen afbakening nie. Indien daar 'n afbakening is sal ons dit deur middel van 'n studiebrief aan julle gee. Moet ook nie probeer om "leidrade" in die bewoording van die werkboek te soek nie. Byvoorbeeld ons gebruik woorde soos lees, leer, bestudeer, kyk na ens. Al hierdie terme het dieselfde betekenis en dui op ewe veel gewig wat elke afdeling dra.

STUDIE EENHEID 1: INLEIDING TOT DIE ARBEIDSREG
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 1



1 INLEIDING

Arbeidsreg bestaan uit twee dele naamlik individuele arbeidsreg en kollektiewe arbeidsreg. Om sake te vergemaklik, onderskei arbeidsregkenners soms tussen individuele arbeidsreg en kollektiewe arbeidsreg. Oor die algemeen handel 'n studie van individuele arbeidsreg oor die sluiting van die diensverhouding, die inhoud van die verhouding en die beëindiging van die verhouding. Die veronderstelling in hierdie beskouing is dat die diensverhouding tussen twee enkele persone bestaan, tussen 'n enkele werkgever en 'n enkele werknemer.

Kollektiewe arbeidsreg fokus op verhoudings op 'n kollektiewe vlak, met ander woorde 'n aantal mense wat saam (kollektief) optree om hierdie verhouding te beïnvloed. Kollektiewe arbeidsreg het met ander woorde met groepe te doen. Die bekendste voorbeeld van kollektiewe entiteite is vakbonde.

Dit is uiters belangrik om te onthou dat daar geen waterdigte onderskeid tussen individuele arbeidsreg en kollektiewe arbeidsreg is nie. Iets wat op kollektiewe vlak gebeur (soos kollektiewe onderhandeling tussen 'n werkgewersorganisasie en 'n vakbond), kan 'n uitwerking op die "individuele" diensverhouding hê. Die werkgewersorganisasie en die vakbond kom dalk op lone ooreen, en hierdie ooreenkoms sal op sy beurt weer bepaal hoeveel 'n individuele werknemer betaal moet word. Dinge kan ook andersom gebeur: iets wat op "individuele" arbeidsreg betrekking het, kan tot "kollektiewe" optrede lei bv. die ontslag van 'n enkele werknemer (deel van "individuele" arbeidsreg) kan tot 'n staking lei (wat 'n verskynsel in die "kollektiewe" arbeidsreg).

Soos u kan sien, handel arbeidsreg met 'n hele aantal verhoudinge, sommige tussen persone en tussen groepe, wat ons nog nie in die werkboek behandel het nie. Elkeen van hierdie verhoudinge het 'n naam:

- Die verhouding tussen 'n werkgever en 'n werknemer staan as die diensverhouding bekend. Die grondslag (of basis) van hierdie diensverhouding is die dienskontrak.
- Die verhouding tussen 'n werkgever en 'n vakbond word 'n kollektiewebedingingsverhouding genoem. Let op dat daar ook 'n kollektiewebedingingsverhouding tussen 'n werkgewersorganisasie en 'n vakbond kan bestaan.
- Daar is verhoudings tussen vakbonde en werknemers. So 'n verhouding is 'n lidmaatskapsverhouding - die werknemer word 'n lid van die vakbond ingevolge die vakbond se konstitusie. Daar kan ook 'n lidmaatskapverhouding tussen 'n enkele werkgever en 'n werkgewersorganisasie wees.
- Die staat het verhoudings met al sy landsburgers (soos individuele werknemers) en met alle groepe landsburgers (groepe wat geformaliseer is in, sê maar, vakbonde). Hierdie verhoudings tussen die staat en sy onderdane is moeiliker klassifiseerbaar en ons het nie regtig 'n naam daarvoor nie.

Ons stel voor dat u nou deur hoofstuk 1 lees, wat u sekere basiese agtergrond tot u studies sal verskaf. Maak seker u fokus op die volgende paragrawe in die hoofstuk:

- Par 1.1.2 – met betrekking tot die verskil tussen individuele en kollektiewe arbeidsreg,
- Die opskrifte van pars 1.4.1-1.4.5, naamlik die bronne van die arbeidsreg, naamlik: die grondwet, internasionale arbeidstandaarde (die International Labour Organisation), arbeidswetgewing, (byvoorbeeld die Wet op Arbeidsverhoudinge, die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, die Wet op Diensgelykheid, kollektiewe ooreenkomste, die gemenerereg en die dienskontrak.

2 SAMEVATTING

U behoort nou reed 'n goeie idee te hê waarom arbeidsreg handel. In die volgende studie-eenheid sal ons u aan die dienskontrak voorstel.

AANMOEDIGING

Die moeilikheid met 'n geleentheid is dat dit hom altyd as harde werk voordoet.

STUDIE EENHEID 2: DIE DIENSKONTRAK
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 2



2.1 DIE BELANG VAN DIE DIENSKONTRAK

Soos u weet, is slawerny deesdae nie meer 'n kenmerk van ons gemeenskap nie, en die dienskontrak speel dus 'n uiters belangrike rol in ons werkende wêreld. Dit is derhalwe belangrik dat u die dienskontrak kan definieer en verstaan wat dit behels en dat u verder weet hoe 'n dienskontrak geïnterpreteer kan word en wat die geldigheidsvereistes daarvan is.

2.2 DEFINISIE VAN DIE DIENSKONTRAK

Die dienskontrak is 'n **vrywillige ooreenkoms** tussen **twee partye** ingevolge waarvan een party (die werknemer) sy of haar **arbeidspotensiaal** tot **beskikking en onder beheer** van 'n ander party (die werkgever) stel in ruil vir die een of ander vorm van **vergoeding**. Let daarop dat die essensiële elemente van die dienskontrak in bogenoemde definisie beklemtoon is.

2.3 DIE DEFINISIE VAN 'N WERKNEMER

Een van die redes hoekom die definisie van 'n werknemer belangrik is, is omdat meeste beskermende wetgewing (soos die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes) slegs op werknemers (in teenstelling met onafhanklike kontrakteurs) van toepassing is. 'n Onafhanklike kontrakteur is iemand wat vir sy eie rekening werk byvoorbeeld 'n tandarts wat sy eie praktyk het. As 'n tandarts by 'n hospitaal werk en 'n salaris by die hospitaal kry sal hy moontlik as 'n werknemer kwalifiseer.

Een van die belangrike temas in hierdie hoofstuk is dus die verskil tussen 'n werknemer en 'n onafhanklike kontrakteur en hoe om tussen die twee te onderskei. U moet dus mooi na die bespreking in hierdie hoofstuk kyk en weet hoe om tussen die twee te onderskei.

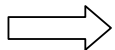
Die houe het sekere toetse ontwikkel om hulle met hierdie onderskeid te help. Hierdie toetse word gebruik om 'n werknemer in grensgevallen te definieer. Die toetse wat ontwikkel is om te help met die onderskeid tussen 'n werknemer en 'n onafhanklike kontrakteur is:

- die kontrole toets
- die organisasietoets
- die oorheersende indruk / dominante indruk toets
- die ekonomiese kapasiteitstoets

Die dominante indruktoets is steeds die gewildste toets. Sien die bespreking van hierdie toetse in par 2.3.3. van die handboek.

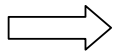
‘n Belangrike aspek van die dienskontrak is beheer. Wanneer u na die bespreking van beheer kyk maak seker dat u tussen werklike beheer en die reg om beheer uit te oefen kan onderskei. Die element van beheer of subordinasie is in een stadium beskou as die belangrikste onderskeidingsfaktor tussen ‘n dienskontrak en ‘n kontrak van ‘n onafhanklike kontrakteur. In vandag se hoogs gespesialiseerde wêreld is die beheerelement egter beperk tot die reg van die werkgever om die werknemer se aksies te beheer en is dit nou slegs een van die elemente wat ‘n hof sal gebruik om te besluit of daar inderwaarheid ‘n dienskontrak is, al dan nie. Dit is nie maklik om die verskil tussen ‘n werknemer en ‘n onafhanklike kontrakteur te onderskei nie, veral waar daar slegs op grond van beheer onderskei word.

In 2002 is ‘n nuwe vermoede by die WAV gevoeg. Hierdie vermoede bevat riglyne waneer die status van ‘n werknemer of onafhanklike kontrakteur bepaal moet word. Nadat u a 200A bestudeer het, kyk of u die volgende vrae kan antwoord:



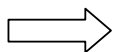
AKTIWITEIT

- Wat is die oogmerk van die statutêre vermoede gestel in artikel 200A van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995?
- Noem sewe faktore wat sal lei tot die vermoede dat ‘n werker ‘n “werknemer”, soos omskryf, is.
- Moet al hierdie faktore teenwoordig wees voordat ‘n werker geag word ‘n “werknemer” te wees?
- Hoe onderskei die SAID (SARS) tussen ‘n dienskontrak en die kontrak van ‘n onafhanklike kontrakteur?
- Volgens die gewysigde omskrywing van “werknemer” is twee kategoriëe van belastingbetalers deur die Inkomste-belastingwet geskep. Wat is hierdie twee kategoriëe?



TERUGVOER

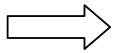
- *Die oogmerk van die statutêre vermoede is om kwesbare werkers te beskerm.*
- *U sal die sewe faktore in artikel 200A van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 en op bl 28-30 van u handboek vind.*
- *Nee, slegs een of meer van hierdie faktore hoef teenwoordig te wees om die vermoede op die diensverhouding van toepassing te maak.*
- *SAID maak ‘n onderskeid tussen die kern van ‘n dienskontrak (een persoon plaas sy diensvermoede tot beskikking van ‘n ander) en ‘n kontrak van ‘n onafhanklike kontrakteur (‘n kontrakteur sal slegs vir die eindresultaat van die werk verantwoordelik wees).*
- *Enige persoonlike diensmaatskappy en enige persoonlike dienstrust.*



AKTIWITEIT

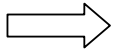
Kyk na die volgende werknemers en besluit of die mate van beheer wat die werkgever uitoefen, hoog of gemiddeld sal wees en of daar dalk geen beheer sal wees nie:

- ‘n Tuinier by die parlementêre geboue in Kaapstad.
- ‘n Chirurg wat vir die Departement van Gesondheid in Gauteng werk.
- Die sekretaresse van ‘n besturende direkteur in ‘n groot korporasie.
- Die kaptein van ‘n skip wat in diens is van ‘n groot vragverskepingfirma.
- ‘n Versekeringsagent wat ‘n beslote korporasie geregistreer het en wat op ‘n kommissiebasis vergoed word.

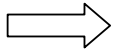
**TERUGVOER**

Die tuinier en die tikster sal heel waarskynlik onderworpe wees aan 'n groter mate van beheer as die chirurg en die skeepskaptein, en selfs die sekretaresse van die maatskappy- direkteur sal 'n groot mate van onafhanklikheid geniet. 'n Mens sal dus moet vra of die versekeringsagent onderworpe was aan die "werkgewer se beheer" in die gewone sin van die woord.

Soos hierbo bespreek, het die howe sekere toetse ontwikkel wat gebruik kan word om hulle by te staan om te bepaal wanneer daar 'n dienskontrak of werkskontrak bestaan. Gebruik die beheertoets, die organisasietoets en die dominante indruktoets en evalueer die volgende situasies:

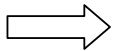
**AKTIWITEIT**

African Imports BK het André as 'n onafhanklike verteenwoordiger aangestel om die produkte wat die korporasie invoer, te verkoop. African Importers BK het André opgelei, maar hulle het nie die reg gehad om aan hom voor te skryf aan wie, of hoe, hy die produkte moet verkoop nie. André kon ander in diens neem om hom te help met die bemarking van African Importers BK se produkte, en as hy wou, kon hy ook ander produkte verkoop. André kon vakansieverlof neem sonder toestemming van African Importers BK en hy was onder geen verpligting om mediese sertifikate in te dien indien hy siek was nie. Dink u André is 'n werknemer of 'n onafhanklike kontrakteur?

**TERUGVOER**

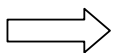
Volgens die oorheersende-indruktoets was André nie 'n werknemer nie, maar 'n onafhanklike verteenwoordiger wat sy eie baas was, aangesien hy die dienste wat hy moes verrig, nie onder toesig en beheer van African Importers BK uitgevoer het nie. Volgens die omskrywing van "werknemer" het André wel vir African Importers BK "gehelp" in die bedryf van hul onderneming, maar daardie hulp het ontstaan uit sy verpligtinge as 'n verteenwoordiger ingevolge 'n verteenwoordigingsooreenkoms, en nie uit 'n dienskontrak nie. Daarom is André nie 'n werknemer nie, maar 'n onafhanklike kontrakteur.

Kyk ook of u die volgende werknemers of onafhanklike kontrakteurs korrek kan identifiseer:

**AKTIWITEIT**

P huur vir K, 'n bouer om 'n woonstel te bou vir P se ouers op P se eiendom. K gebruik sy eie bougereedskap en het 'n span werkers in sy diens wat die werklike werk gaan verrig. P sal vir K betaal sodra die woonstel voltooi is. K is ook betrokke in ander bou-projekte, met die gevolg dat hy ook vir S, sy voorman, gebruik om toesig te hou oor die werk van P se woonstel. Dink jy K is 'n "werknemer" van P? Is S 'n "werknemer" van K?

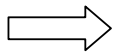
Susan is 'n boekhouer. Sy is in diens by twee besighede wie se boeke sy hanteer. Elke Vrydag werk sy by Trustworthy Trustees en op Maandae is sy werksaam by die Special Care apteek. Susan is 'n lid van 'n onafhanklike pensioenfonds maar maak gebruik van 'n maatskappy motor wat duer Trustworthy Trustees vir belastingdoeleindes aan haar verskaf is. Susan het haar eie kantoor agter in die Special Care apteek en sy besluit self wat haar werkure is. Trustworthy Trustees het aan Susan 'n rekenaar verskaf maar gewoonlik gebruik Susan haar eie skootrekenaar. Dink jy Susan is 'n "werknemer" of 'n onafhanklike kontrakteur?

**TERUGVOER**

Ten aansien van die eerste probleem, is dit duidelik dat K, die bouer, 'n onafhanklike kontrakteur is. Deur die beheer toets te gebruik as 'n kriterium is dit duidelik dat S 'n werknemer van K is

Die tweede probleem is moeiliker. As ons die organisasie-toets gebruik as 'n kriterium sal ons in lig van die feite sien dat Trustworthy Trustees Susan van 'n motor en 'n rekenaar voorsien het, en dat sy dus 'n werknemer is. Die kontrole-toets sal egter aandui dat nie Trustworthy Trustees of Special Care apteek beheer uitoefen oor Susan se werksure of op die wyse waarop sy die werk verrig nie. Die dominante indruk is dat Susan 'n onafhanklike kontrakteur is al werk sy elke week vir beide maatskappye. Ons het heel moontlike meer inligting nodig voordat ons 'n finale besluit kan neem. Hierdie is 'n voorbeeld van 'n grensgeval, en hierdie voorbeeld behoort vir jou aan te dui hoe moeilik dit soms vir 'n hof kan wees om die dominante indruk te bepaal.

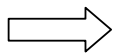
Probeer die volgende meerkeusevraag beantwoord om te toets of jy die verskil tussen 'n werknemer en 'n onafhanklike kontrakteur verstaan.



AKTIWITEIT

Tambo is 'n bouer van beroep en doen werk vir Entrepreneur BK. Entrepreneur BK het besef dat opleiding van deurslaggewende belang vir die nuwe demokratiese Suid-Afrika is, en is besig met die oprigting van verskeie opleidingsinrigtings op sekondêre sowel as tersiêre vlak. Entrepreneur BK sal oor die volgende vyf jaar heelwat nuwe geboue vir hierdie opleidingsinrigtings moet oprig. Tambo woon op die perseel van die eerste inrigting wat opgerig gaan word en word maandeliks betaal, en daar word pensioen- en mediesefondsafrekkings van sy salarier verhaal. Tambo word geraadpleeg omtrent bouplanne, en ontwerp selfs sommige van die geboue self. Hy word normaalweg geraadpleeg omtrent die aanstelling van bou-assistente, van wie sommige deelyds en sommige heelyds in diens is. Van tyd tot tyd ontmoet Tambo een van die bou-assistente om arbeidsverwante probleme en, wanneer nodig, toekomstige planne te bespreek. Watter van die volgende stellings is korrek?

- (1) 'n Bouer is 'n onafhanklike kontrakteur, en daarom is die kontraktuele verhouding tussen Tambo en Entrepreneur BK een van 'n onafhanklike kontrakteur.
- (2) Tambo is 'n onafhanklike kontrakteur omdat hy, en nie Entrepreneur BK nie, bou-assistente aanstel en boumateriaal bestel.
- (3) Volgens die meervoudige toets is die oorheersende indruk dat Entrepreneur BK die werkgever en Tambo die werknemer is.



TERUGVOER

(3) is die korrekte antwoord op die meerkeusevraag. Alhoewel bouers normaalweg onafhanklike kontrakteurs is, is die oorheersende indruk in Tambo se geval dat hy 'n werknemer van Entrepreneur is. 1 en 2 is verkeerd.

2.4 DIE IDENTITEIT VAN DIE WERKGEWER

Dit is belangrik om in staat te wees om te kan identifiseer wie die werknemers is, veral in grensgevalle of ander moeilike situasies. Alhoewel dit gewoonlik maklik is om die werkgever te bepaal ontstaan daar tog probleme as 'n werkverskaffingsdiens (labour broker) betrokke is. Die vraag ontstaan dan of 'n werknemer in diens van die arbeidsmakelaar is of in diens van die makelaar se kliënt is.

Die riglyne ontwikkel deur die hof om die dienspartye te identifiseer word in meer detail in hierdie paragraaf bespreek.

2.5 DIE SLUITING VAN DIE DIENSKONTRAK

Een van die belangrikste vereistes is dat daar wilsooreenstemming tussen die partye moet wees oor die terme en die voorwaardes van die kontrak. Een van die terme van die dienskontrak waarvoor die partye wilsooreenstemming moet bereik, is die diensperiode. Die partye kan ooreenkom dat die kontrak of vir 'n vasgestelde termyn sal geld of vir 'n onbepaalde tydperk. Indien die kontrak 'n vaste termyn kontrak is, sal

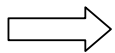
dit gewoonlik uitdruklik so in die kontrak gemeld word. Indien die kontrak vir 'n vaste termyn sal geld nie beteken dit dat die kontrak sal voortgaan totdat een van die partye die kontrak beëindig deur kennis aan die ander party te gee van die voorneme om die kontrak te beëindig, of byvoorbeeld indien die werkgewer die werknemer ontslaan.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, omskryf nie die verskillende tipes werknemers spesifiek nie, maar daar is verskeie gevalle waarin dit belangrik is om te kan onderskei tussen:

- Permanente en tydelike werknemers,
- Tydelike en proefwerknemers,
- Tydelike, los, en deelydse werknemers,
- Voltydse en deelydse werknemers,
- Senior uitvoerende beamptes en nie-uitvoerende beamptes.

Maak seker dat jy die verskil tussen hierdie verskillende kategorieë van werknemers ken, en dink aan situasies waarin dit belangrik mag wees om tussen hulle te kan onderskei.

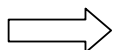
Dit is belangrik dat u die vereistes vir 'n geldige dienskontrak ken. Daar moet 'n ooreenkoms wees, die sluiting van die kontrak moet regmatig wees, die partye moet oor die nodige bevoegdheid beskik om die kontrak aan te gaan, die partye se verpligtinge ingevolge die kontrak moet moontlik wees, en daar moet aan die vereiste formaliteite voldoen word. Maak seker dat jy jou kennis kan toepas deur die volgende aktiwiteit te probeer doen:



AKTIWITEIT

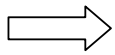
Watter van die volgende sal geldige dienskontrakte daarstel?

- 1 Pieter, 14 jaar oud, nader RatRace BK. RatRace het in die plaaslike koerant 'n pos vir 'n afleweringsjoggie geadverteer. Pieter stem in tot die voorwaardes wat RatRace stel.
- 2 Dawid is in diens van Verf BK om 'n huis te verf. Nòg Dawid nòg Verf BK is bewus van die feit dat die huis ses maande voordat die kontrak gesluit is, deur 'n brand vernietig is.
- 3 Steven en Michael sluit 'n kontrak. Steven is onder die indruk dat hy 'n kontrak sluit om vir Michael 'n huis te bou, terwyl Michael glo dat Steven hom 'n voltydse betrekking as bestuurder van 'n bouverseel aangebied het.
- 4 Jan sluit 'n kontrak met Mark en ingevolge die kontrak word van Mark verwag om mev G te vermoor.
- 5 Billy, 18 jaar oud, sluit 'n kontrak met Rat Race. Ten tyde van die kontraksluiting is Billy se pa op 'n sakereis oorsee, en die pa is salig onbewus van wat Billy doen.
- 6 Joyce sluit 'n kontrak met mev C. Omdat Joyce skaars kan lees, kom hulle mondeling tot 'n ooreenkoms.
- 7 Larry is in diens van die handelsvloot. Omdat Larry skaars kan lees, kom hy en sy werkgewer mondeling tot 'n ooreenkoms.



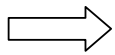
TERUGVOER

Slegs nommers 6 en 7 sal geldige dienskontrakte daarstel. 'n Dienskontrak hoef nie skriftelik te wees nie en kan mondelings gesluit word. Pieter is te jonk om 'n geldige dienskontrak te sluit. Dawid kan nie 'n geldige kontrak sluit om 'n huis te verf nie, omdat die huis afgebrand het en die verpligtinge ingevolge die kontrak onmoontlik sal wees. Steven en Michael het duidelik nie eenstemmigheid oor die verpligtinge ingevolge die kontrak nie. Jan kon nie 'n dienskontrak sluit om mev G te vermoor nie, omdat dit onregmatig sal wees. Billy is jonger as 18 jaar en kan dus slegs 'n geldige dienskontrak met die bystand van sy vader aangaan.

**AKTIWITEIT**

Probeer bepaal wie die werklike werkgever in die volgende geval is:

Spysenieringspersoneel, in diens by Die Broodblik BK, werk voltyds vir die Voorwaarts-universiteit in die studentekafeteria. Dieselfde personeel werk elke dag by die kafeteria. Jana is een van die kokke. Natty, die toesighouer, beëindig Jana se kontrak toe sy by twee geleenthede laat kom vir werk. Jana verklaar 'n geskil met die Voorwaarts-universiteit, wat beweer dat Jana nie 'n werknemer van die Universiteit is nie en dus nie deur die Universiteit ontslaan is nie. Die Broodblik beweer dat omdat Jana elke dag by die Universiteit werk, sy nie langer die verantwoordelikheid van Die Broodblik is nie.

**TERUGVOER**

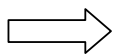
Bogenoemde is 'n situasie waarin dit nodig mag wees om oor meer feite te beskik voordat vasgestel sal kan word wie die werklike werkgever is, maar op die oog af lyk dit egter asof Die Broodblik die werkgever is. Lees par 2.3.3-2.3.5 oor tydelike werkverskaffersdienste in jou voorgeskrewe handboek. Jy sal merk dat die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, hierdie tipe probleem voorsien het en die werkgever sowel as die kliënt gesamentlik en afsonderlik aanspreeklik hou in gevalle soos hierdie, sodat werknemers steeds deur die Wet beskerm word.

2.6 DIE KONTRAKTUELE PLIGTE VAN DIE PARTYE

Die belangrikste pligte van die werknemer kan soos volg opgesom word:

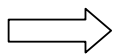
- die plig om diens by die werkgever te aanvaar
- die plig om behoorlike sorg en ywer aan die dag te lê
- die plig om die opdragte van die werkgever te gehoorsaam
- die plig om te goeder trou op te tree
- die plig om sy of haar dienste aan te bied

Alhoewel die pligte van die werkgever nie hier opgesom word nie moet u die pligte van die werkgever sowel as die van die werknemer ken.

**AKTIWITEIT**

Jenny is vir een maand aangestel om seker te maak dat al die punte in eksamenskrifte korrek opgetel is. Jenny sal aan die einde van die maand betaal word. Na twee weke het Jenny egter nog nie 'n enkele eksamenskrif ontvang om na te gaan nie. Is Jenny daarop geregtig om van eksamenskrifte voorsien te word? Sal jou antwoord verskil indien Jenny betaal word per eksamenskrif wat sy nagaan?

Anna doen haar klerkskap by 'n groot ouditeursfirma. Dit blyk egter dat die firma te veel klerke in diens geneem het, met die gevolg dat Anna dikwels haar tyd verwyd deur rekenaarspeletjies op die rekenaar te speel. Kan Anna by die bestuur gaan kla oor die gebrek aan werk?

**TERUGVOER**

Bestudeer die gedeelte in jou voorgeskrewe handboek. Het jy in jou antwoorde gemeld dat daar in die algemeen geen plig op 'n werkgever rus om 'n werknemer te voorsien van take om te verrig nie, behalwe as die werknemer se salaris daarvan afhang of as die werknemer die take benodig om kundigheid te handhaaf of uit te brei? Onthou om die feite en die uitsprake van die regspraak wat in jou voorgeskrewe handboek genoem word, te lees. Jy hoef egter nie die name van die sake te memoriseer nie.

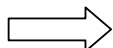
2.7 ANDER DIENSTERME EN - VOORWAARDES

Bestudeer par 2.7 van die handboek (insluitende 2.7.1-2.7.4). Maak seker dat u par 2.7.3 & 2.7.4 van die handboek verstaan.

Verbod op mededinging

Klousules wat 'n verbod op mededinging plaas, word al hoe belangriker namate werkgewers probeer om hulself te beskerm teen mededinging met werknemers en voormalige werknemers. Jy hoef nie die name van die sake te onthou nie, maar ons beveel aan dat jy die feite en die beslissings van die hof in die besondere omstandighede lees. Eksamenvrae word dikwels op feite soortgelyk aan die in 'n gerapporteerde beslissing gebaseer! Die beslissing in die saak *Magna Alloys & Research (Pty) Ltd 1984 (4) SA 874 (A)* is steeds die toonaangewende saak oor die beperking op mededinging, en in hierdie saak het die hof in wese bevind dat:

- alle kontrakte wat 'n beperking op mededinging plaas, geldig en afdwingbaar is, maar dat
- enige kontrak wat onredelik of in stryd met die openbare belang is, nie afdwingbaar is nie.



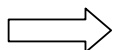
AKTIWITEIT

Die bepalende saak met betrekking tot verbod op mededinging is *Magna Alloys & Research (Pty) Ltd v Ellis 1984 (4) SA 874 (A)*. Oorweeg die volgende beginsles van 'n verbod op mededinging:

- A 'n Verbod op mededingingsklousule wat teen die openbare belang is, is onafdwingbaar.
- B As 'n werknemer 'n verbod op mededingingsklousule wil afdwing, dar die werknemer die bewyslas dat die klousule teen die openbare belang is.
- C Om te besluit of die verbod op mededingingsklousule teen die openbare belang is, sal die hof die omstandighede ten tye van sluiting van die kontrak in ag neem.
- D Die hof mag besluit dat die klousule deels afdwingbaar en deels onafdwingbaar is.

Watter van bogenoemde reëls is deur die hof geformuleer?

- 1 A, B en D
- 2 Slegs A en C
- 3 Slegs B en D
- 4 Slegs C
- 5 Al bogenoemde



TERUGVOER

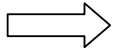
Stelling 1 is korrek. A, B & D is reëls deur die hof geformuleer. C is nie reg nie. Om te besluit of die verbod op mededingingsklousule teen die openbare belang is sal die hof die omstandighede ten tye van die aansoek om afdwinging oorweeg en nie die omstandighede toe die kontrak gesluit is nie. Al die ander stellings is self-verduidelikend.

Middelike aanspreeklikheid

Middelike aanspreeklikheid beteken dat die werkgewer regtens aanspreeklik gehou word vir die onregmatige daad van sy werknemers. Die onregmatige daad moet egter in die verloop en gedurende die uitvoering van die werknemer se verpligtinge plaasvind.

Die vereistes vir middellike aanspreeklikheid is dus die volgende:

- Die werker moet 'n werknemer wees
- Wie 'n onregmatige daad gepleeg het
- Gedurende die uitvoering en in die verloop van sy dienspligte



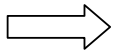
AKTIWITEIT

Lees die volgende feitestel:

Carl werk as kroegman by die Las Vegas Hotel in Gauteng. In terme van sy dienskontrak werk Carl vieruur-skofte op Maandae, Woensdae en Saterdag-aande en hy kry R250 per skof. Een Saterdag-aand ontstaan daar 'n geveg in die kroeg. Carl beveel die betrokke partye om die kroeg te verlaat. Soos hulle loop draai een van die ouens wat in die geveg betrokke was – Barney – om en vloek vir Carl. Carl ignoreer die belediging, maar 'n paar minute later toe hy (Carl) iets in sy kar gaan haal loop hy in die parkeerterrein vas teen Barney en 'n geveg ontstaan waarin Barney so erg beseer word dat hy 'n week in die hospital deurbly en sy mediese onkonstes R25 000 beloop.

Watter **een** van die volgende stellings is die **mees korrekte** een?

- 1 Carl is nie 'n werknemer van die Las Vegas Hotel nie en daarom kan Barney nie die Hotel op grond van middellike aanspreeklikheid dagvaar nie.
- 2 Omdat Carl nie nalatig opgetree het nie sal Barney nie daarin slaag om die Las Vegas Hotel suksesvol op grond van middellike aanspreeklikheid te dagvaar nie.
- 3 Barney kan die Hotel Las Vegas op grond van middellike aanspreeklikheid dagvaar maar die sukses van sy eis sal hoofsaaklik daarvan afhang of die hof bevind dat Carl in die omvang en aard van sy pligte opgetree het.
- 4 Omdat Carl op die beledigings van Barney gereageer het kan nog Carl nog die Hotel aanspreeklik gehou word.
- 5 Omdat Carl onregmatig opgetree het deur Barney aan te rand is dit nogtans nie billik of moontlik om die Hotel middelik aanspreeklik te hou nie.



TERUGVOER

***Stelling 3** is korrek want dit bevat die mees korrekte stelling. Stelling 1 is verkeerd. Die feite stel dit duidelik dat Carl 'n werknemer van Hotel Las Vegas is en maak ook van sy dienskontrak melding. **Stelling 2 is verkeerd.** Die optrede moes skuld dra met ander woorde opsetlik of nalatig wees. Uit die feite is dit nie duidelik of Carl opgetree het en of hy skuld gehad het nie. **Stellings 4 & 5** is verkeerd. Dit sal nie verwere vir 'n eis op grond van middellike aanspreeklikheid daarstel nie. Indien aan die vereistes vir middellike aanspreeklikheid voldoen is kan die werkgewer aanspreeklik gehou word. Hierdie vereistes is: (a) daar moes 'n dienskontrak wees, (b) die werknemer moes 'n delik gepleeg het, (c) daar moes 'n handeling of nalate gewees het (d) wat onregmatig is (e) en skuld. (f) 'n Derde party moes as gevolg daarvan skade gely het (g) en die daad moes die oorsaak van die skade gewees het.*

2.8 KONTRAKBREUK

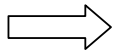
Bestudeer asseblief par 2.8 (insl pars 2.8.1-2.8.2). Maak seker u verstaan hierdie deel van die werk.

2.9 DIE BEËINDIGING VAN DIE DIENSKONTRAK

Bestudeer par 2.9.2 van u handboek.

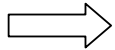
Regmatige beëindiging van die dienskontrak

In hierdie afdeling het jy geleer omtrent die regmatige beëindiging van 'n dienskontrak wanneer daar 'n verbreking van die kontrak was of wanneer die werkgewer of die werknemer die ander party by die kontrak kennis van beëindiging gegee het. Mits die beëindiging voldoen aan die vereistes van die kontrak self of aan die gemenerereg of aan enige relevante wetgewing, sal die beëindiging oor die algemeen regmatig wees. Tot dusver is daar geen melding gemaak van die billikheid of onbillikheid van die beëindiging nie. In die volgende deel van die handboek word die reg betreffende onbillike ontslag bespreek en sal jy sien dat 'n beëindiging heeltemal regmatig kan wees, maar dat die hof of arbiter die beëindiging van die kontrak steeds as óf substantief óf prosessueel onbillik kan verklaar.



AKTIWITEIT

F is in die diens van P. Ingevolge die skriftelike dienskontrak tussen F en P moet een maand kennis gegee word. F en P verskil oor die uitslag van 'n sokkerwedstryd, en die onenigheid is van so 'n aard dat P vir F een maand kennis van beëindiging van sy diens gee.



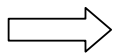
TERUGVOER

In hierdie geval is dit duidelik dat kennis gegee is soos deur die partye in die dienskontrak ooreengekom. Die beëindiging is met ander woorde regmatig. Dit behoort egter duidelik te wees dat iets hier verkeerd is - 'n werkgewer behoort nie in 'n posisie te wees om iemand se diens te beëindig as gevolg van 'n onenigheid oor die uitslag van 'n sokkerwedstryd nie. Dink self aan 'n paar ander voorbeelde waar die beëindiging regmatig kan wees, maar onbillik.

2.10 DIE DIENSKONTRAK EN DIE GRONDWET

Bestudeer par 2.10 van die handboek.

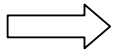
In 'n aantal belangrike beslissings, het die hof die impak van fundamentele regte op die dienskontrak oorweeg.



AKTIWITEIT

Kyk of jy in jou eie woorde die effek van die volgende sake op die dienskontrak kan bespreek, as jy klaar die par bestudeer het:

- *Fedlife Assurance Ltd v Wolfaardt*
- *Denel (Pty) Ltd v Vorster*
- *Murray v Minister of Defence*
- *Old Mutual Assurance Co SA v Gumbi*
- *Boxer Suprerstores Mthatha & another v Mbenya*
- *SC Mogothle v Premier of the North West Province & another*

**TERUGVOER**

Jy sal die antwoorde op die vraag in par 2.10 van die handboek kry. Ons stel voor dat jy 'n opsomming van die onderskeie beslissings in tabel-vorm maak. Dit sal jou help om die beslissings en verskille beter te verstaan. Byvoorbeeld:

Saaknaam	Tipe hof by KH, AH, HH	Beslissing	Belang
<i>Fedlife Assurance Ltd v Wolfaardt</i>			
<i>Denel (Pty) Ltd v Vorster</i>			
<i>Murray v Minister of Defence</i>			
<i>Old Mutual Assurance Co SA v Gumbi</i>			
<i>Boxer Superstores Mithatha & another v Mbenya</i>			
<i>SC Mogothle v Premier of the North West Province & another</i>			

AANMOEDIGING

Die groot manne van die wereld was meestal nie hooggeleerdes nie; ewemin was die hooggeleerdes die wêreld se grootste manne.

STUDIE EENHEID 3: DIE WET OP BASIESE DIENSVoorWAARDES
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 3



3.1 BESKERMING VAN WERKNEMERS

Die doel van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1997 (“die WBD”) is om vir omtrent alle werknemers minimum diensvoorwaardes in te stel met betrekking tot werkure, oortyd, etenstye, rusperiodes, werk op Sondag en openbare vakansiedae, nagwerk, al die verskillende vorme van verlof, besonderhede van diens en vergoeding en die beëindiging van dienskontrakte.

3.2 TOEPASSING VAN DIE WBDV

Die WBD is op meeste werknemers van toepassing. Die wet bevat wel sekere algemene uitsluitings te wete:

- Lede van die Nasionale Weermag, die Nasionale Intelligensiediens, die Suid Afrikaanse Geheime Diens en die Suid Afrikaanse Nasionale Intelligensie Akademie; en
- Onbesoldigde vrywillige werkers wie vir ’n organisasie werk wat ’n liefdadigheidsdoel dien.
- Persone wie indiensopleiding ontvang waarvan enige term of diensvoorwaarde deur die bepalings van enige ander wet gereguleer word.
- Persone in diens op skepe ter see op wie die Handelskeepvaartwet van toepassings is behalwe indien uitgesluit is deur ’n sektorale vasstelling.
- Onafhanklike kontrateurs.

Let daarop dat daar bykomend tot die algemene uitsluitings ook gedeeltelike uitsluitings bestaan wat beteken dat daar in sekere hoofstukke van die wet ook sekere groepe mense is wie van die trefwydte van die wet uitgesluit word. Senior bestuurslui word byvoorbeeld nie beskerm deur die bepalings rakende werksure nie, en verder is slegs werknemers wie langer as vier maande vir minstens vier dae per week vir ’n werkgewer werk geregtig op verlof vir gesinsverantwoordelikhede.

3.3 DIE REGULERING VAN WERKSTYD

In hierdie konteks moet u kennis dra van die gewone werksure, die regulering van etenspouses en rustye, oortyd, en die bepalings rakende vergoeding vir werk op Sondag, openbare vakansiedae en nagwerk.

3.4 VERLOF

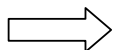
U moet kennis dra van die aantal dae wat toegeken is vir jaarlikse verlof, siekteverlof, kraam- en gesinsverantwoordelikheidsverlof. Let daarop dat kraamverlof nie noodwendig betaalde verlof hoef te wees nie. Let ook daarop dat slegs werknemers wie ten minste vier dae per week en langer as vier maande by ’n bepaalde werkgewer werksaam is geregtig is op gesinsverantwoordelikheidsverlof. Is ’n werknemer geregtig om gesinsverantwoordelikheidsverlof te neem wanneer haar eggenoot ongesteld is? Nee, lees die bepaling versigtig – slegs indien die werknemer se kind siek is sal die werknemer op gesinsverantwoordelikheidsverlof geregtig wees.

3.5 DIENSBESONDERHEDE EN VERGOEDING

Lees par 3.5 in die handboek.

3.6 BEËINDIGING VAN DIENS

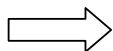
Kyk na kennistydperke en skeidingsbetaling. U moet weet wat 'n skeidingsbetaling is en dit kan uitwerk.



AKTIWITEIT

Watter **een** van die volgende stellings oor die beëindiging van die dienskontrak is **verkeerd**?

- 1 'n Dienskontrak vir 'n onbepaalde tyd kan beëindig word deur een party wat vir 'n ander kennis gee van sy voorneme om di kontrak te beëindig.
- 2 Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 stel sekere minimum tydperke vas vir die lengte van die kennisperiode.
- 3 Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 bepaal dat kennis van beëindiging van diens ongeldig is tensy dit skriftelik is.
- 4 'n Werkgewer kan 'n werknemer sy salaris betaal in plaas van kennis gee.
- 5 'n Vaste-termyn dienskontrak kan nie beëindig word deur een party wat vir 'n ander kennis van sy voorneme gee nie, behalwe as die kontrak bepalings tot daardie effek het.



TERUGVOER

Stelling 1 is korrek want dit bevat die verkeerde stelling. 'n Vaste-termyn dienskontrak kan nie tydens die bestaan daarvan beëindig word tensy die ooreenkoms spesifieke bepalings daarvoor bevat nie. Die ander stellings is almal korrek (en selfsprekend).

3.7 WYSIGING VAN BASIESE DIENSVOORWAARDES

Studente is geneig om hierdie deel van die hoofstuk moeilik te vind. Lees par 3.9 in u handboek versigtig. Dit bepaal basies dat die WAV die minimum basiese diensvoorwaardes daarstel. Partye kan egter kontakueel meer gunstige bepalings vasstel. Hul kan egter **nie** minder gunstige bepalings as dié van die WAV vasstel nie. Indien die partye egter 'n kollektiewe ooreenkoms sluit kan hulle (in daardie ooreenkoms) ooreenkom tot minder gunstige bepalings as dié van die WAV maar selfs in daardie omstandighede kan sekere bepalings van die WAV (byvoorbeeld die bepalings rakende kraamverlof) nie deur 'n kollektiewe ooreenkoms verminder word nie.

3.8 MINISTERIËLE EN SEKTORALE VASSTELLINGS

Bestudeer par 3.8 in die handboek.

3.9 KONTRAKTE, DIE WBDV EN KOLLEKTIEWE OOREENKOMSTE

Bestudeer par 3.9 in die handboek.

3.10 AFDWINGING VAN DIE WBDV

Bestudeer par 3.10 in die handboek.

3.11 ANDER BEPALINGS

Lees hierdie paragraaf in die voorgeskrewe boek.

Dit bring ons aan die einde van hierdie studie-eenheid!

AANMOEDIGING

Geloof bestaan daaruit om te wanneer dit die verstand te bowe gaan om te glo. Dit is nie genoeg om in dinge te glo wat moontlik is nie.

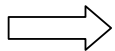
STUDIE-EENHEID 4: DIE BETEKENIS VAN “ONTSLAG”
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 4



Ons stel voor dat u deur hoofstuk 4 lees as ‘n algemene inleiding tot die reg ten aansien van ontslag. Die reg oor ontslag is ‘n baie belangrike deel van individuele arbeidsreg en sal in hoofstukke 5-10 bespreek word.

4.1 DIE BELANG VAN DIE REG VAN ONBILLIKE ONTSLAG

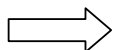
Hierdie hoofstuk begin met ‘n kort oorsig oor die belang van die beskerming van die werknemer, die ontwikkeling van die reg op onbillike ontslag, relevante IAO beginsels en onbillike ontslag in die WAV.



AKTIWITEIT

Nadat jy hierdie par bestudeer het, beantwoord die volgende vrae:

- Was "ontslag" in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956, omskryf?
- Word "ontslag" in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, omskryf?
- Wat word bedoel met 'n "verweer" wat deur 'n werkgewer geopper word?
- Lys en verduidelik 'n paar van die verweere wat voor 1995 deur werkgewers geopper is na ‘n klag van onbillike ontslag deur 'n werknemer.



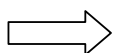
TERUGVOER

Jy sal hierdie vrae kan beantwoord deur dit wat jy in 4.1 van jou voorgeskrewe handboek geleer het, toe te pas.

4.2 DIE STATUTêRE OMSKRYWING VAN ONTSLAG

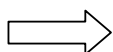
4.2.1 Die definisie in die WAV

In par 4.2.1 van Essential Labour Law word die statutêre omskrywing van “ontslag” bespreek. Ons het reeds kennis gemaak met diensbeëindiging en ontslag in die vroeëre hoofstukke van Essential Labour Law. Daar is dus nie veel meer in die omskrywing van “ontslag” in 4.2.1 wat nuut is nie.

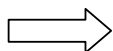


AKTIWITEIT

Nadat u die gedeelte in u handboek gelees het, skryf ses betekenis van “ontslag” volgens artikel 186 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, neer. Moenie uit die omskrywing afskryf nie, maar probeer liever die sleutelkwessies en potensiële probleemgebiede in elke tipe ontslag identifiseer. U sal sien dat baie van die spesifieke vorme van ontslag bekend lyk.

**AKTIWITEIT**

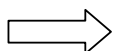
- As 'n werknemer ontslaan is soos beoog in die omskrywing in artikel 186, beteken dit dat die ontslag onbillik is en die werknemer 'n remedie het? Verduidelik.
- Hoekom klink die ses verskillende tipes ontslagte in die definisie bekend? Wie moet volgens jou bewys dat daar 'n ontslag was?
- As 'n handeling of versuim as een van bogenoemde vorme van “ontslag” geklassifiseer kan word, kan die werkgewer een van die verwerpe opper wat in 4.1 hierbo gelys is? Indien nie, waarom nie?

**TERUGVOER**

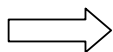
Die antwoorde op hierdie vrae sal duidelik wees as jy 4.2 van jou voorgeskrewe handboek weer lees.

4.2.2 Diensbeëindiging

Wanneer jy hierdie gedeelte leer, verwys ook terug na hoofstukke 2 en 3 wat oor die beëindiging van die dienskontrak handel het. Die eerste paragraaf van artikel 186 bepaal dat 'n ontslag plaasvind wanneer 'n werkgewer die dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig.

**AKTIWITEIT**

Daar is 'n aantal kwessies in hierdie gedeelte van die omskrywing van "ontslag" wat geïdentifiseer moet word. Kan jy ten minste drie van hierdie kwessies identifiseer?

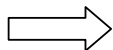
**TERUGVOER**

Het jy die volgende punte geïdentifiseer?

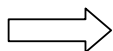
- *Eerstens is dit die werkgewer wat die kontrak moes beëindig het.*
- *Tweedens moes daar 'n dienskontrak gewees het.*
- *Derdens kon die beëindiging óf met óf sonder kennisgewing geskied het.*

4.2.3 Versuim om 'n vaste-termyn dienskontrak te hernu

Bestudeer par 4.2.3 van Essential Labour Law. Indien jy jou geheue oor die tydperk van die dienskontrak moet verfris, sien hoofstuk 2.

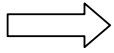
**AKTIWITEIT**

Wanneer begin 'n dienskontrak in die lig van die definisie van “werknemer” in die WAV?

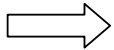
**TERUGVOER**

Jy moes bespreek het hoekom die verwarring ontstaan het, naamlik omdat die WAV 'n werknemer definieer as iemand wat vir 'n ander persoon werk teen vergoeding. Die interpretasie van “werk” het vrae laat ontstaan, naamlik of dit slegs bedoel die kontrak is geteken of moes 'n persoon al met sy eerste dag begin het (met ander woorde hy lewer eers diens) voordat werk begin het. Jy moes ook bespreek het hoe die hof die kwessie geïnterpreteer het in Whitehead v Woolworths en in Wyeth SA (Pty) Ltd v Manqele en in Jack v Director-General Department of Environmental Affairs. Sien die opsomming hieronder. Ons stel voor dat jy altyd 'n soortgelyke opsomming vir studiedoeleindes maak om die onderskeie uiteenlopende sieninge van die hof saam te vat.

<i>Whitehead</i>	<i>Jy is slegs 'n werknemer as jy werklik begin werk – nie genoeg om net kontrak te geteken het nie.</i>
<i>Wyeth</i>	<i>Werknemer</i>
<i>Jack</i>	<i>Kontrak bindend as daar ooreenstemming is oor al die essensiële terme en voorwaardes.</i>

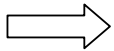
**AKTIWITEIT**

Wanneer 'n werknemer dros, wie beëindig die dienskontrak?

**TERUGVOER**

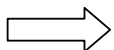
<i>South African Broadcasting Corporation v CCMA and others</i>	<i>Dros stel kontrakbreuk daar maar kontrak eers beëindig wanneer die werkgewer die werknemer se kontrakbreuk aanvaar..</i>
<i>SACWU v Dyasi</i>	<i>As die werknemer nie opgespoor kan word nie, het die werkgewer geen ander opsie aas om die kontrakbreu te aanvaar nie. Dan beëindig die werknemer die kontrak – nie die werkgewer nie. Maar as die werkgewer 'n keuse het om die kontrakbreuk te aanvaar al dan nie, en die werkgewer beëindig die kontrak – dan het die werkgewer dit beëindig.</i>

Ontslag waar 'n werknemer dros word weer later in hoofstuk 6 bespreek.

**AKTIWITEIT**

Nadat jy die werk bestudeer het, beantwoord die volgende vrae. Dink aan 'n paar voorbeelde van dienskontrakte vir 'n vaste tydperk:

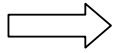
- Is die werkers in jou voorbeelde werknemers of onafhanklike kontrakteurs? Verduidelik.
- Wat verstaan jy onder die konsep "tydelike werknemer"?
- Wat is die vereistes vir ontslag kragtens artikel 186(1)(b)?
- Lys 'n paar van die maniere waarop 'n werkgewer moontlik 'n "redelike verwagting" by 'n werknemer kon geskep het dat 'n vastetermyntontrak moontlik hernu sou word.
- Wat was die feite, die geskilpunt en die uitspraak in die volgende sake:
 - *Dierks v University of South Africa* (1999) 4 BLLR 304 (LC)
 - *McInnes v Technikon Natal* [2000] 6 BLLR 701 (LC)
 - *Bronn v University of Cape Town*
 - *University of Cape Town v Auf der Heyde*
 - *SA Rugby (Pty) Ltd v CCMA & others*
 - *Swissport SA (Pty) Ltd v Smith NO & others*
 - *Fedlife Assurance Ltd v Wolfaardt*

**TERUGVOER**

Al die antwoorde kan gevind word in 4.2.3 van *Essential Labour Law*. 'n Vergelyking van die verskillende beslissings oor die kwessie sal makliker wees as jy 'n table optrek soos die wat ons vroeër gedoen het.

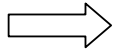
4.2.4 Beëindiging weens swangerskap

Een van die baie opvallende verskille tussen die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1956 en dié van 1995 is die statutêre beskerming wat aan swanger werknemers gebied word.



AKTIWITEIT

- Waarom word swanger vroue in so 'n groot mate in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, beskerm? Van watter belang is dié beskerming vir swanger vroue en werkgewers?
- Lees art 186(1)(c) van die omskrywing van “ontslag” sorgvuldig en verduidelik in jou eie woorde wat dit beteken, asook die probleme wat met die omskrywing gepaardgaan.
- Wat het die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBD) te sê swangerskap en kraamverlof? Van watter belang is die bepalings van die WBD aangaande kraamverlof?
- Van watter belang is die bepalings aangaande swangerskap en outomaties onbillike ontslag in artikel 187 van die Wet op Arbeidsverhoudinge? Kom terug en beantwoord hierdie vraag nadat jy hoofstuk 5 van Essential Labour Law gelees het.

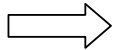


TERUGVOER

Die antwoorde op hierdie vrae kan in par 4.2.4 van jou voorgeskrewe handboek gevind word.

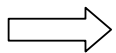
4.2.5 Selektiewe herindiensneming

Ons het hierdie konsep kortliks bespreek toe ons die omskrywing van “werknemer” ondersoek het. Onthou jy dat ons gesê het dat die diensverhouding kan voortduur selfs nadat die dienskontrak beëindig is omdat daar gevalle was waarin dit nodig was om die diensverhouding te laat voortbestaan? Selektiewe herindiensneming is so 'n situasie.



AKTIWITEIT

Nadat jy die omskrywing sorgvuldig gelees het, lys die vereistes waaraan selektiewe herindiensneming moet voldoen om as “ontslag” te kwalifiseer.



TERUGVOER

- *Het jy gemeld dat 'n aantal werknemers ontslaan moet word?*
- *Het jy genoem dat die werknemers vir dieselfde of soortgelyke redes ontslaan moet word?*
- *Het jy genoem dat die werkgewer moet aanbied om meer as een van hierdie werknemers in hulle diens te herstel?*
- *Het jy ook genoem dat die werkgewer moet weier om die werknemer wat beweer het dat daar 'n “ontslag” was, in sy of haar diens te herstel?*

Die omskrywing van “ontslag” lei tot 'n aantal vrae wat deur die hof in 'n situasie van selektiewe herindiensneming uitgelê sal moet word, soos byvoorbeeld wat maak 'n “aanbod” en 'n “weiering” deur die werkgewer uit om sommige wel, maar nie ander nie, weer in diens te neem.

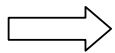
4.2.6 Konstruktiewe ontslag

Bestudeer par 4.2.6 van Essential Labour Law. Lees ook hoofstuk 10 (onbillike arbeidspraktyke). Konstruktiewe ontslag is 'n ingewikkelde vorm van ontslag en die omskrywing in artikel 186(1)(e) verg interpretasie.

AKTIWITEIT

Lees die afdeling in jou voorgeskrewe boek, en beantwoord dan die volgende vrae:

- Wie beëindig die kontrak in die geval van konstruktiewe ontslag?
- Hoe verskil dit van die ander vorme van ontslag, soos omskryf?
- Wat dink jy word bedoel met die woord “ondraaglik”?
- Hoe het die hof “ondraaglik” geïnterpreteer?
- In watter feitelike gevalle het die hof bevind dat beëindiging van die kontrak deur die werknemer “ontslag” deur die werkgever kan daarstel?
- Wat was die feite, die geskilpunt en die uitspraak in die volgende sake?
 - *Pretoria Society for the Care of the Retarded v Loots*
 - *Goliath v Medscheme (Pty) Ltd*
 - *Albany Bakeries Ltd v Van Wyk & others*
 - *Beets v University of Port Elizabeth*
 - *Lubbe v ABSA Bank Bpk*
 - *SALSTAFF v Swiss Port SA (Pty) Ltd*
 - *Van der Riet v Leisuren Ltd t/a Health and Racquet Club*
 - *WL Ochse Webb & Pretorius (Pty) Ltd v Vermeulen* (1997) 18 ILJ 361 (LAC)
 - *Riverview Manor (Pty) Ltd v CCMA & others* (2003) 24 ILJ 2196 (LC)
 - *Smith v Magnum Security* (1997) 3 BLLR 336 (CCMA)
 - *Quince Products CC v Pillay*
 - *Grobler v NASPERS* (2004) 5 BLLR 455 (C)
 - *Mafomane v Rustenburg Platinum Mines Ltd*
 - *Watt v Honeydew Dairies (Pty) Ltd*
 - *Ntsabo v Real Security CC*

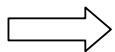
**TERUGVOER**

Die antwoorde kan gevind word in par 4.2.6 van jou voorgeskrewe handboek.

4.2.7 Artikel 197 oordragte van dienskontrakte

Bestudeer 4.2.7 van Essential Labour Law.

'n Nuwe vorm van ontslag is deur die wysigings aan die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, ingevoer wat verband hou met die oordrag van 'n besigheid.

**AKTIWITEIT**

Wanneer sal 'n werknemer ingevolge die wysiging as ontslaan beskou word? Indien dit 'n ontslag is, as watter tipe ontslag sal dit gekwalifiseer word?

Abi het die afgelope tien jaar as 'n arbeider vir 'n konstruksie maatskappy in Johannesburg gewerk. Hy is 'n aktiewe lid van sy vakbond en is as gevolg daarvan nie baie gewild by die bestuur nie. Die maatskappy het kort gelede 'n tak in Nelspruit geopen, en dring daarop aan dat hy na Nelspruit verhuis. Abi kan nie op die oomblik trek nie, aangesien hy gesinsprobleme het, en hy bedank uit die maatskappy.

Maria het verskeie jare vir 'n uitgewersmaatskappy gewerk. Die maatskappy het konsekwent geweier om te onderhandel oor betaalde kraamverlof, nie net met individuele werknemers nie, maar ook met die vakbond. Maria is swanger en besluit om vier weke voor die geboorte van haar baba verlof te neem, asook agt weke nadat die baba gebore is. Toe sy terugkeer werk toe, weier haar werkgever om haar terug te neem op grond

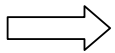
daarvan dat sy kontrakbreuk gepleeg het. Maria beweer dat dit 'n onbillike ontslag is, maar die werkgewer opper die verweer dat dit nie onbillik kan wees nie, aangesien daar geen ontslag was nie.

Johan verkoop versekering op 'n kommissiebasis. Baie van sy werk word deur Financial Consultants BK, 'n makelaarsfirma, gegeneer. Hy het 'n buite-egtelike verhouding met die vrou van een van die makelaars gehad, en gevolglik kom daar nie meer enige besigheid van die makelaars af na sy kant toe nie. Johan beweer dat hy onbillik behandel is, aangesien sy verhouding niks met die verkoop van versekering te make het nie.

Brutus het die afgelope vyf jaar vir Tertiary Education(Edms) Bpk gewerk. Sy kontrak was vir 'n tydperk van een jaar, maar in die verlede het Tertiary Education Brutus se kontrak jaarliks hernu. Hierdie jaar het hulle egter besluit om nie die kontrak te hernu nie, en aan hom gesê dat besnoeiings in die begroting veroorsaak dat hulle nie langer dosente in Latyn in diens kan neem nie. Brutus beweer dat hy onbillik ontslaan is, maar Tertiary Education voer aan dat sy kontrak net vir een jaar was en dat dit tot 'n einde gekom het.

Nandi is 'n bemarkingskonsultant by Flash Products. As deel van haar dienskontrak stem sy in om te reis en, indien nodig, om 'n tak in 'n ander deel van die land te open. Toesy gevra word om dit te doen, val dit saam met haar huwelik, en sy besluit om uit die maatskappy se diens te bedank.

Judy het die afgelope vyf jaar vir Supreme Stockbrokers in Pretoria gewerk. Supreme Stockbrokers is aan Competitive Consulting in Johannesburg verkoop, met die gevolg dat Judy elke dag sal moet inry na Johannesburg. Meer ontstellend is dat die enigste pos vir haar in die Afgeleide Instrumente-afdeling van Competitive Consulting is, wat 'n laer inkomste vir haar sal beteken. Judy het altyd in edelmetalaandeelhandel handel gedryf, en sy bedank dus.



TERUGVOER

Abi was moontlik konstruktief ontslaan. Hy sal selfs kan aanvoer dat dit 'n outomaties onbillike ontslag was as hy kan bewys dat die werkgewer sy diens ondraaglik gemaak het as gevolg van sy vakbondlidmaatskap. Onthou dat daar 'n bedanking moet wees voordat dit konstruktiewe ontslag kan wees.

Maria sal kan aanvoer dat sy op grond van haar swangerskap ontslaan is. Die definisie sluit in die weiering om 'n werknemer wat op kraamverlof was in diens terug te neem. As die rede vir die weiering as gevolg van haar swangerskap is (wat die geval is) dan sal die ontslag ook outomaties onbillik wees. As die werkgewer byvoorbeeld vasstel (terwyl Maria op kraamverlof is) dat sy geld van die werkgewer gesteel het en hy weier dan dat sy terugkeer na haar werk na kraamverlof – sal dit steeds 'n ontslag wees, maar nie outomaties onbillik nie maar op grond van wangedrag.

Johan sal moontlik nie as werknemer kwalifiseer nie maar eerder as onafhanklike kontrakteur. Let daarop dat wanneer besluit moet word of daar 'n ontslag was al dan nie, dit belangrik is om heel aan die begin eers vas te stel of daar inderdaad 'n diensverhouding bestaan het. Indien daar geen diensverhouding is nie, kan daar geen ontslag wees nie.

Brutus sal kan aanvoer dat hy ontslaan is omdat sy vaste-termyn dienskontrak nie hernu is nie terwyl daar 'n regmatige verwagting was dat dit sou.

Nandi se bedanking was nie 'n laaste toevlug nie en sal daarom nie as konstruktiewe ontslag kwalifiseer nie.

4.3 ONBILLIKE ONTSLAG EN DIE REG OP BILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

Bestudeer 4.3 van Essential Labour Law. Indien jy jou geheue oor die konsep onbillike ontslag en die betekenis van substantiewe en prosessuele billikheid wil verfris, kan u terugverwys na vorige paragrawe van jou voorgeskrewe boek. Hierdie afdeling is 'n kort oorsig oor "ander gevalle van onbillike ontslag". Sien ook hoofstukke 6, 7 en 8 van Essential Labour Law sodat jy die konsep van onbillike ontslag as geheel kan verstaan.

Ons het aan die einde van studie-eenheid 4 gekom!

AANMOEDIGING

Iedereen kla oor sy geheue; niemand kla oor sy oordeel nie.

STUDIE EENHEID 5: AUTOMATIESE ONBILLIKE ONTSLAG
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 5



5.1 DIE KONSEP VAN AUTOMATIESE ONBILLIKE ONTSLAG

5.1.1 Internasionale arbeidstandaarde

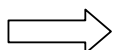
Die konsep van 'n outomatiese onbillike ontslag het vanuit internasionale arbeidsstandaarde ontstaan en was vir die eerste maal in die 1995 Grondwet geformaliseer. Bestudeer par van die handboek. U kan ook teruggaan en par 2.10 en ook hfst 4 lees wat jou 'n algemene inleiding gee tot die reg oor onbillike ontslag. Ons vertrou dat jy steeds alles onthou wat in die vorige hoofstuk oor ontslag en onbillike ontslag gesê is.

5.1.2 Die Grondwet

Bestudeer par 5.1.2 van Essential Labour Law. Waar 'n outomatiese onbillike ontslag plaasvind, word 'n basiese mensereg van 'n werknemer ook aangetas. Die insluiting van outomatiese onbillike ontslagte in die WAV gee daarom uitdrukking aan die grondwetlike reg op billike arbeidspraktyke.

5.2 AUTOMATIESE ONBILLIKE ONTSLAG IN TERME VAN DIE WAV

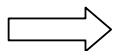
Bestudeer par 5.2 van Essential Labour Law.



AKTIWITEIT

Probeer die volgende vrae beantwoord nadat jy 5.1 en 5.2 sorgvuldig gelees het:

- Wat is die oorsprong van die konsep van outomatiese onbillike ontslag?
- Hoe verskil hierdie vorm van ontslag van ander gevalle van onbillike ontslag?
- Wat is die betekenis van “diskresie”?



TERUGVOER

Die definisie moet die 9 tipes optredes bevat wat op outomatiese onbillike ontslag kan neerkom. Hierdie kan gesien word in die blok in par 5.2. Onthou dat die eerste vorm van 'n outomatiese onbillike ontslag 'n ontslag in stryd met artikel 5 van die WAV is. Dit beteken 'n ontslag wat op die reg op vryheid van assosiasie inbreuk maak.

'n Outomatiese onbillike ontslag verskil van 'n normale onbillike ontslag omdat 'n werkgewer by 'n outomatiese onbillike ontslag nie die beëindiging kan verdedig deur aan te voer dat dit vir 'n billike rede was nie. Byvoorbeeld as 'n werkgewer 'n vakbondbeampte ontslaan, moet die beampte bewys hy is ontslaan en

bewys dat sy vakbondaktiwiteit die rede daarvoor was. Hy hoef dit nie op 'n oorwig van waarskynlikheid te bewys nie – hy moes slegs 'n prima facie saak uitmaak het. Die bewyslas skuif dan na die werkgewer wat moet bewys dat dit nie outomaties onbillik of onbillik was nie. Die werkgewer sal dit slegs kan doen as hy kan aanvoer dat die vakbond beampte ontslaan was vir 'n ander rede byvoorbeeld diefstal. (Onthou dat die werkgewer diefstal sal moet kan bewys.) Onthou alle ontslagte moet 'n billike rede hê en 'n billike prosedure volg. Indien die werkgewer wil beyws dat die rede vir die ontslag een van die gronde vir outomaties onbillike ontslag is sal dit onmoontlik wees om te bewys dat dit billik is. Byvoorbeeld as die werkgewer wil sê dat hy 'n vroulike werknemer ontslaan het omdat sy swanger is en hy het 'n billike prosedure gevolg, sal die blote rede vir die ontslag dit outomaties onbillik maak.

Die enigste uitsondering in hierdie verband sal wees waar die werkgewer die werknemer ontslaan het op grond van inherente posvereistes of omdat die werknemer die normale of ooreengekome aftreeouderdom bereik het. Dit het gebeur in die Woolworths/Whitehead saak. 'n Swanger werknemer is ontslaan omdat die wekgewer gesê het die inherente posvereistes van haar werk is van so aard dat sy nie vir 4 maande van die werk afwesig kan wees nie. Die hof het bevind dat die ontslag nie outomaties onbillik sal wees nie.

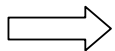
Diskresie beteken die vryheid om na goeë dunnke te besluit: waar ontslag dus outomaties onbillik is, sal daar normaalweg nie 'n keuse aan die hof van die arbiter gegee word om te beslis van die ontslag billik of onbillik is nie - dit is in elk geval onbillik. Probeer onthou wat sal nie geldige redes vir die beëindiging van 'n dienskontrak ingevolge Artikel 5 van Konvensie 158 van die IAO daarstel nie.

Artikel 187(1) bevat 'n lys optredes wat outomaties onbillike ontslag uitmaak. Ons sal om die beurt, en in redelike besonderhede, na elkeen van hierdie tipes outomatiese onbillike ontslag kyk. Let veral op die inhoud van artikel 187(2): dié subartikel, waarin die voorbehoudsbepalings vervat is, is slegs van toepassing op die bepalings van artikel 187(1)(f) - die artikel wat oor diskriminasie handel. Die voorbehoudsbepaling is nie van toepassing op enige van die ander paragrawe van subartikel (1)(paragrawe (a) tot (e) en (h)) nie. Bestee 'n bietjie tyd aan die deurwerk van hierdie artikel. Maak seker dat jy verstaan hoe dit werk, hoe dit saamgestel is, en hoe die uitsonderings werk. Dit sal miskien nodig wees om 'n paar keer deur die inhoud van artikel 187 te werk - maar ons hoop dat jy aan die einde van hierdie studie-eenheid die bepalings wat in hierdie artikel vervat is, sal ken en verstaan. Ons gaan elke aparte geval van outomatiese onbillike ontslag apart bestudeer (sien onder). Bestudeer eers die hele gedeelte van 5.2-5.9 in Essential Labour Law, en gaan dan deur elke aparte gedefinieerde geval van outomatiese onbillike ontslag stapsgewys.

5.3 INBREUK OP VRYHEID VAN ASSOSIASIE

5.3.1 Beskerming van vryheid van assosiasie

Vryheid van assosiasie word in verskillende hoofstukke van Essential Labour Law bespreek. Probeer onthou wat jy oor vryheid van assosiasie in elk van die verskillende afdelings gelees het, sodat jy uiteindelik 'n volledige prentjie het van al die regte en verpligtinge van die betrokke partye.

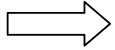


AKTIWITEIT

Probeer om die volgende vrae in die konteks van hierdie studie-eenheid te beantwoord:

- Wat verstaan jy onder vryheid van assosiasie? Probeer die begrip in jou eie woorde verduidelik.
- In watter gevalle is dit van besondere belang om hierdie vryheid te beskerm?
- Is alle werknemers geregtig op vryheid van assosiasie? Verduidelik.
- Wat van persone wat nog nie 'n dienskontrak gesluit het nie - is hulle geregtig op vryheid van assosiasie?
- Wat is die gevolg as 'n werkgewer 'n werknemer ontslaan of byvoorbeeld op enige wyse teen die werknemer diskrimineer op grond van vakbondbedrywighede?
- Van watter belang was die uitspraak van die hof in *Keshwar v SANCA* (1991) 12 ILJ 816 (NH)?

- Word die reg om lid van 'n werkplekforum te word beskerm? Wat verstaan jy onder 'n werkplekforum?
- Van watter belang is die spesiale omskrywing van “werknemer” in artikel 78 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995?

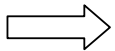


TERUGVOER

Die antwoorde van meeste van die vrae sal vir jou duidelik wees as jy par 5.3.1 van jou voorgeskrewe handboek sorgvuldig lees. Jy sal ook die hoofstukke oor vryheid van assosiasie en werkplekforums (hoofstukke 13 en 19 Essential Labour Law moet lees). 'n Werksoeker is ook geregtig op vryheid van assosiasie, en die sogenaamde “yellow-dog”kontrakte word verbied. Daar is uitsonderings op die vryheid om nie te assosieer nie, soos jy sal uitvind wanneer jy geslotegeleedere-ooreenkomste in hoofstuk 15 (par 5.5 van Essential Labour Law) bestudeer, maar ons verwag nie van jou om in hierdie stadium van die kursus daarvan kennis te neem nie.

5.3.2 Bestuurders en vryheid van assosiasie

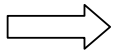
Bestudeer par 5.3.2 van Essential Labour Law.



AKTIWITEIT

Kyk na die volgende voorbeelde en besluit of daar inderdaad 'n outomaties onbillike ontslag was.

- (1) Righteous is in diens by Cheap Houses BK. Hy is 'n aktiewe lid van die Building Workers' Union (BWU) en het dikwels baie te sê op vakbondbyeenkomste. Righteous en Lucky daag albei, by twee geleenthede, laat op vir werk: Righteous het 'n vakbondbyeenkoms bygewoon; Lucky was laat as gevolg van familieverpligtinge. Righteous word ontslaan, terwyl Lucky 'n waarskuwing gegee word. Was Righteous se ontslag outomaties onbillik?
- (2) Desperate soek al maande lank werk. Daar word uiteindelik 'n onderhoud aan haar toegestaan deur Comfortable Clothing (Edms) Bpk, 'n kleinsakeonderneming wat deur oorsese beleggers bedryf word en klere vir die massas vervaardig. Die klerebedryf het in die afgelope tyd finansiël maar swaargekry as gevolg van die deregulasie van die bedryf. 'n Bestuurder van Comfortable Clothing bied vir Desperate 'n werk aan op voorwaarde dat sy nie by 'n vakbond aansluit nie en dat sy 'n salaris aanvaar wat moontlik nie in ooreenstemming is met die spesifikasies van die bedryf nie. Ten einde die werk te kry, stem Desperate tot hierdie voorwaardes in. Onder druk van die vakbond word sy egter drie maande later lid van die Clothing Workers' Union (CWU). Comfortable Clothing vind dit uit en ontslaan Desperate. Sal Desperate se ontslag outomaties onbillik wees?
- (3) Junior het sy loonbaan in die personeeldepartement van 'n groot korporasie begin. Hy was 'n lid van die personeelvereniging en het later lid geword van die pasgestigte werkplekforum. Kort na die stigting van die werkplekforum is Junior bevorder tot assistentbestuurder in die personeeldepartement. In sy nuwe pos kon hy nou werknemers aanstel en ontslaan en kon hy ook vergaderings oor beleidsaangeleenthede bywoon en daaraan deelneem. Hy is gevra om uit die werkplekforum te bedank. Enkele maande later is Junior betrokke by 'n valutabedrogsaak en word ontslaan weens wangedrag. Junior voer aan dat sy ontslag outomaties onbillik was aangesien dit verband gehou het met sy voormalige lidmaatskap van die werkplekforum. Was die ontslag 'n outomaties onbillike ontslag?

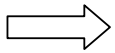
**TERUGVOER**

Ons stel die volgende antwoorde op hierdie vrae voor:

- (1) Die ontslag sal waarskynlik outomaties onbillik wees.
- (2) Desperate se ontslag is 'n oortreding van artikel 5 van die WAV en sal daarom outomaties onbillik wees.
- (3) Junior se ontslag sal nie in die kategorie van outomaties onbillike ontslag val nie omdat hy nie 'n werknemer is soos omskryf in artikel 78 nie; en hy ontslaan is weens wangedrag. Junior se ontslag kan moontlik billik of onbillik wees, afhangende van al die omstandighede van die geval.

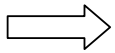
5.4 ONTSLAG WEENS DEELNAME AAN BESKERMDE STAKING

Werknemers is nog altyd in sekere mate teen ontslag weens deelname aan 'n wettige staking beskerm, so 'n ontslag sal nou egter outomaties onbillik wees. Daar is uitsonderings hierop, maar jy sal meer hier omtrent in latere studie-eenhede leer. Bestudeer 5.4 van Essential Labour Law sorgvuldig in hierdie verband.

**AKTIWITEIT**

Beantwoord die volgende vrae nadat jy 5.4 in jou voorgeskrewe handboek gelees het:

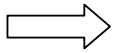
- Wat die verskil tussen 'n beskermde en 'n onbeskermde staking?
- Watter hoofstuk van die Wet op Arbeidsverhoudinge handel oor staking en protesontrede?
- Is daar 'n artikel in daardie hoofstuk wat 'n werknemer beskerm wat aan 'n staking protesoptrede deelneem?
- Indien dit wel die geval is, skryf dit uit en verduidelik watter optrede gedrag word verbied en watter optrede word beskerm?

**TERUGVOER**

Hoofstuk IV van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, handel oor stakings en uitsluitings, en artikel 67 sit die vereistes vir 'n beskermde staking uiteen. Het jy in jou antwoord op die laaste vraag genoem dat, ingevolge artikel 67(4) die werkgewer verbied word om die werknemer te ontslaan weens deelname aan 'n staking; en die werknemer beskerm word teen ontslag weens deelname aan 'n staking; of weens enige gedrag met die oog op die bevordering van 'n staking; MAAR dat die werknemer slegs beskerm word as dit 'n beskermde staking is. Onthou dat artikel 67(4) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, dit uitdruklik stel dat 'n werknemer nooit beskerm sal word indien hy hom skuldig maak aan enige misdadige gedrag nie, selfs al het sodanige gedrag van optrede tydens 'n beskermde staking plaasgevind. In 5.3.2 het ons 'n paar voorbeelde gegee: van Righteous, Desperate en Junior. Lees sorgvuldig weer deur daardie voorbeelde en maak seker dat jy die verskillende scenario's verstaan.

5.5 VERVANGINGSARBEID

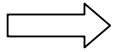
Bestudeer 5.5 van Essential Labour Law. Die kwessie van staking en uitsluiting word in hoofstuk 17 van Essential Labour Law bespreek. Jy kan ook artikel 76 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, lees - die artikel omtrent vervangingsarbeid.



AKTIWITEIT

Beantwoord dan die vrae hieronder om te sien of jy die belangrike kwessies verstaan het. Wat verstaan jy onder die begrip “vervangingsarbeid”?

- Wat verstaan jy onder die begrip “vervangingsarbeid”?
- Moet die staking beskerm wees?
- Is daar enige gevalle waar ‘n werkgewer ‘n werknemer mag ontslaan omdat hy weier om die werk te doen van ‘n werknemer wat staak?
- Wat verstaan jy onder die term “noodsaaklike diens” (essential services)?



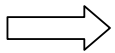
TERUGVOER

Die antwoorde vir meeste van hierdie vrae sal u in par 5.5 van Essential Labour Law vind. Die vervangingsarbeid (replacement labour) word verder in hoofstuk 17 van Essential Labour Law bespreek. Die vraag omtrent watter werk ‘n diens is waarvan die onderbreking die lewe, persoonlike veiligheid van gesondheid van die hele bevolking van ‘n deel daarvan in die gevaar stel, is in hierdie stadium debatteerbaar. Die kommittee vir noodsaaklike dienste het sekere tipes werk as noodsaaklike dienste geklassifiseer. In ‘n sekere mate sal dit in hierdie verband leiding gee. Die vraagstuk oor noodsaaklike dienste word ook in groter besonderhede in par 17.5.4 Essential Labour Law bespreek.

5.6 UITSLUITINGSONTSLAG

Bestudeer par 5.6 van Essential Labour Law baie sorgvuldig. Jy moet na hierdie kwessie terugkeer nadat jy hoofstuk 17 oor uitsluitings bestudeer het.

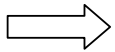
Dit is taamlik ingewikkeld om tussen ‘n uitsluitingsontslag en ‘n ontslag op grond van bedryfsvereistes te onderskei. Onthou dat as ‘n werkgewer werknemers met ontslag dreig net sodat hulle ingee oor ‘n saak van gemeenskaplike belang, sal dit op ‘n sogenaamde uitsluitingsontslag neerkom. As die werkgewer egter ernstig is oor sy eis en regdeur by sy eis volstaan dan sal dit nie op ‘n uitsluitingsontslag neerkom nie maar op ‘n ontslag op grond van bedryfsvereistes. Byvoorbeeld, as die werkgewer (na behoorlik konsultasie ens) sê die skofstelsel gaan op Maandag om 08h00 verander en as jy nie daar is nie sal jy ontslaan word en vervang word met werknemers wat gewillig is om die nuwe skofstelsel te werk. Indien op Maandag 08h00 20 werkers nie opdaag nie wat dan deur die werkgewer ontslaan word, is dit ‘n billike ontslag op grond van bedryfsvereistes. Veronderstel, 10 van die werknemers daag teen 09h00 op en sê hulle is jammer en sal die nuwe skofstelsel werk, en die werkgewer neem hulle weer in diens, sal dit beteken die werkgewer het hulle net gedreig om hulle te dwing om die nuwe skofstelsel te aanvaar. Dit sal dan ‘n outomaties onbillike ontslag wees.



AKTIWITEIT

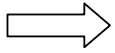
Beantwoord die volgende vrae nadat jy deur par 5.6 bestudeer het:

- Wat verstaan jy onder die term “uitsluitingsontslag”?
- In watter omstandighede sal ‘n uitsluitingsontslag outomaties onbillik wees?
- Gee ‘n paar praktiese voorbeelde van aangeleenthede van onderlinge belang tussen ‘n werkgewer en ‘n werknemer?
- Is daar enige omstandighede waarin ‘n werkgewer ‘n werknemer mag ontslaan wat weier om ‘n verandering in die werksomstandighede (byvoorbeeld om oortyd te werk) te aanvaar?



TERUGVOER

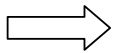
Die antwoorde op hierdie vrae hierbo kan in par 5.6 van jou voorgeskrewe handboek gevind word. Probeer die volgende voorbeeld en dink oor die laaste vraag.



AKTIWITEIT

Slaughterhouse BK vereis van sy werknemers wat die vleis verpak en berg, om oortyd te werk as die vleis laat in die namiddag afgelewer word. Die werknemers sal dubbelbetaling vir hierdie oortyd ontvang. Die werknemers weier om tot hierdie voorwaarde in te stem. Nadat Slaughterhouse BK probeer het en nie daarin kon slaag om die werknemers te oorreed om aan hierdie eis toe te gee nie, ontslaan hy die werknemers op grond van bedryfsvereistes.

- Sal dit op 'n uitsluitingsontslag neerkom?
- Watter kwessies is hier aanwesig wat deur albei kante in aanmerking geneem moet word?
- Sou dit neerkom op 'n outomaties onbillike ontslag?
- Dink jy daar is enige manier waarop die werkgewer hierdie werknemers billik kan ontslaan?
- Wat dink jy sou die geval wees indien net een werknemer, Balshe, blatant sou weier om aan die werkgewer se instruksie om na-uurs te bly en vleis in die koelkamers te pak, gehoor te gee? Die vleis word laat afgelewer en word buite op die sypaadjie gelaat.



TERUGVOER

Lees par 5.6 van Essential Labour Law sorgvuldig. Wanneer jy hoofstuk 8, wat handel oor ontslag op grond van bedryfsvereistes, gelees het, kom dan terug na hierdie afdeling oor uitsluitingsontslag en jy sal vind dat die aangeleentheid van ontslag gegrond op bedryfsvereistes makliker is om te verstaan. Of Balshe se gedrag op ongehoorsaamheid (parmantigheid) neerkom, is debatteerbaar en word in hoofstuk 6 met betrekking tot ontslag weens wangedrag bespreek. Jy kan ook weer par 2.8 “kontrakbreuk” lees.

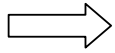
5.7 UITOEFENING VAN REGTE

Bestudeer par 5.7 van Essential Labour Law. Artikel 187(1)(d) is 'n relatief eenvoudige artikel. 'n Werkgewer mag nie 'n werknemer viktimiseer van ontslaan weens die uitoefening van een van die baie regte wat deur die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, verleen word nie. Terwyl jy deur die studiemateriaal werk, moet jy 'n lys probeer maak van die regte waarop 'n werknemer ingevolge die Wet geregtig mag wees. Die werknemer se reg tot vryheid van assosiasie en om 'n dispuut te verklaar met sy werkgewer sal belangrik wees.

5.8 SWANGERSKAP

Bestudeer par 5.8 van Essential Labour Law. Lees sorgvuldig deur hierdie afdeling en maak seker dat jy die voorbeelde wat daarin gegee word, verstaan. Die doel van artikel 187(1)(e) is heeltemal duidelik: om werknemers wat swanger is van van plan is om swanger te word, te beskerm teen ontslag. Hierdie paragraaf gaan selfs verder as die volgende paragraaf (ontslag gegrond op onbillike diskriminasie), aangesien daar geen voorsiening gemaak word vir 'n geregverdigde ontslag op grond van inherente werksvereistes nie. Wat egter nie duidelik uit artikel 187(1)(e) blyk nie, is die presiese omvang van die beskerming van werknemers. Die paragraaf (e) meld dat 'n ontslag outomaties onbillik sal wees indien die rede vir die ontslag die “werknemer se swangerskap, van voorgenome swangerskap van enige rede wat met haar swangerskap verband hou” is. Dit is 'n potensiële omstrede gebied van die individuele arbeidsreg en die Arbeidshof sal die perke van hierdie beskerming van vroulike werknemers moet omskryf.

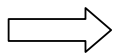
Maak seker u verstaan die argument van die hof in die omstrede *Whitehead v Woolworths* saak. Maak ook seker u verstaan hoe die bewyslas werk in outomaties onbillike ontslag sake, veral in swangerskap-verwante sake.



AKTIWITEIT

Mashudu werk by Carmen Clothing Company as verkoopsdame. Haar kontrak bepaal dat sy vir 10 maande 'n proeftydperk moet werk. Mashudu het vir neimand vertel sy is swanger toe sy net haar werk begin het nie. Ses maande na haar werk begin het kry Mashudu 'n baba-seuntjie. Mashudu bel haar werkgewer en lig hom in dat sy nie werk toe kom nie en op kraamverlof gaan. Haar werkgewer lig haar in dat sy steed sop 'n proeftydperk is ne haar kontrak word dus beëindig.

Is Mashudu deur haar werkgewer ontslaan? Indien ja, was haar ontslag billik onder die omstandighede?



TERUGVOER

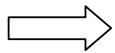
Mashudu sal aanvoer dat sy op grond van haar swangerskap ontslaan is en dit is outomaties onbillik. Na aanleiding van die feite sal dit onmoontlik wees om aan te voer dat sy om 'n ander rede ontslaan is.

Onthou om ook te verwys na die bevindinge van die hof in Mashava v Cuzen & Woods Attorneys wat soortgelyke feite gehad het. Die werknemer het nie haar swangerskap openbaar tydens haar proeftydperk nie en toe die werkgewer uitvind sy is swanger het sy haar ontslaan. Die werkgewer het aangevoer dat dit nie as gevolg van haar swangerskap was nie maar omdat die werknemer oneerlik was en nie haar swangerskap bekend gemaak het nie. Die Arbeidshof het bevind dat die werknemer moet bewys die werkgewer het van haar swangerskap geweet en dat die ontslag moontlik as gevolg daarvan was. Dit sal voldoende wees as die werknemer kan aandui dat die ontslag waarskynlik as gevolg van haar swangerskap was. Die hof het ook verder bepaal dat die werknemer nie verplig was om haar swangerskap te openbaar tydens haar proeftydperk nie en dat die hoofrede vir haar ontslag haar swangerskap was.

5.9 DISKRIMINASIE

Bestudeer par 5.9 van Essential Labour Law. Dit is die enigste outomaties onbillike ontslag wat 'n statutêre verweer toelaat. Artikel 187(1)(f), gelees met artikel 187(2), is 'n baie belangrike gedeelte van die reg met betrekking tot onbillike ontslag – sorg dat jy dit verstaan.

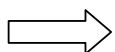
Jy sal meer inligting oor diskriminasie in hoofstuk 11 ('Employment Equity') vind. Daar is ook 'n kort gedeelte in hoofstuk 7 (die hoofstuk wat handel oor onbekwaamheid) wat diskriminasie weens gestemdheid behandel.



AKTIWITEIT

In watter **een** van die volgende gevalle sal die hof **meer waarskynlik** die werkgewer se argument aanvaar dat die diskriminasie billik was as geval van die "inhernte posvereistes"?

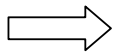
- 1 'n Verplegingsdiens wat inwoon-fasiliteite by verswaktesorgfasiliteite by ouetehuse voorsien weier om manlike verpleërs vir vroulike pasiënte op hulle boeke te sit.
- 2 'n Werkgewer het 'n beleid dat geen swanger vroue in sy battery vervaardigingsaanleg mag werk nie om sodoende hulle en die ongebore babas teen skadelike chemikalieë te beskerm.
- 3 'n Lugredery stel slegs vroulike lugwaardinne aan want meeste kliënte is manlik en hou daarvan om deur vroue bedien te word.
- 4 'n Maatskappy wat swembadskoonmakers verkoop verwag dat hulle bemarkingsagent 'n universiteitsgraad moet hê.



TERUGVOER

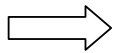
Stelling 1 is die korrekte antwoord. **Stelling 2** is verkeerd. Veiligheidsredes mag 'n aanvaarbare verskoning onder sekere omstandighede wees. Die verbod in stelling 2 is egter te wyd. Die werkgewer sê dat geen swanger vroue in sy besigheid mag werk nie. Hy kon dit beperk het tot slegs die fabriek. Swanger vroue kan steeds dan in die kantoor of kafeteria ens werk. **Stelling 3** is verkeerd. Die voorkeure van kliënte of klante stel nie 'n geldige inherente posvereiste daar nie. (*Diaz v Pan American World Airways Inc* (311 F. Supp 559)). **Stelling 4** is verkeerd. Die universiteitsgraad sal indirekte diskriminasie daarstel. Dit is 'n oormatige hoë kwalifikasie vir sodanige werk en nie redelikerwys nodig vir die normale doen van besigheid nie.

5.10 OORDRAG VAN DIENSKONTRAKTE



AKTIWITEIT

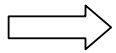
Bestudeer par 5.10 van die handboek. Onthou dat die oordrag van dienskontrakte in meer detail bespreek word in hoofstuk 9 van die handboek. Dit is 'n nuwe vorm van ontslag. Dit lyk na 'n vorm van konstruktiewe ontslag sonder die nodigheid vir die werknemer om te bewys dat die werkgewer voortgesette diens ondraaglik gemaak het. Maak seker dat jy die bevindinge van die hof in *Van der Velde v Business and Design Software (Pty) Ltd & another* verstaan.



AKTIWITEIT

Gaan terug na par 4.2.6. Nadat u dit deurgelees het, vergelyk dit met 5.10 en beantwoord dan die volgende vrae:

- Wanneer sal ontslag outomaties onbillik wees ingevolge artikel 187(1)(g)?
- Wat is 'n werknemer geregtig om onder sulke omstandighede te doen?

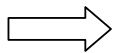


TERUGVOER

Jy sal die antwoorde in par 5.10 van die voorgeskrewe boek vind.

5.11 BESKERMDE OPENBAARMAKINGS

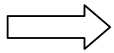
Bestudeer par 5.11 in Essential Labour Law.



AKTIWITEIT

Beantwoord die volgende vrae:

- Wanneer sal ontslag outomaties onbillik wees ingevolge artikel 187(1)(h)?
- Maak vir jousef 'n opsomming van die omskrywing van "bekendmaking" in artikel 1 van die Wet op Beskermdes Bekendmakings, 2000.
- Wat beteken "beroepsnadeel"?
- Wat mag 'n werknemer doen indien hy van sy ontslaan word soos bedoel in artikel 187(1)(h)?



TERUGVOER

Jy sal die antwoorde in par 5.11 van jou handboek vind.

Onthou 'n openbaarmaking moet op die volgende wyse gemaak word ten einde beskerm te wees:

- *Moet bona fide gemaak word*
- *in ooreenstemming met die prosedure voorgeskryf deur die werkgewer*
- *moet aan sy werkgewer of die instansie vir daardie doel deur die werkgewer aangewys, gemaak wees.*

As 'n werknemer byvoorbeeld deur middel van 'n epos aan die hele werkplek openbaar hoe een van die direkteure geld steel sal dit nie op 'n beskermde openbaarmaking neerkom nie.

Onthou ook dat as 'n werknemer nie ontslaan word nie maar 'n beroepsnadeel lei as gevolg van 'n beskermde openbaarmaking dit op 'n onbillike arbeidspraktyk neerkom. Sien hoofstuk 10. Byvoorbeeld Susan word vir die afgelope 5 jaar nie bevorder nie as gevolg van 'n vroeëre beskermde openbaarmaking. Hierdie nie-bevordering sal nie op 'n outomaties onbillike ontslag neerkom nie want Susan is nog in diens.. Sy kan slegs op 'n onbillike arbeidspraktyk steun. As Susan ontslaan word sal dit outomaties onbillik wees. As Susan bedank (as gevolg hiervan en omdat die werkgewer verdere diens onmoontlik gemaak het) sal sy outomatiese onbillike konstruktiewe ontslag kan aanvoer.

Dit was 'n lang studie-eenheid waarin jy kennis gemaak het met 'n verskeidenheid ander begrippe as suiwer "outomaties onbillike ontslag". Die nuwe konsepte is egter almal verwant aan outomaties onbillike ontslag. Jy sal vind dat dit 'n hoofstuk is wat jy weer sal moet raadpleeg nadat jy Essential Labour Law deur gelees het!

AANMOEDIGING

Genialiteit is een persent inspirasie en nege en negentig persent perspirasie.

STUDIE-EENHEID 6: ONTSLAG WEENS WANGEDRAG
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 6



‘N BIETJIE HULP!

Studente raak dikwels deurmekaar (en moedeloos) op hierdie stadium van hulle studies van individuele arbeidsreg. Onthou om die groter prentjie van dit waarmee jy besig is te sien en breek dit in meer hanteerbare dele. Jy is nou besig met individuele arbeidsreg. In individuele arbeidsreg is daar basies drie temas:

**Die dienskontrak –
gemeenregtelike beginsels
(hfste 1&2)**

**Die reg rondom onbillike ontslag
(hfste 4-10)**

**Ander wetgewing
(hfste 3 & 11)**



Definisie van ontslag (kan op alle vorme van ontslag van toepassing wees, maw billik / onbillik / outomaties onbillik)

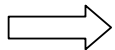


Outomaties onbillike ontslag	Billike ontslag	Onbillike arbeidspraktyk
Spesifieke gevalle	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;">Wangedrag</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;">Ongeskiktheid</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;">Bedryfsvereistes</div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <p>Moet substantief en prosedureel billik wees</p> </div>	<p>Spesifieke gevalle – onthou die werknemer is steeds in diens – daar is geen ontslag of bedanking nie!</p> <p>Moet nie verwar met kwessies rondom grondwetlike reg op billike arbeidspraktyke nie.</p>
<p>Remedies (onthou die spesifieke dispuutbeslegtings-roete word deur die aard van die dispuut bepaal)</p>		

Begin met hoofstukke 1 & 2 en bestudeer dan die gedeelte oor onbillike ontslag (wat die meerderheid van die werk is) saam. Laastens bestudeer hoofstukke 3 & 11 saam. Kom ons begin met hierdie hoofstuk oor ontslag op grond van wangedrag. Ons stel voor dat jy telkens na die raamwerk hierbo terugverwys om te bepaal hoe al die kwessie inmekaarsteek en inpas by die groter prentjie van individuele arbeidsreg en spesifiek die reg aangaande onbillike ontslag.

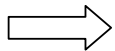
6.1 DISSIPLINE IN DIE WERKPLEK

Ontslag is die ernstigste straf wat 'n werkgewer 'n werknemer skuldig aan wangedrag kan gee. Dit is krities die regte beginsels en procedure ten opsigte van dissipline in die werkplek ken en toepas. Werkgewers wat in hierdie fases foute maak is op risiko om 'n werknemer onbillik te ontslaan. Dit is daarom krities dat jy verstaan hoe hierdie deel werk wanneer jy vir die eksamen voorberei.



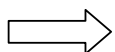
AKTIWITEIT

1. Kan 'n werkgewer 'n werknemer summier ontslaan?
2. Wat is die rol van dissiplinêre kodes and prosedures in die werkplek?
3. Kan die werkgewer van sy eie dissiplinêre kodes and prosedures afwyk?
4. Wat verstaan jy onder "progressiewe dissipline"?



TERUGVOER

1. 'n Summiere ontslag is waar 'n werkgewer 'n werknemer sonder kennis ontslaan. 'n Werkgewer kan dit doen in terme van die gemene reg en selfs vandag as die werknemer se wangedrag ernstig was byvoorbeeld in die geval van diefstal of aanranding. Alhoewel die WBDV sekere reëls oor kennistydperke en kennisgeld bevat, word die reg van die werkgewer en werkgewer om die dienskontrak regtens sonder kennis te beëindig in artikel 37(6)(b) gehandhaaf. Hierdie reg moet gelees word in die lig van die WAV oor billike prosedure. Selfs onder hierdie omstandighede moet die werknemer die geleentheid kry om aangehoor te word. Dit is bevestig deur die hof in *Old Mutual Life Assurance Co SA Ltd v Gumbi*.
2. Jy sal die antwoord kry in par 6.1.4.
3. Jy sal die antwoord kry in par 6.1.4.
4. Hierdie word bespreek in par 6.1.5.



AKTIWITEIT

Ten einde op te som wat jy sover geleer het oor onbillike ontslag, beantwoord die volgende vrae en doen die onderstaande aktiwiteite:

- Wat is die verskil tussen outomaties onbillike ontslagte en ander ontslagte?
- Trek drie kolomme, langs mekaar, en onderskei tussen die drie tipes onbillike ontslagte. Het jy die element van skuld in elkeen van die gevalle beklemtoon?
- Onderskei tussen substantiewe en prosedurele billikheid. Wie dra die onus om te bewys dat daar 'n ontslag was?
- Wie dra die bewyslas om te bewys dat die ontslag billik was?
- Watter internasionale konvensies vorm die basis van die reg rondom onbillike ontslag? Som die relevante artikels in jou eie woorde op.
- Teken 'n skematiese voorstelling van die stappe wat gevolg moet word in geval van beweerde onbillike ontslag.

6.2 BILLIKE ONTSLAG VIR WANGEDRAG IN TERME VAN DIE WAV

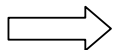
Die werkgewer se reg om werknemers te dissipliner word in die gemene reg gevind. Die Goeie Praktykskode: Ontslag (“die Kode”) beaam dit en skryf voor dat alle werkgewers dissiplinêre reëls moet hê ten einde die standaard van gedrag van werknemers daar te stel. Die Kode stel die minimum riglyne vir dissipline daar. Die Kode maak voorsiening vir progressiewe dissipline. Die hoofvereistes vir 'n billike ontslag weens wangedrag word deur artikel 188 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, gereël. Dié artikel word in 6.1 van die handboek aangehaal. Bestudeer dit sorgvuldig. Jy sal oplet dat subartikel (1) daarvan twee vereistes vir 'n billike ontslag weens wangedrag stel, naamlik: 'n **billike rede en 'n billike prosedure**. 'n Billike rede hou verband met substantiewe billikheid. 'n Billike prosedure hou verband met die prosessuele billikheid van ontslag. In die geval van ontslag weens wangedrag beteken billike prosedure of prosessuele billikheid 'n billike dissiplinêre verhoor. In wese vereis artikel 188(1) dus dat ontslag weens wangedrag substantief sowel as prosessueel billik moet wees. Maak seker dat jy die betekenis van substantiewe en prosessuele billikheid in die konteks van ontslag weens wangedrag verstaan. Kan jy hierdie twee vereistes in jou eie woorde verduidelik?

As jy artikel 188 weer lees, sal jy oplet dat subartikel (2) vereis dat 'n persoon wat moet besluit of 'n ontslag weens wangedrag substantief en prosessueel billik is al dan nie, enige tersaaklike goeie praktykkode uitgereik kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, in aanmerking moet neem. So 'n kode is deur die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, uitgereik as Bylae 8 daarvan en dra die titel Goeie Praktykskode: Ontslag (“die Kode”). (Onthou ook dat die Kode in die handboek ingesluit is as aanhangsel 1.) Die Kode moet dus in gedagte gehou word wanneer die substantiewe en prosessuele billikheid van 'n ontslag weens wangedrag oorweeg word.

Ons gaan nou in fyner besonderhede ontslag weens wangedrag bestudeer. Drie basiese kategorië met die redes wat ontslag regverdig is in 6.2 geïdentifiseer, te wete wangedrag, ongeskiktheid en die operasionele vereistes van 'n besigheid. Ons gaan in hierdie studie-eenheid ontslag weens wangedrag bestudeer. Ons gaan spesifiek die vereistes vir 'n billike ontslag weens wangedrag soos wat deur die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, en die Goeie Praktykskode: Ontslag neergelê is bestudeer.

6.3 SUBSTANTIEWE BILLIKHEID VAN 'N ONTSLAG OP GROND VAN WANGEDRAG

In par 6.3 word die vereistes vir 'n substantief billike ontslag weens wangedrag bespreek. Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, sit nie die vereistes vir 'n substantief billike ontslag uiteennie. Die Kode bevat egter 'n aantal riglyne vir 'n substantief billike ontslag weens wangedrag. Hierdie riglyne word in item 7 van die Kode uiteengesit. Item 7 word volledig in 6.3 aangehaal. Bestudeer dit sorgvuldig.



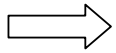
AKTIWITEIT

Die riglyne wat in item 7 vervat is, word in besonderhede in 6.3.1 tot 6.3.5 van die handboek bespreek. Voordat jy hierdie riglyne in besonderhede bestudeer, probeer eers om 'n lys daarvan te maak. Dit sal baie makliker wees om hulle in besonderhede te bestudeer as jy voor die tyd weet wat hulle behels en hoe hulle inmeekaar pas. Vergelyk jou lysie met item 7.

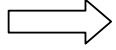
6.3.1 Oortreding van 'n reël deur die werknemer

In 6.3.1 word die eerste riglyn vir 'n substantief billike ontslag bespreek. Ingevolge hierdie riglyn moet vasgestel word of die werknemer 'n gedragsreël oortree het, al dan nie. Jy sal oplet dat dit in twee stappe gedoen word. Eerstens moet daar vasgestel word of die gedragsreël wat die werknemer na bewering oortree het, bestaan. Tweedens, indien die feite daarop dui dat die reël wel bestaan, moet vasgestel word of die werknemer dit oortree het.

Kom ons gaan terug na die eerste stap. Die vraag of die reël bestaan het, is 'n feitlike vraag. 'n Mens moet met ander woorde na die omstandighede van die saak kyk om vas te stel of die reël bestaan het of nie. Soos jy sal sien, is daar 'n aantal bronne van gedragsreëls in die werkplek.

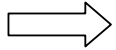
**AKTIWITEIT**

Kan jy 'n lys maak van die verskillende bronne van gedragsreëls wat in 'n werkplek gevind kan word?

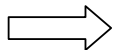
**TERUGVOER**

Die antwoorde op hierdie vrae kan in 6.3.1 van die handboek gery word onder ide opskrif “Did the rule exist?”

Die heel belangrikste bron van gedragsreëls in die werkplek is waarskynlik die dissiplinêre kode. Indien daar dus 'n dissiplinêre kode vir die werkplek is en dit nie die betrokke reël bevat nie, kan dit 'n belangrike aanduiding wees dat so 'n reël nie in daardie spesifieke werkplek bestaan nie. Soos ons hierbo gesê het, is die dissiplinêre kode die heel belangrikste bron van reëls vir die regulering van die gedrag van werknemers in die werkplek. Dit is egter nie die enigste bron nie. Indien die kode nie 'n spesifieke reël bevat nie, beteken dit nie noodwendig dat die werknemer nooit ontslaan kan word weens daardie tipe gedrag nie. Daar is 'n aantal ander bronne wat moontlik die reël kan bevat. Hier is die gemenerereg van spesiale belang.

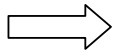
**AKTIWITEIT**

Maak seker dat jy kan verduidelik hoe die gemenerereg 'n bron van reëls van goeie gedrag in die werkplek kan wees.

**TERUGVOER**

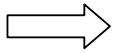
Indien jy probleme in hierdie verband ondervind, kyk weer na par 2.6.1 van die handboek, waar die gemeenregtelike pligte van die werknemer bespreek word. Gee spesiale aandag aan die werknemer se plig om te goeder trou op te tree. Kyk ook na die voorbeelde van wangedrag wat neerkom op 'n ernstige verbreking van die plig om te goeder trou op te tree.

Die werkgewer kan teen die werknemer optree indien laasgenoemde hom of haar skuldig maak aan wangedrag in die werkplek en gedurende werksure. Item 7(a) bepaal egter dat die werkgewer ook teen die werknemer kan optree wat hom skuldig maak aan wangedrag buite die werkplek en/of na werksure. Drie nywerheidshofbeslissings word bespreek om die omstandighede te illustreer waarin die werkgewer daarop geregtig sal wees om dit te doen.

**AKTIWITEIT**

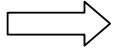
Probeer om in jou eie woorde die omstandighede te verduidelik waarin die werkgewer daarop geregtig sal wees om op te tree teen die werknemer wat hom na werksure en/of buite die werkplek skuldig gemaak het aan wangedrag.

Nadat vasgestel is dat die reël wat die werknemer na bewering oortree het, inderdaad bestaan, kom ons by die tweede stap. Daar moet bepaal word of die werknemer inderdaad die reël oortree het, al dan nie. Net soos in die geval van die eerste stap is dit 'n kwessie wat op die feite vasgestel moet word. Die feite moet met ander woorde daarop dui dat die werknemer die reël oortree het. Indien die werkgewer die werknemer wil ontslaan op grond van die ongemagtigde besit van maatskappy-eiendom, moet bewys word dat die werknemer sonder die nodige magtiging in besit was van die eiendom.



AKTIWITEIT

Neem die volgende voorbeeld: Indien die werknemer beskuldig word van die ongemagtigde besit van twee bottels koeldrank wat deur die werkgewer vervaardig word, moet die werkgewer bewys dat die werknemer die reël oortree het. (Weet jy wat die reël is?) Indien die werknemer beweer dat die koeldrank tydens die etensuur gekoop is en die kassierstrokie kan toon, sal 'n ontslag op grond van besit van maatskappy-eiendom onbillik wees. Dit sal onbillik wees omdat die werknemer nie die reël met betrekking tot ongemagtigde besit van eiendom van die werkgewer oortree het nie.



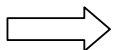
TERUGVOER

Sodra dit vasgestel is daar in werklikheid 'n reël was wat die werknemer oortree het, kan ons na die volgende stap oorgaan. Dit behels om te besluit of die werknemer inderdaad die reël oortree het. Soos in die geval van die eerste stap, moet die besluit in die lig van die omringende omstandighede, geneem word. Met ander woorde die feite sal bepaal of die werknemer die reël oortree het. As die werkgewer die werknemer wil ontslaan vir die ongemagtigde besit van maatskappy-goedere, moet bewys word dat die werknemer in besit van die goed was sonder die nodige toestemming.

Die werkgewer hoef die oortreding van die reël slegs op 'n oorwig van waarskynlikhede te bewys. Dit kan nogal interessante gevolge hê. Gestel byvoorbeeld die werknemer word beskuldig van diefstal van maatskappy-eiendom. Die werkgewer lê ook 'n klag van diefstal teen die werknemer by die polisie. Die vakbond en die werkgewer kom ooreen dat die werkgewer nie 'n dissiplinêre verhoor sal hou voordat die strafsak nie afgehandel is nie. Tydens die strafsak, word die werknemer vrygespreek aangesien die staat sy saak nie bo redelike twyfel kon bewys nie. Die vakbond dring daarop aan dat die werkgewer, op grond van die werknemer se kwytskelding, nie met die dissiplinêre verhoor voortgaan nie. Die werkgewer kan egter weier op grond daarvan dat die standaard van bewys tydens 'n dissiplinêre verhoor nie so beswarend is nie. Dit is moontlik dat die werknemer tydens die dissiplinêre verhoor skuldig bevind kan word.

6.3.2 Geldigheid en redelikheid van die reël

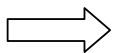
Nadat bewys is dat die werknemer die reël oortree het, kom die tweede riglyn vir 'n substantief billike ontslag weens wangedrag in die prentjie. Daar moet vasgestel word of die reël geldig of billik was. Dit is weereens 'n feitevraag.



AKTIWITEIT

Voordat ons na die tweede riglyn vir 'n substantief billike ontslag gaan, probeer die volgende vrae beantwoord:

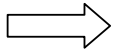
- Wat is die eerste riglyn vir 'n substantief billike ontslag weens wangedrag?
- Wie moet bewys dat die reël bestaan wat na bewering deur die werknemer oortree is?
- Wie moet bewys dat die werknemer die reël oortree het?
- Op watter standaard moet bewys word dat die werknemer die reël oortree het?
- Op watter feite mag die werkgewer staat maak om die oortreding van die reël te bewys?



TERUGVOER

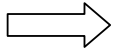
- *Of die werknemer die reël oortree het.*
- *Die werkgewer*
- *Die werknemer*
- *Op 'n oorwig van waarskynlikheid*

- *Al die bewyse beskikbaar ten tye van die hofverrigtinge. Met ander woorde, die werkgewer kan op die getuienis ten tye van die dissiplinêre verhoor steun sowel as die getuienis / bewyse wat na die ondersoek en appèl beskikbaar geraak het.*



AKTIWITEIT

Daar is 'n aantal faktore wat bepaal of die reël geldig of billik is. Kan jy hulle opnoem?



TERUGVOER

Of die reël geldig of redelik is, is 'n feitevraag. Oor die algemeen sal 'n reël redelik of geldig wees as dit regmatig is en geregverdig kan word met verwysing na die behoeftes en omstandighede van die besigheid. Daar is 'n aantal faktore wat kan bepaal of 'n reël regverdigbaar is, byvoorbeeld:

- *Die aard van die werkgewer se besigheid,*
- *Die omstandighede waaronder die besigheid bedryf word,*
- *Die tipe werk wat die werknemer doen,*
- *Of die reël in die dissiplinêre kode, wat in 'n kollektiewe ooreenkoms tussen die werkgewer en vakbond vervat is, ingesluit is;*
- *Die werkgewer se bereidwilligheid om dit in die verlede af te dwing.*

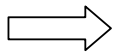
Kom ons kyk na 'n voorbeeld van die aard van die werkgewer se onderneming as 'n faktor wat moontlik die billikheid kan bepaal van die reël wat die werknemer oortree het. 'n Dinamietfabriek het miskien 'n reël dat werknemers verbied word om in die fabriek te rook. Hierdie reël is waarskynlik billik aangesien dit gemik is op die beskerming van die lewens en eiendom van die werkgewer en werknemers.

Die dissiplinêre kode word genoem as 'n faktor wat moontlik die billikheid van die reëls wat die werknemer oortree het, kan bepaal. Alle kodes sal egter nie so 'n faktor daarstel nie. Jy moet onderskei tussen kodes wat die gevolg is van onderhandeling tussen die werkgewer en die vakbond, en dié wat eensydig deur werkgewers op werknemers van toepassing gemaak is. Die kodes waarvoor ooreengekom is, kan 'n faktor wees as dit waarskynlik is dat die reëls wat in daardie kodes vervat word, billik is. 'n Reël in 'n dissiplinêre kode wat die resultaat is van onderhandeling, kan beskou word as onbillik indien die werkgewer gekies het om dit nie toe te pas nie.

Die volgende voorbeeld illustreer hierdie punt. Die dissiplinêre kode van werkgewer PPP bevat 'n reël ingevolge waarvan laatkommery onaanvaarbaar is. Die kode bepaal dat 'n werknemer ontslaan kan word indien sy of haar dissiplinêre record toon dat hy of sy op vier of meer geleenthede laat was vir werk. Die billikheid van hierdie reël kan bevraagteken word as dit blyk dat werkgewer PPP nie hierdie reël in die verlede afgedwing het nie. Hierdie nie-toepassing kan daarop dui dat die werkgewer dit nie as 'n billike reël beskou nie. As die werkgewer PPP nou skielik probeer om die reël af te dwing, sal hy inkonsekwent optree. Dit word "historiese inkonsekwentheid" genoem en kan moontlik die ontslag van 'n werknemer substantief onbillik maak. (Kyk in 6.3.4, waar die konsekwente toepassing van 'n reël as 'n riglyn vir 'n substantief billike ontslag bespreek word.)

6.3.3 Die werknemer se kennis van die reël

In 6.3.3 word die derde riglyn vir 'n substantief billike ontslag bespreek. Daar moet vasgestel word of die werknemer bewus was, en of daar redelikerwys van hom of haar verwag kon word om bewus te wees, van die reël.



AKTIWITEIT

- Wat is die rede vir hierdie vereiste?
- John werk vir Cadbury's en is gevang in die Pakhuis besig om sjokolade te eet. Hy sê dat hy nie geweet het dis verkeerd nie. Aanvaar die werkgewer se dissiplinêre kode sê niks oor diefstal nie. Kan John steeds gedissiplineer word?

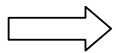


TERUGVOER

- *Die rede vir die reël is dat die werknemer slegs gestraf kan word vir dade of nalates wat hy weet verkeerd is. Ingesluit hierby is dat die werknemer moet weet oortreding van die reël sal tot ontslag lei.*
- *Seker vorme van wangedrag is so bekend in die werkplek dat dit onnodig is om werknemers daaroor te waarsku. Die belangrikste voorbeelde is oortredings wat uit die gemeenskap spruit byvoorbeeld diefstal.*

6.3.4 Konsekwente toepassing van die reël

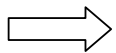
Die vierde riglyn vir 'n substantief billike ontslag word in 6.3.4 bespreek. Daar moet vasgestel word of die werkgewer die reël konsekwent toegepas het.



AKTIWITEIT

Baie van die konsepte wat in 6.3.4 behandel word, is nogal ingewikkeld. Probeer om die volgende te doen voor jy met die volgende paragraaf aangaan:

- Verduidelik in jou eie woorde die verskil tussen historiese inkonsekwentheid en gelyktydige inkonsekwentheid.
- Wat moet 'n werkgewer doen as hy of sy 'n reël wil toepas wat hy of sy nie in die verlede toegepas het nie?
- Kan jy aan 'n aanneemlike rede dink waarom 'n werkgewer 'n spesifieke reël op een werknemer sal toepas maar nie op 'n ander nie? Dit is definitief nie 'n maklike vraag nie! Kyk of jy aan die antwoord in die volgende omstandighede kan dink: Die werkgewer besluit om op te tree teen 'n dronk werknemer wat in 'n werkwinkel vol gevaarlike masjinerie werk, maar verkies terselfdertyd om nie teen 'n bestuurderop te tree wat effens aangeklam van 'n sake-ete terugkeer nie.

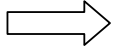


TERUGVOER

- *Historiese onkonsekwentheid vind plaas waar die werkgewer in die verlede nie teen werknemers wat 'n sekere reël oortree het, opgetree het nie en dan skielik besluit om teen 'n werknemer wat so reël oortree, op te tree. Hedendaagse onkonsekwentheid is waar werknemers wat gelyktydig of amper terselfdetyd 'n reël oortree, nie almal gedissiplineer word nie.*
- *Die werkgewer moet verseker dat die werknemers weet dat die reël in die toekoms afgedwing gaan word. Hy kan 'n kennisgewing optrek of die vakbond inlig. Die werknemers moet nie alleen weet dat die reël afgedwing gaan word nie maar ook wat die straf vir nie-nakoming gaan wees.*
- *Dit hou verband met die vorige bespreking. Kennis van die reël kan ook verseker word deur vergadering met werkers, notas, kennisgewings op kennisgewingborde of inisiasie-programme vir nuwe werknemers. Nog 'n faktor wat kan aandui dat die werknemer van die reël bewus is, is vorige waarskuwings wat die werknemer in verband met die reël ontvang het.*
- *In die voorbeeld sal die aard van die werk wat die werknemer doen die redelikheid van die optrede van die werkgewer bepaal.*

6.3.5 Ontslag as gepaste optrede

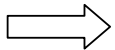
Die vyfde riglyn vir 'n substantief billike ontslag weens wangedrag word in 6.3.5 bespreek. Daar moet vasgestel word of ontslag die gepaste sanksie was vir die werknemer se oortreding van die reël.



AKTIWITEIT

'n Aantal faktore word in die voorgeskrewe boek genoem wat die erns van die wangedrag bepaal:

- Kan jy hulle noem?
- Probeer aan 'n voorbeeld dink waardie aard van die werknemer se werk 'n faktor kan wees by die bepaling van die erns van die oortreding.
- Probeer aan 'n voorbeeld dink waar die posisie wat die werkgewer in die mark beklee, 'n belangrike faktor kan wees in die beoordeling van die erns van die werknemer se wangedrag.
- Kan jy aan 'n voorbeeld dink waar die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer 'n faktor kan wees wat 'n impak kan hê op die erns van die werknemer se wangedrag?
- Probeer aan 'n situasie dink waar die werknemer se bekwaamheid om sy of haar werk te doen, 'n rol kan speel in die bepaling van die erns van die wangedrag.



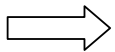
TERUGVOER

Onthou dat al die faktore gelys in par 6.3.5 in ag geneem moet word wanneer bepaal word of ontslag vir wangedrag billik was. Die antwoorde op bogenoemde vrae is:

- *Dit sal na die werknemer se omstandighede verwys (dienstydperk, vorige oortredings en persoonlike omstandighede), die aard van die werk en die omstandighede van die oortreding.*
- *Vir die volgende drie vrae moes jy aan voorbeelde gedink het. Dit sal byvoorbeeld wees waar die werknemer met die publiek werk of die vroeëre voorbeeld van die dronk bestuurder teenoor die dronk werker wat met gevaarlike masjiene werk. Ons is seker jy het met jou eie goeie voorbeelde vorendag gekom.*

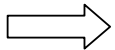
Dit bring ons by die einde van die bespreking van die Kode se riglyne vir substantiewe billikheid by 'n ontslag op grond van wangedrag. Die riglyne vir prosedurele billikheid word in 6.4 en hieronder bespreek.

6.4 BILLIKE PROSEDURE VIR ONTSLAG WEENS WANGEDRAG



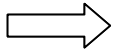
AKTIWITEIT

Maak jou eie ltys van riglyne (op grond van Item 4 van die Kode) vir 'n prosedureel billike ontslag.

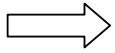


TERUGVOER

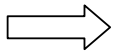
- *Die werkgewer moet 'n ondersoek na die bewerings doen;*
- *Die werkgewer moet dir werknemer inlig van die beweringe (in 'n vorm en taal wat hy redelikerwys kan verstaan);*
- *Die werknemer moet die geleentheid kry om op die beweringe te antwoord (gewoonlik tydens die dissiplinêre verhoor);*
- *Die werknemer moet 'n redelike tyd kry om 'n antwoord op die beweringe voor te berei;*
- *Die werknemer mag deur 'n vakbondvertegenwoordiger of mede-werknemer bygestaan word;*
- *Na die ondersoek moet die werkgewer die beslissing aan die werknemer kommunikeer (en verkieslik redes daarvoor gee);*
- *As die werknemer ontslaan is moet hy die redes kry en herinner word aan sy reg om die saak na die Bedingsraad of KVBA te verwys.*

**AKTIWITEIT**

Kan jy twee uitsonderings noem wanneer dissiplinêre verhore nie hoof plaas te vind nie? Probeer in jou eie woorde verduidelik.

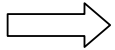
**TERUGVOER**

Die antwoord hierop is in par 6.4.1 onder die opskrif “ Dispensing with pre-dismissal hearings”. Dit verwys na twee breë kategorieë van uitsonderlike omstandighede wat deur die hof identifiseer is: krisis-sone gevalle en waar die werknemer van die reg op ‘n verhoor afstand doen. Maak seker jy weet twat dit behels.

**AKTIWITEIT**

Antwoord die volgende vraag:

- Wat is die doel van artikel 188A (arbitrasie ipv ‘n dissiplinêre verhoor)?

**TERUGVOER**

Jy sal die antwoord in par 6.4.2 van die handboek kry. Jy kan ook meer hieroor lees in hoofstuk 20 van die handboek.

Ons het aan die einde van studie-eenheid 6 gekom!

AANMOEDIGING

Mense wat niks doen, doen nie niks nie: hulle hinder dié wat werk.
--

STUDIE-EENHEID 7: ONTSLAG WEENS ONBEKWAAMHEID
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 7

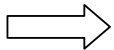


7.1 ONBEKWAAMHEID AS GROND VIR ONTSLAG

Artikel 188 van die WAV erken ongeskiktheid as ‘n geldige rede vir ontslag as die werkgewer kan bewys dat die onbevoegdheid regtig is en ‘n geldige proses gevolg is. Artikel 188 van die WAV verwys na “onbevoegdheid” maar onderskei nie tussen swak werksprestasie en swak gesondheid / besering nie. Hierdie onderskeid word in die Goeie Praktykskode getref. Die Kode bevat twee stelling riglyne: een vir swak werksprestasie en een vir swak gesondheid of gestremdheid.

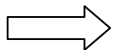
7.2 SWAK WERKSPRESTASIE

Bestudeer par 7.2 in die handboek en kyk of jy die volgende vrae kan beantwoord. Gaan dan terug en bestudeer die inhoud van hierdie deel van die werk aan hand van bespreking hieronder.



AKTIWITEIT

- Wat is die twee breed omlynde kategorieë vir ontslag weens onbekwaamheid?
- As jy die kategorieë genoem het, onderskei dan in jou eie woorde tussen die kategorieë.
- Gee voorbeelde van die twee tipes onbekwaamheid
- Wat is moontlik 'n derde vorm van onbekwaamheid?
- Wat word bedoel met onversoenbaarheid (incompatibility)? Sal ‘n ontslag op grond van onversoenbaarheid as gevolg van ongeskiktheid of bedryfsveresiets wees?
- Watter rol speel skuld in ontslag weens onbekwaamheid?
- Onderskei die rol van skuld in ontslag gegrond op onbekwaamheid.
- Hoe sal die proses verskil wanneer ‘n werknemer voor en na die proeftydperk ontslaan word?



TERUGVOER

Die antwoorde op die vrae kan in par 7.1 – 7.2 van die voorgeskrewe boek gevind word.

- *Swak werksprestasie ne swak gesondheid*
- *Swak werksprestasie is waar die werknemer nie die werk kan doen nie omdat hy nei aan die vereiste prestasiestandaard kan vodoen nie. Swak gesondheid betekendie werknemer kan nie die werk doen nie want hy sit e siek. Die sikete kan tydelik of permanent wees.*
- *Byvoorbeeld waar ‘n busbestuurder sy arm gebreek het is dit tydelike ongeskiktheid. Waar sy arm geamputeer is, is dit permamente gestremdheid.*
- *Onversoenbaarheid*
- *U sal die antwoord kry in par 7.2.9 van die handboek. Dit kom neer op ‘n sogenaamde geen-fout ontslag. Kyk weer na par 7.1. Skuld beteken dat ‘n person op een of ander manier vir sy optrede of nalate geblameer kan word. Ongeskiktheid behels optrede of gedrag of onvermoëwat nie*

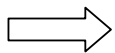
noddwendig opsetlik of nalatig is nie. 'n Ontslag op grond van ongeskiktheid is daarom 'n "geen-skuld" ontslag. 'n Ontslag op grond vna 'n werkgewer se bedryfsvereistes is ook 'n "geen-skuld" ontslag, omdat sodanige ontslag deur eksterne faktore , wat 'n nadelige effek op fie werkgewer se besigheid het, veroorsaak word. Die werknemer is geensins te blameer vir die situasie nie. Die kwessie word in hoofstuk 8 bespreek. 'n Ontslag op grond van wangedrag, beteken weer by implikasie dat die werknemer iets verkeerds gedoen het en dat die werkgewer op 'n oorwig van waarskynlikheid die wangedrag moet bewys. Jy het alreeds hierdie in die vorige hoofstuk van die handboek bestudeer.

- *U sal die antwoord vind in pars 7.2.1 & 7.2.2.*

Ons kyk nou na ontslag in die spesifieke konteks van onbekwaamheid. Indien jy hierdie gedeelte in die voorgeskrewe handboek gelees het, sou jy agtergekom het dat daar twee vereistes is, naamlik substantiewe en prosessuele billikheid. Die riglyne in die Kode bepaal wat as 'n billike rede en 'n billike prosedure bestempel sal word. Die rede en die prosedure sal varieer fhangende daarvan of die ontslag weens swak werksverriging of weens swak gesondheid of 'n besering plaasgevind het. Die rede kan ook varieer volgens die aard van die werk en die grootte van die organisasie. Watter ander faktore kan die billikheid van ontslag weens onbekwaamheid kragtens items 8 en 10 van Bylae 8 beïnvloed?

7.2.1 Werknemers tydens hulle proef tydperk

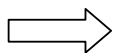
Die Goeie Praktykskode: Ontslag in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, het bevestig dat 'n nuut aangestelde werknemer vir 'n redelike tydperk op proef in diens geneem kan word.



AKTIWITEIT

Beantwoord die volgende vrae oor die ontslag van 'n werknemer wat op 'n proefbasis werk.

- In watter situasies dink jy sal 'n werkgewer van 'n werknemer verwag om eers vir 'n proef tydperk te werk?
- Is 'n proef tydperk altyd vir dieselfde tydperk?
- Indien nie, watter faktore sal die tydsduur van 'n proef tydperk bepaal?
- Onderskei tussen die proef tydperk van 'n winkelassistent in 'n CD-winkel, 'n rekenaarprogrammeerder, 'n messelaar en 'n universiteitsdosent. Dink aan die verskillende kriteria wat 'n werkgewer sal gebruik om 'n proef tydperk in elke geval te bepaal.
- Die Kode bepaal dat as 'n werknemer op proef nie na wense presteer nie, hy of sy geregtig behoort te wees op 'n redelike tydperk om te verbeter. Wat beteken dit?
- Wat sal 'n billike prosedure voor ontslag van 'n werknemer op proef daarstel? Dink jy dit is billik?
- Behoort alle werknemers op proef op dieselfde manier behandel te word?

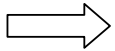


TERUGVOER

In hoofstuk 7 van Essential Labour Law is jou aandag gevestig op die feit dat werknemers op proef, in teenstelling met tydelike werknemers, 'n verwagting op permanente indiensname het. Die riglyne in die Kode onderskryf die feit dat 'n werknemer op proef beskerm word teen onbillike ontslag, selfs tydens die proef tydperk. Dit is egter moontlik dat verskillende werknemers verskillende proef tydperke kan hê, en dat daar ten opsigte van sommige werknemers 'n swaarder plig op die werkgewer rus om seker te maak dat die toepaslike tydperk en evaluasie aan die werknemer gebied word.

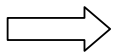
7.2.2 Swak werksprestasie na die proeftydperk

Bestudeer par 7.2.2 van die handboek. As die proeftydperk verstryk het sal meeste proeftydperkwerkers permanent aangestel word. Item 8(2)-(4) bevat die prosedures wat 'n werkgewer moet volg vir ontslag van 'n werknemer na die proeftydperk ogv swak werksprestasie. Dit behels in kort evaluasie, opleiding, leiding, berading ens. As die werknemer steeds swak presteer na 'n redelike tyd vir verbetering, moet die werkgewer ondersoek instel hoekom die werker steeds swak presteer en moet die werkgewer maniere oorweeg om dit reg te stel. In die proses het die werknemer die reg om aangehoor te word en deur die vakbondvertegenwoordiger of mede-werknemer bygestaan te word.



AKTIWITEIT

Wat is die vereistes vir ontslag gegrond op swak werkprestasie nadat die proeftyd verstryk het?



TERUGVOER

Het jy die volgende genoem:

- *Dat die werkgewer aan die werknemer toepaslike evaluering onderrig, opleiding, leiding of berading moet gee.*
- *Die werknemer geregtig is op 'n redelike tydperk om te verbeter.*
- *Die werkgewer 'n ondersoek doen om die redes vir die onbevredigende werkprestasie vas te stel*
- *Die werkgewer moet ander maniere as ontslag (alternatiewe) oorweeg om die swak werkprestasie reg te stel.*
- *Die werknemer geregtig is daarop om aangehoor te word en om deur 'n vakbondvertegenwoordiger of 'n medewerknemer bygestaan te word.*

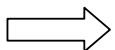
Soos jy kan sien is daar nie 'n groot verskil tussen die tydperke voor en ná die proeftydperk nie: die verskil is, soos dit in jou voorgeskrewe handboek gestel word, een van graad eerder as van essensie.

Nadat jy deur die ou sowel as die nuwe sake in par 7.2 gelees het, moet jy die feite, geskilpunte en uitsprake van elke saak kortliks opsom. Maak seker dat jy weet wat die beslissing van die hof in elkeen van hierdie sake was, asook die belang van elke beslissing.

7.3 ONBEKWAAMHEID WEENS SWAK GESONDHEID OF BESERING

Die Goeie Praktykskode behandel ook die kwessie van substantiewe en prosessuele billikheid wanneer ontslag gegrond word op die werknemer se onbekwaamheid as gevolg van siekte of besering. Wanneer swak gesondheid of besering ter sprake is, is dit nodig om te bepaal of die onbekwaamheid tydelik of permanent van aard is. Dit word volledig in par 7.3 van jou voorgeskrewe handboek bespreek.

7.3.1 Substantiewe en prosedurele billikheid

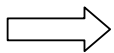


AKTIWITEIT

Probeer om die volgende vrae te beantwoord nadat jy daardie paragraaf gelees en die sake en voorbeelde wat daar gegee word, bestudeer het. Wanneer jy die vrae beantwoord, gebruik die vrae as 'n riglyn en maak 'n voorlopige opsomming vir jouself.

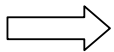
- Wat is die verskillende faktore wat 'n werkgewer as riglyn in aanmerking behoort te neem indien die onbekwaamheid
 - tydelik van aard is?

- permanent van aard is?
- Wat is die spesifieke faktore wat relevant is by
 - substantiewe billikheid?
 - prosessuele billikheid?
- Is die feit dat die werknemer by die werk beseer of ongeskik geraak het ter sake? Indien wel, hoe is hierdie feit relevant?
- Wat word bedoel met die werkgewer se plig om werknemers te akkommodeer?
- Hoe beswarend is hierdie plig?
- Wat bedoel ons met billike akkommodering?
- Aan watter prosessuele vereistes moet voldoen word alvorens ontslag weens onbekwaamheid gegrond op swak gesondheid, billik sal wees?



TERUGVOER

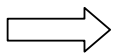
Ons stel voor dat jy eers die hoofstuk bestudeer en dan die vrae prober beantwoord. Jy sal die antwoorde hoofsaaklik vind in par 7.3.1 van die boek.



AKTIWITEIT

Antwoord waar of vals op die volgende stellings:

- Onbekwaamheid word van wangedrag onderskei deur middel van die een of ander element van skuld aan die kant van die werknemer.
- Onbevoegdheid vanweë fisiese ongeskiktheid word die beste geklassifiseer as onbekwaamheid, terwyl dit beter is om onbevoegdheid weens luiheid as 'n kwessie van wangedrag te beskou.
- Die werknemer behoort nie die reg te hê om getuienis van sy beweerde onbekwaamheid te weerlê nie.
- Die ontslag van 'n finansiële bestuurder is onbillik aangesien hy minder as 'n maand voor sy ontslag verseker is dat die maatskappy tevrede is met sy werkprestasie.
- 'n Vlieënier wat 'n foutiewe landing gemaak het waardeur aansienlike skade aan die vliegtuig aangerig is, is ontslaan. Daar is bevind dat een enkele ramspoedige handeling in so 'n geval voldoende is om ontslag weens swak werkprestasie te regverdig.
- Daar word nie normaalweg vereis dat 'n werknemer gewaarsku moet word dat sy werkverrigting nie aan die vereiste standaard voldoen nie.
- Senior bestuurders behoort in staat te wees om vir hulself te oordeel of hulle aan die vereiste standaard voldoen.
- Daar rus 'n groter plig op die werkgewer om 'n werknemer te akkommodeer weie se ongeskiktheid veroorsaak is deur 'n werkverwante besering of siekte.
- 'n Trompetspeler in 'n orkes is op 'n verlengde proeftydperk geplaas. In sodanige omstandighede mag die diens beëindig word sonder behoorlike evaluasie
- 'n Werkgewer is nie verplig om 'n werknemer in diens te hou wat nie produktief is nie, maar die alternatiewe vir ontslag moet almal eers toegepas word voordat ontslag billik sal wees.



TERUGVOER

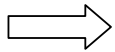
Ons stel die volgende antwoorde voor op die bostaande vrae:

- WAAR
- WAAR
- VALS
- WAAR
- WAAR
- VALS

- *WAAR - Die antwoord op vraag 7 is 'n gekwalifiseerde “waar”. Alhoewel senior bestuurders in staat behoort te wees om te oordeel of hulle voldoen aan die standaard wat gestel is, al dan nie, beteken dit nie noodwendig dat hulle nie daarop geregtig is om in sekere omstandighede waarskuwings te ontvang en 'n geleentheid gebied te word om te verbeter nie.*
- *WAAR*
- *VALS*
- *WAAR*

7.4 GESTREMDHEID

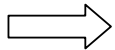
Bestudeer 7.4 in Essential Labour Law. Antwoord die volgende vrae:



AKTIWITEIT

Beantwoord die volgende vrae:

- Watter persone word as “gestremde” beskou?
- Wat is “billike akkommodasie” van 'n gestremde werknemer?
- Watter arbeidswetgewing beskerm 'n gestremde werknemer in die werksplek?



TERUGVOER

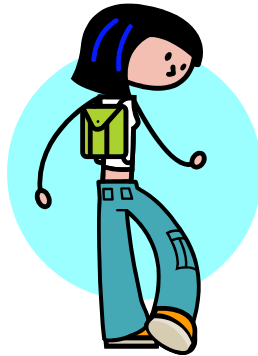
- *Die enigste statutêre definisie vir gestremdheid kry ons in die Employment Equity Wet. Dit definieer “mense met gestremdheid” as “mense wat ‘n lang-termyn of herhaaldelike fisiese of verstandelike beperking het wat hulle vooruitsigte om die arbeidsmark te betree of in diens te vorder, substansieel beperk”.*
- *Die definisie is weereens in die EEW. “Redelike akkommodasie beteken enige aanpassing of verandering aan ‘n werk of die werksomgewing wat ‘n persoon van ‘n aangewese groep in staat sal stel om toegang te kry of deel te neem of te vorder in diens. Onthou slegs redelike akkommodasie word verwag.*
- *Die EEA en die Code of Good Practice: Key Aspects of HIV/AIDS and Employment. Ook die WAV wat ontslag ogv gestremdheid reguleer.*

En so kom ons dan aan die einde van nog 'n lang studie-eenheid.

AANMOEDIGING

Geseënd is die vergeetagtiges; want hulle kom selfs hul flaters te bowe.

STUDIE-EENHEID 8: ONTSLAG OP GROND VAN BEDRYFSVEREISTES
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 8



8.1 DIE KONSEP VAN BEDRYFSVEREISTES

In hoofstuk 6 van Essential Labour Law is daar onderskei tussen drie kategorieë redes vir ontslag, naamlik wangedrag, onbekwaamheid en bedryfsvereistes. (Kan jy nog die bepalings van IAO-Konvensie 158 van 1982 en artikel 188 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, onthou?) Verwys ook terug na die raamwerk aan die begin van Studie eenheid 6 om jou geheue te verfris oor waar ontslag op grond van bedryfsvereistes in die groetr prentjie van die reg op onbillike ontslag pas.

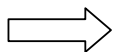
In hoofstukke 6 en 7 van die handboek is die reg aangaande ontslag weens wangedrag en ontslag weens onbekwaamheid ondersoek. Ons gaan nou aandag gee aan die reg met betrekking tot ontslag op grond van bedryfsvereistes. Die bespreking van ontslag op grond van bedryfsvereistes in hoofstuk 8 word in drie afdelings verdeel:

- Die betekenis van die term “bedryfsvereistes”;
- Die vereistes vir 'n substantief billike ontslag op grond van bedryfsvereistes;
- Die prosessuele vereistes vir 'n billike ontslag op grond van bedryfsvereistes.

Die term “bedryfsvereistes” word in die WAV gedefinieer. In wese onderskei die omskrywing tussen vier breë kategorieë van bedryfsvereistes, naamlik:

- ekonomiese behoeftes
- tegnologiese behoeftes
- strukturele behoeftes
- soortgelyke behoeftes

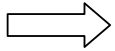
Jy sal waarskynlik nie enige probleme met die eerste drie kategorieë ondervind nie! Die vierde kategorieë, naamlik “soortgelyke behoeftes”, kan moontlik moeiliker wees om te verstaan, omdat die kategorie baie wyd is.



AKTIWITEIT

Voordat jy “soortgelyke behoeftes” bestudeer as 'n kategorie van bedryfsvereistes wat die grondslag van ontslag kan uitmaak, probeer eers om die volgende terme in jou eie woorde te omskryf:

- bedryfsvereistes
- ekonomiese behoeftes
- tegnologiese behoeftes



TERUGVOER

Soos ons vroeër gesê het, is “soortgelyke behoeftes” ’n baie wye begrip. Die vraag of ’n behoefte “soortgelyk” aan die ander behoeftes wat spesifiek in die omskrywing van “bedryfsvereistes” onderskei word, bestaan al dan nie, is ’n feitevraag. Ons moet met ander woorde kyk na die besondere feite van die aangeleentheid om vas te stel of sodanige behoefte as grond vir die ontslag van werknemers bestaan, al dan nie. Aangesien die begrip so wyd is, is dit onmoontlik om ’n volledige lys saam te stel van wat “soortgelyke behoeftes” uitmaak. Vier kategorieë van “soortgelyke behoeftes” word nietemin in 8.1.2 onderskei, naamlik die volgende: spesiale bedryfsvereistes van die onderneming, die werknemer se optrede of teenwoordigheid het ’n negatiewe uitwerking op die onderneming, die optrede van die werknemer het gelei tot ’n verbreking van die vertrouensverhouding, die onderneming se bedryfsvereistes is sodanig dat die diensbepalings- en -voorwaardes van ’n werknemer se dienskontrak gewysig moet word.

Wanneer jy die eerste kategorie, naamlik spesiale bedryfsvereistes van die onderneming, bestudeer, moet jy in gedagte hou dat spesiale bedryfsvereistes nie beperk is tot die werk van oortyd nie. Dit kan ook ander spesiale bedryfsvereistes insluit, soos byvoorbeeld dat dit noodsaaklik is dat werknemers gewillig en in staat moet wees om op Sondae of openbare vakansiedae te werk, of gewillig en in staat moet wees om in skofte te werk.

In *National Union of Food Workers v Elliot Bros (East London) (Pty) Ltd* (1990) 11 ILJ 575 (NH) was die gebroeders Elliot ’n abattoiragent-maatskappy. Hulle het ’n sewe-dagweek gewerk. Drie persone is in diens geneem om die inkomende lewende hawe by die abattoir te hanteer en om daarna om te sien. Hierdie drie werknemers is ontslaan nadat hulle geweier het om oor naweke oortyd te werk. Dit was gemene saak dat daar geen uitdruklike bepaling in hulle dienskontrakte was om oortyd te werk nie. Die nywerheidshof het beslis dat dit irrelevant was of daar sodanige bepaling bestaan het. Die hof se uitspraak was dat die werkgewer die werknemers billik ontslaan het aangesien die bedryfsvereistes van die onderneming van so ’n aard was dat hy werknemers nodig gehad het wat gewillig en in staat was om oor naweke oortyd te werk.

By die bestudering van die tweede kategorie van “soortgelyke behoeftes”, naamlik waar die werknemer se handeling of teenwoordigheid die onderneming negatief beïnvloed, moet jy tussen twee scenario's onderskei. In die eerste scenario veroorsaak die werknemer se handeling disharmonie, terwyl die werknemer se blote teenwoordigheid in die tweede scenario tot ontevredenheid aanleiding gee. In ’n situasie waar ’n werknemer se handeling disharmonie tussen medewerknemers veroorsaak, is dit gewoonlik die geval dat ’n mens te make het met ’n werknemer wat onaanpasbaar is.

Verskillende sienswyses bestaan oor die vraag of ’n onaanpasbare werknemer ontslaan kan word op grond van bedryfsvereistes, al dan nie. Wat is jou sienswyse hieromtrent? Dink jy dat so ’n werknemer op grond van bedryfsvereistes ontslaan kan word of dink jy dat die outeurs van die handboek *The Labour Relations Act 1995* korrek is in hul siening dat so ’n werknemer slegs ontslaan kan word weens onbekwaamheid? (Indien jy onseker is omtrent die vereistes vir ontslag weens onbekwaamheid, moet jy weer na hoofstuk 7 van *Essential Labour Law* kyk.)

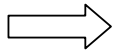
Die nywerheidshof het in *Joslin v Olivetti Systems & Networks Africa (Pty) Ltd* (1993) 14 ILJ 227 (NH) beslis dat onaanpasbaarheid duidelik onderskei moet word van eksentrisiteit en dat slegs dié vorme van eksentrieke gedrag wat van so ’n afstootlike aard is dat dit konsternasie en skuring in die werkplek veroorsaak, ontslag op grond van bedryfsvereistes regverdig. Die feite in die Joslin-saak was soos volg: Joslin, ’n bemarkingsbestuurder van Olivetti, het nou en dan ’n kamera om sy nek by die werk rondgedra. Op ander geleenthede het hy nie minder nie as 36 penne in sy hemsakke gehad of ’n Springbok krieketpet gedra. Olivetti het Joslin ontslaan op grond daarvan dat sy handeling ’n negatiewe indruk by medewerknemers geskep het en gesien is as benadelend, eerder as bevorderlik, vir die belange van die onderneming. Die hof het bevind dat die ontslag onbillik was. Hy het verklaar dat Joslin se handeling ’n ligte of onskadelike vorm van eksentrisiteit daarstel en dat dit nie aanleiding gegee het tot ’n grond vir ontslag weens bedryfsvereistes nie.

Soos jy in hierdie hoofstuk sal sien, het die hof aanvaar dat 'n werknemer wie se blote teenwoordigheid ontevredenheid tussen medewerkers of klante veroorsaak, op grond van bedryfsvereistes ontslaan kan word. Dit sal egter redelik moeilik vir die werkgewer wees om die nywerheidshof te oortuig van die billikheid van sodanige rede vir ontslag, veral indien die bedryfsvereiste voortspruit uit arbitrêre gronde, soos vakbondlidmaatskap, etniese oorsprong, geslag, ras of huwelikstaat. Die Grondwet verbied spesifiek onbillike ontslag wat gebaseer is op sodanige arbitrêre gronde (sien art 9(3)). Boonop bestempel artikel 187(1)(f) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, ontslag op sodanige arbitrêre gronde as outomaties onbillik. (Sien studie-eenheid 5, waar outomaties onbillike ontslag bespreek word.)

Alhoewel dit normaalweg moeilik sal wees om 'n werknemer billik te ontslaan op grond van so 'n bedryfsvereiste, kan daar moontlik omstandighede wees waar so 'n ontslag tog billik sal wees. In hierdie opsig speel die vereistes vir 'n prosessueel billike ontslag 'n belangrike rol. Die vereiste om alternatiewe vir ontslag te oorweeg is hier van besondere belang (sien 8.3.2, waar hierdie prosessuele vereistes bespreek word). Indien die werkgewer alternatiewe vir ontslag oorweeg het en die arbeidshof kan oortuig dat hy geen ander uitweg gehad het nie, kan die hof die ontslag moontlik billik bevind (mits die werkgewer natuurlik ook voldoen het aan die ander prosessuele vereistes vir 'n ontslag op grond van bedryfsvereistes). Oorweeg weer die woorde van die Arbeidsappélhof in *East Rand Proprietary Mines Ltd v UPUSA & Others* (1997) 1 BLLR 10 (AAH): “While an employer might dismiss employees because it could not guarantee their safety in the light of the reprehensible ethnic hostility of other employees, this could only happen when the employer truly had no alternative”.

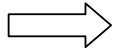
Die derde kategorie van redes vir ontslag, naamlik dat die werknemer se handeling gelei het tot 'n verbreking van die vertrouensverhouding, het sy grondslag in die besondere aard van die diensverhouding en die pligte wat die reg byvoeg by die dienskontrak as gevolg van die spesiale aard van die diensverhouding. (Indien nodig, verfris jou geheue deur weer studie-eenheid 2 te raadpleeg.) Een van hierdie pligte is dat die werknemer ter goeder trou teenoor die werkgewer moet optree. Hierdie plig is redelik omvattend en behels onder meer dat die werknemer eerlik moet wees met betrekking tot die werkgewer se sake. Indien die werknemer dus van die werkgewer steel of bedrog pleeg teenoor die werkgewer, verbreek eersgenoemdedus die plig om te goeder trou op te tree. Waar daar sodanige wangedrag plaasgevind het, sal die werkgewer normaalweg 'n dissiplinêre ondersoek hou en, as die wangedrag op 'n ewewig van waarskynlikheid bewys kan word, kan die werknemer ontslaan word. In sulke omstandighede sal die werknemer ontslaan word weens wangedrag. (Indien nodig, raadpleeg weer studie-eenheid 6, waar ontslag weens wangedrag bespreek word.) As die werkgewer egter nie op 'n oorwig van waarskynlikheid kan bewys dat die werknemer skuldig is aan die wangedrag nie, kan laasgenoemde nie om daardie rede ontslaan word nie. Dit is waar hierdie derde kategorie van “soortgelyke behoeftes” ter sprake kom. Alhoewel die werkgewer nie kan bewys dat die werknemer skuldig is aan wangedrag nie, wantrou die werkgewer nou die werknemer. Hierdie gebrek aan vertroue kan die diensverhouding ernstig benadeel, wat, op sy beurt, weer negatief kan inwerk op die welsyn en die bedryfsvereistes van die onderneming. Die werkgewer kan dit dus oorweeg om die werknemer op grond van bedryfsvereistes te ontslaan.

Bestudeer die drie sake wat in hierdie verband bespreek word. Jy sal merk dat die nywerheidshof oorspronklik nie bereid was om hierdie “soortgelyke behoeftes” vir ontslag in oorweging te neem nie. In latere sake was die hof egter nie net bereid om dit in oorweging te neem nie, maar het ook daarmee saamgestem!



AKTIWITEIT

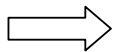
Voordat jy na die volgende kategorie van “soortgelyke behoeftes” aangaan, maak seker dat jy hierdie “soortgelyke behoefte” in jou eie woorde kan verduidelik. Wat is jou mening omtrent die “soortgelyke behoeftes” vir ontslag? Dink jy die Arbeidshof sal bereid wees om dit te ondersteun?



TERUGVOER

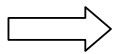
Sien die bespreking van die werkgewer se “soortgelyke behoeftes” in die voorgeskrewe handboek.

Soos hierbo aangetoon, behels die vierde kategorie van "soortgelyke redes" vir ontslag wat onderskei is, omstandighede waardeie onderneming se bedryfsvereistes van so 'n aard is dat wysigings aan die diensbepalings en -voorwaardes van diewerknemer se dienskontrak aangebring moet word. Wanneer dit byvoorbeeld nodig is om die onderneming te herstruktureer sodat dit meer doeltreffend kan funksioneer of ná 'n amalgamasie of samesmelting, kan wysigings aan die werknemer se diensbepalings en -voorwaardes vereis word. 'n Maatskappy besluit byvoorbeeld om een van sy fabriek wat op 'n verlies werk, te sluit. Hy bied aan al die werknemers wat in die betrokke fabriek gewerk het, nuwe poste in sy ander fabriek aan. Indien hierdie werknemers weier om verplaas te word, mag hulle op grond van bedryfsvereistes ontslaan word. Hulle het oortollig geword, nie as 'n gevolg van die oorspronklike herstrukturering van die onderneming nie, maar as gevolg van hul weiering om die nuwe poste wat hulle aangebied is, te aanvaar. Hierdie kategorie van rede word onderskei van ontslag op grond van strukturele behoeftes, wat in die omskrywing van bedryfsvereistes genoem word. Ontslag wat gegrond is op die strukturele behoeftes, beteken dat daar 'n herstrukturering van die onderneming was en dat die werknemer oortollig geraak het as gevolg van dié herstrukturering. Let egter daarop dat wysigings aan die diensbepalings en/of voorwaardes van die werknemer se dienskontrak nie altyd genoodsaak word deur veranderings in die onderneming nie. Wysigings kan ook nodig word as gevolg van 'n verandering in die werknemer se omstandighede of in sy of haar houding teenoor die werkgewer wat moontlik ernstige ekonomiese reperkussies vir die onderneming mag inhou.



AKTIWITEIT

- Wat beteken die term “bedryfsvereistes”?
- Kan jy onderskei tussen ekonomiese behoeftes, strukturele behoeftes en tegnologiese behoeftes?
- Kan jy deur middel van voorbeelde verduidelik wat “soortgelyke behoeftes” behels?



TERUGVOER

Artikel 213 definieer “bedryfsvereistes”. Die definisie veryws na vier kategoriee van bedryfsvereistes, naamlik die werkgewer se ekonomiese behoeftes, tegnologiese behoeftes, strukturele behoeftes en soortgelyke behoeftes (“similar needs”). Al hierdie kategorieë het niks met die werknemer se optrede of geskiktheid by die werk te doen nie. Sien die bespreking in par 8.1 en 8.1.2 van die voorgeskrewe boek.

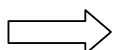
Substantiewe billikheid hou verband met die rede vir ontslag. In die geval van ontslag op grond van bedryfsvereistes, moet die werkgewer 'n aantal goed bewys om die substantiewe billikheid daarvan te staaf. Eerstens moet die werkgewer bewys dat die rede wat vir ontslag aangevoer word, binne die omvang van die omskrywing van “bedryfsvereistes” in artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, val.

8.2 SUBSTANTIEWE BILLIKHEID

Tweedens moet die werkgewer bewys dat die ontslag op grond van bedryfsvereistes billik was. Dit beteken dat die werkgewer moet bewys dat die bedryfsvereiste waarop die ontslag gegrond is, werklik bestaan het en dat dit die ware rede vir ontslag was. Dit wil sê die werkgewer moet bewys dat die rede wat vir die bedryfsvereiste aangevoer is, nie slegs 'n dekmantel was vir 'n ander rede om die werknemers te ontslaan nie.

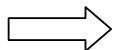
Vir doeleindes van die reëling van substantiewe en prosedurebillikheid in die geval van ontslag op grond van bedryfsvereistes onderskei artikel 189A tussen die grootte van werkgewers en die omvang van die ontslag. 'n Klein werkgewer word omskryf as een wat 50 of minder werknemers in diens het. 'n Groot werkgewer is een wat meer as 50 werknemers in diens het. Jy moet nou ook 'n verdere onderskeid maak tussen grootskaalse ontslag en kleinskaalse ontslag deur 'n groot werkgewer. Kyk na die syfers soos dit in die handboek uiteengesit is om te bepaal wat grootskaalse ontslag sal wees. Let op dat die begrip verband hou met die minimum aantal werknemers wat voorgeskryf word om die grootte van die werkgewer bepaal.

Let egter op dat ontslag deur 'n groot werkgewer van minder as die voorgeskrewe aantal werknemers nogtans 'n grootskaalse ontslag kan daarstel. Dit sal die geval wees as die aantal werknemers wat ontslaan gaan word, saam met die aantal werknemers wat in die voorafgaande 12 maande ontslaan is op grond van bedryfsvereistes, gelyk is aan of meer is as die voorgeskrewe aantal. Kyk goed na die voorbeeld in die handboek en maak seker dat jy dit verstaan. Let ook op dat die 12-maandetydperk altyd bepaal word vanaf die datum waarop die werkgewer kennis gee van die mees resente beoogde ontslag.



AKTIWITEIT

Waarom dink jy is hierdie begrippe by die Wet op Arbeidsverhoudinge ingesluit?



TERUGVOER

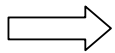
Vakbonde was baie krities oor die manier waarop werkgewers oorleg gepleeg het met die oog op ontslag op grond van bedryfsvereistes. Die mening was dat vergaderings dikwels slegs 'n formaliteit was, omdat die besluit om te ontslaan op grond van bedryfsvereistes reeds geneem was. Daar is ook gemeen dat prosedures teenstrydig was en dat partye dikwels nagelaat het om werklike opsies te oorweeg om die ontslag te vermy of om die getalle te verminder. Daar was dikwels dispute met betrekking tot die openbaarmaking van inligting in plaas daarvan dat opsies oorweeg is om ontslag te vermy of te verminder. Die konsekwensies vir grootskaalse ontslag waar duisende werknemers hulle werk kan verloor, was natuurlik baie groot. Die Regering het toe met voorstelle gekom vir onder andere die verbetering van die effektiwiteit van oorlegpleging by grootskaalse ontslag en die aanstelling van 'n fasiliteerder om partye by te staan om konsensus te verkry. Ernstige debat tussen die georganiseerde arbeid, besigheid en die regering is tot aan die einde van 2001 hieroor gevoer. Die voorstelle is ook in NEOAR gedebatteer en uiteindelik is wysigingswetsontwerpe gepubliseer wat hierdie en baie ander sake ondervang het.

Ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956, het die nywerheidshof by 'n paar geleenthede bevind dat die bedryfsvereiste wat deur die werkgewer aangevoer is, nie die werklike rede vir ontslag uitgemaak het nie. In SA Chemical Workers Union & Others v Toiletapak Manufacturers (Pty) Ltd & Others (1988) 9 ILJ 295 (NH) het Toiletapak sy onderneming aan 'n ander maatskappy oorgedra. Die oordrag het ontslag van werknemers op grond van bedryfsvereistes genoodsaak. Die nywerheidshof het bevind dat die werklike rede vir die oordrag Toiletapak se begeerte was om ontslae te raak van 'n aantal werknemers wat van wangedrag verdink is. Hy het dissiplinêre verhoor probeer vermy deur die ontslag as ontslag op grond van bedryfsvereistes te verdoesel.

'n Belangrike twispunt is die vraag of die Arbeidshof ook die ekonomiese meriete van die beslissing in oorweging moet neem. Daar bestaan verskillende sienswyses oor hierdie kwessie.

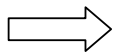
Kom ons kyk weer na grootskaalse ontslag deur groot werkgewers. Artikel 189A(19) lys vier vereistes vir substantiewe billikheid:

- Die ontslag moet voldoen aan die omskrywing van "bedryfsvereistes" in artikel 213.
- Die rede moet die ware rede wees en nie 'n verdoeseling vir 'n ander rede, byvoorbeeld wangedrag, nie.
- Die ontslag moet regverdigbaar wees en berus op rasonale gronde.
- Wanneer die rasionaliteit bepaal word, moet 'n objektiewe toets gebruik word.
- Alternatiewe moet behoorlik oorweeg gewees het.
- Die werkgewer moet met ander woorde die alternatiewe deeglik oorweeg en redes kan verstrek as van die alternatiewe afgewys word.
- Die werkgewer moet kan aantoon dat ontslag die laaste uitweg was.
- Seleksiekriteria moet billik en objektief wees.



AKTIWITEIT

- Dink jy dat die rede vir ontslag noodwendig die "beste" rede moet wees?
- Wat sal billike en objektiewe redes daarstel?
- Is hierdie vereistes slegs van toepassing op grootskaalse ontslag deur groot werkgewers? Terugvoer



TERUGVOER

Raadpleeg 8.2.1 aan die einde van die paragraaf, waar jy al die antwoorde sal vind.

8.3 PROSEDURELE BILLIKHEID

Daar is sewe vereistes vir 'n ontslag deur 'n klein werkgewer of klein-skaalse afdanking deur 'n groot werkgewer.

- oorlegpleging vooraf
- 'n poging om eenstemmigheid te bereik omtrent sekere aangeleenthede
- skriftelike openbaarmaking van alle tersaaklike inligting
- geleentheid om verhoë te rig
- oorweging van verhoë
- maatstawwe vir die selektering van werknemers wat ontslaan gaan word
- uittreeloon

Die vereistes is onderling verbind en dit is nie altyd moontlik om hulle heeltemal van mekaar geskei te hou nie. Hou dit in gedagte wanneer jy hierdie paragraaf bestudeer!

Die eerste prosessuele vereiste, naamlik oorlegpleging vooraf, word in 8.2.1 bespreek. Artikel 189(1) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, vereis dat oorlegpleging moet plaasvind wanneer die werkgewer ontslag beoog. Dit wil sê oorlegpleging moet plaasvind op 'n tydstip waarop die werkgewer nog nie finaal besluit het om te ontslaan nie, maar nog net die moontlikheid voorsien het. Die werklike tydsberekening van die oorlegpleging kan in die praktyk heelwat probleme gee. In *National Union of Metalworkers of SA v Atlantis Diesel Engines (Pty) Ltd* (1993) 14 ILJ 642 (AAH) het die Arbeidsappelhof gesê dat die werkgewer "at the earliest opportunity" oorleg moet pleeg. Beteken dit dat die werkgewer oorleg moet pleeg die oomblik dat die moontlikheid van ontslag voorsien word, selfs al lê die moontlikheid van ontslag nog 'n jaar of twee in die toekoms? Die volgende voorbeeld illustreer die probleme.

Maatskappy XYZ Bpk is in sy skik met die winsgrens wat die onderneming gedurende die afgelope finansiële jaar getoon het en is vol vertroue dat hy ook in die volgende finansiële jaar goed sal vaar. Die maatskappy het 'n perseel bekom waarop 'n nuwe fabriek opgerig en met die jongste tegnologie toegerus gaan word. As alles volgens plan verloop, behoort die fabriek binne twee jaar voltooi te wees. XYZ Bpk voorsien dat 'n aantal van die werknemers ontslaan sal moet word nadat hy na die nuwe fabriek verhuis het, aangesien hy minder werknemers nodig sal hê om die nuwe masjinerie te bedien en in stand te hou. XYZ voorsien ook dat 'n aantal van die werknemers weens vervoer-probleme nie bereid sal wees om by die nuwe fabriek te werk nie, of nie daar sal kan werk nie. Die vraag wat nou ontstaan, is: wanneer moet die werkgewer oorleg pleeg omtrent die personeelvermindering wat voorsien word? Ons is van mening dat die werklike tydsberekening van oorlegpleging sal afhang van die omstandighede van die geval. In hierdie verband behoort die belange van albei partye in ag geneem en teen mekaar opgeweeg te word. Daar kan geargumenteer word dat die werkgewer onmiddellik oorleg moet pleeg sodat die moontlikheid van byvoorbeeld heropleiding oorweeg kan word. Maar van die kant van die werkgewer kan daar geredeneer word dat dit uiters nadelig vir die werknemers se moreel sal wees indien hulle twee jaar vooruit van die moontlikheid van ontslag in kennis gestel sou word. Dit kan ook 'n negatiewe invloed op dissipline hê, wat, op sy beurt, teen die doeltreffende en suksesvolle bedryf van die onderneming kan inwerk.

Die term “oorlegpleeg” word nie in artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, omskryf nie. Die betekenis van die term word egter in artikel 189 self bepaal. Ingevolge subartikel (2) daarvan beteken “oorlegpleeg” om te “poog om eenstemmigheid te bereik”. Daarbenewens bepaal artikel 189 ook met wie die werkgewer oorleg moet pleeg.

Die tweede prosessuele vereiste, naamlik dat die oorlegplegende partye moet poog om eenstemmigheid te bereik oor sekere aangeleenthede, word in par 8.3.2 bespreek. Daar is ses aangeleenthede waaroor die oorlegplegende partye eenstemmigheid moet probeer bereik, naamlik:

- gepaste maatreëls om die ontslag te vermy
- gepaste maatreëls om die getal van werkers wat ontslaan moet word te verminder;
- gepaste maatreëls om die tydsberekening van die ontslag te verander;
- gepaste maatreëls om die slegte gevolge daarvan te verminder;
- die seleksiekriteria
- skeidingbetalings

Die derde prosessuele vereiste vir 'n billike ontslag op grond van bedryfsvereistes word in par 8.3.2 bespreek. Dit hou verband met die openbaarmaking van inligting deur die werkgewer aan die party met wie hy oorleg pleeg omtrent die moontlikheid van ontslag op grond van bedryfsvereistes.

Voordat jy hierdie vereiste bestudeer, gee ons jou eers 'n bietjie agtergrondinligting wat jou sal help om die belangrikheid van hierdie vereiste beter te begryp. Jy sal onthou dat ons gesê het dat die finale besluit om te ontslaan op grond van bedryfsvereistes dié van die werkgewer bly (sien par 8.2.1 in die handboek). Die vraag wat nou in oorweging geneem moet word, is of die ander party maar net eenvoudig die werkgewer se woord moet aanvaar dat daar 'n billike rede vir die ontslag op grond van bedryfsvereistes bestaan en of bewys van die werkgewer se redes geë is kan word. Indien die werkgewer beweer dat die besluit om te ontslaan op swak ekonomiese toestande gegrond is, kan die ander party die waarheid daarvanbeoordeel op grond van algemeen beskikbare feite. Verder mag die ander party ook moontlik bewys wees van feite wat daaropdui dat die werkgewer finansiële probleme ondervind en reeds probeer het om ontslag te vermy deur alternatiewe toe te pas, soos byvoorbeeld deur die instelling van korttyd. Korttyd behels dat die werkgewer en werknemers ooreenkom dat daar byvoorbeeld net op Maandae, Woensdae en Vrydae gewerk word omdat daar nie voldoende werk is vir 'n volle werksweek nie. Daar kan egter omstandighede wees waar dit nie so duidelik is dat die werkgewer finansiële probleme ondervind nie. Dit mag ook wees dat die werkgewer nie finansiëel in die knyp is nie, maar inderwaarheid die onderneming se winsmarge wil vergroot. In hierdie omstandighede sal die vakbond bewys wil hê van die werkgewer se finansiële posisie. Selfs as die vakbond weet, en aanvaar, dat die werkgewer finansiële probleme ondervind, kan dit moontlik

bewyse vereis van die omvang van die probleme ten einde te kan oordeel of die werkgewer se voorstelle met betrekking tot ontslag aanvaarbaar is.

Die inligting wat 'n werkgewer aan die ander party beskikbaar moet stel tydens oorlegpleging oor die moontlikheid van ontslag op grond van bedryfsvereistes, word by artikel 189(3), gelees met artikel 16, van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, gereël. Let daarop dat die openbaarmaking skriftelik moet geskied en dat die inligting wat openbaar gemaak word, tersaaklike inligting moet wees. Die begrip "tersaaklike inligting" word nie in artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, omskryf nie. Die betekenis daarvan word egter gereël deur artikel 189(3), gelees met artikel 16(3), van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995.

Die ander party se reg om inligting te eis is nie onbeperk nie. Artikel 16(5) reël die inligting wat 'n werkgewer nie aan die ander oorlegplegende party hoef te openbaar nie. Ingevolge hierdie bepaling is daar vier kategorië van inligting wat nie openbaar gemaak hoef te word nie. 'n Kommissaris van die Kommissie wat as 'n arbiter optree, kan egter in sekere omstandighede openbaarmaking van twee van hierdie kategorië van inligting beveel.

Voordat die volgende prosessuele vereiste vir 'n billike ontslag op grond van bedryfsvereistes bespreek word, moet jy dit wat jy tot dusver geleer het, saamvat. Voltooi weer eens die blanko gedeeltes hieronder deur twee of driesleutelwoorde in te vul.

Die vierde prosessuele vereiste vir 'n billike ontslag op grond van bedryfsvereistes, naamlik dat die werkgewer die ander party moet toelaat om verhoër te rig, word in 8.3.3 bespreek. Indien die werkgewer nie die ander party die geleentheid bied om tydens oorlegpleging verhoër te rig nie, sal die ontslag prosessueel onbillik wees. Die vyfde vereiste, naamlik dat die werkgewer die verhoër deur die ander oorlegplegende party moet oorweeg en daarop reageer, word in 8.3.3 bespreek. Die sesde vereiste, die seleksie van werknemers wat deur ontslag geraak gaan word, word in 8.3.4 bespreek. Die sewende en laaste vereiste vir 'n prosessueel billike ontslag, die betaling van 'n uittreeloon, word in 8.3.5 bespreek.

'n Bietjie agtergrond sal jou help om die belangrikheid van hierdie prosessuele vereiste beter te verstaan. Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956, het geen bepalings oor 'n uittreeloon bevat nie. Werkgewers het derhalwe geredeneer dat hulle nie 'n uittreeloon hoef te betaal nie, aangesien daar geen statutêre verpligting op hul gerus het om dit te doen nie. Werknemers en vakbonde het geëis dat werkgewers 'n uittreeloon betaal. Hulle het aangevoer dat 'n ontslag op grond van bedryfsvereistes 'n "skuldlose ontslag" was, in dié sin dat die werknemer nie die oorsaak van die ontslag was nie. Derhalwe moet die werkgewer die ontslane werknemer vergoed vir die skuldlose verlies van sy werk. Hulle het geargumenteer dat die betaling van 'n uittreeloon ten doel het om die skok van skuldlose ontslag te versag. Dit was dus 'n manier om die ontslane werknemer te help totdat hy 'n ander werk vind.

Die betaling van 'n uittreeloon word nou gereël deur artikel 41 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (die WBD). Let daarop dat artikel 41 'n plig lê op die werkgewer wat op grond van bedryfsvereistes ontslaan, om 'n uittreeloon te betaal. Let ook daarop dat dit die minimum uittreeloon bepaal wat 'n werkgewer moet betaal.

Die werkgewer se plig om 'n uittreeloon te betaal is egter nie absoluut nie. Let daarop dat artikel 41 die omstandighede reël waarin die werkgewer nie 'n uittreeloon hoef te betaal nie. Som dit in die ruimte hieronder op.

8.4 GROOTSKAALSE ONTSLAG DEUR 'N GROOT WERKGEWER

Ons kyk nou na grootskaalse ontslag deur 'n groot werkgewer. 'n Groot werkgewer moet voldoen aan die sewe vereistes soos hierbo uiteengesit. Verder moet die werkgewer voldoen aan art 189A.

Die fasiliteringsroete

Ons kyk nou na die fasiliteringsroete, dit wil sê waar die partye kies om hierdie weg te volg. Die werkgewer kan die KVBA versoek om 'n fasiliteerder aan testel wanneer kennis van moontlike ontslag gegee word aan die werknemersparty ingevolge artikel 189(3). Indien die werkgewer dit nie doen nie, kan die werknemersparty wat die meeste werknemers verteenwoordig wat moontlik ontslaan kan word, sodanige versoek om 'n fasiliteerder rig. Dit moet gedoen word binne 15 dae na die werkgewer se kennisgewing van moontlike ontslag. Indien geen van die partye 'n fasiliteerder binne die voorgeskrewe tydperke versoek nie, kan die partye nogtans tydens die konsultasieproses ooreenkom om 'n fasiliteerder te versoek. As 'n fasiliteerder aangewys word, word die fasilitering gedoen ingevolge die toepaslike regulasies wat deur die Minister van Arbeid uitgevaardig word (sulke regulasies is nog nie in werking gestel nie). Onthou dat die werkgewer nie mag ontslaan alvorens 'n tydperk van 60 dae verloop het vanaf die datum waarop die werkgewer kennis gegee het van die moontlike grootskaalse ontslag nie. Sodra die tydperk verby is, kan die werkgewer kennis gee van die be van dienskontrakte. Die kennisgewing moet voldoen aan die tydsvereistes van artikel 37(1) van die WBD. Maak seker dat jy weet wat hierdie tydsbeperkinge is. Betaling in plaas van kennisgewing kan ookgedoen word kragtens artikel 38 van die WBD. Kyk na die diagram in die handboek en maak seker dat jy die fasiliteringsproses opsommenderwys kan weergee. Maak jou eie diagram in die ruimte hieronder.

Die nie-fasiliteringsroete

Ons kyk nou ook na die nie-fasiliteringsroete, dit wil se waar geen van die partye 'n fasiliteerder versoek het nie. Daar moet 'n minimum tydperk van 30 dae verloop voordat enige dispuut rakende die moontlike ontslag na die KVBA of 'n bedingingsraadverwys kan word. Die minimum tydperk vir versoening, waartydens die werkgewer nie mag ontslaan nie, is ook 30 dae. Dit beteken dat 'n werkgewer in die praktyk nie sal kan ontslaan voordat die twee periodes van 30 dae verstryk het nie. Die werkgewer kan met ander woorde eers ontslaan ná 'n tydperk van 60 dae vanaf die datum waarop kennis gegee is van moontlike grootskaalse ontslag. Let weereens op dat die kennisgewing moet voldoen aan die vereistes van artikel 37 van die WBD en dat artikel 38 van die WBD ook gebruik kan word.

8.5 DISPUUTBESLEGTIGING

Bestudeer par 8.5 van die handboek. Die gedeelte is self-verduidelikend.

8.6 DIE ONTSLAG VAN STAKENDE WERKERS

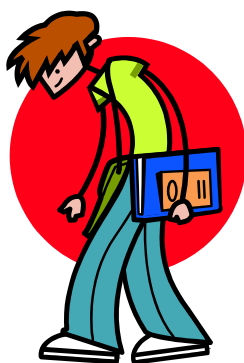
Bestudeer par 8.6 van die handboek.

Jy sal dit dalk nie glo nie, maar ons het aan die einde gekom van ons bespreking oor wat die reg sê oor ontslag op grond van bedryfsvereistes. Jy sal nie al hierdie inligting in een sitting kan baasraak nie! Jy sal opsommings moet maak – waarskynlik meer as een keer.

AANMOEDIGING

Geleerdheid is 'n versiering in voorspoed, 'n tent in teenspoed en voorsorg in die ouderdom.

STUDIE-EENHEID 9: OORDRAG VAN DIENSKONTRAKTE
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 9



9.1 DIE GEMENEREG EN DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE

Wanneer 'n besigheid verkoop word, kan 'n werknemer ingevolge die gemenerereg nie gedwing word om voort te gaan met sy kontrak met die nuwe werkgever nie. Die nuwe werkgever kan ook nie gedwing word om so 'n werknemer in diens te neem nie. By insolvensie van die werkgever word dienskontrakte egter in die algemeen beëindig. Baie kritiek is teen die gemeenregtelike posisie uitgespreek omdat daar geen werksekuriteit was nie en uiteindelik het die wetgewer ingegryp (deur middel van die WAV) om werknemers in sulke omstandighede te beskerm.

9.2 DIE OORSPRONKLIKE ARTIKEL 197 VAN DIE WAV

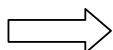
Baie probleme is ondervind met die oorspronklike artikel 197 van die WAV. Sien 9.2 van die handboek vir voorbeelde in hierdie verband. Moenie hierdie voorbeelde bestudeer nie, maar oorweeg dit as agtergrond vir die bespreking wat volg.

9.3 OORDRAG TYDENS DIE GEWONE VERLOOP VAN BESIGHEID

9.3.1 Die aard en omvang van artikel 197

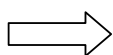
Bestudeer artikel 197 van die WAV soos vervat in par 9.3.1 van die handboek. Artikel 197(1) maak dit duidelik dat die regte van die werknemer afhang van die interpretasie vna die bewoording van artikel 197. Dit lei daartoe dat 'n paar begrippe interpreteer moet word. Maak seker dat jy die volgende begrippe verstaan:

- besigheid
- oordrag
- lopende onderneming



AKTIWITEIT

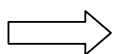
- Maak in u eie woorde 'n opsomming avn die inhoud van artikel 197.
- Onderskei tussen die toepassingsbestek van artikel 197, die betekenis van “oordrag” en die betekenis van “as 'n lopende onderneming”.



TERUGVOER

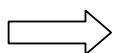
Onthou dat artikel 197 slegs toegepas word by die oordrag van 'n besigheid. Die begrip "besigheid" word in die WAV omskryf as 'die geheel van 'n deel van enige besigheid, bedryf, onderneming van diens'. "Oordrag" beteken 'oordrag van 'n besigheid ... as 'n lopende onderneming'. Hierdie begrip is geïnterpreteer ingevolge die ou artikel 197 en bly relevant vir die nuwe artikel 197.

Ons kyk volgende na die betekenis van "oordrag". Dit blyk dat die begrip wyd is en byvoorbeeld 'n verkoop, 'n samesmelting, 'n oornome van 'n breër proses van herstrukturering binne 'n maatskappy van 'n groep maatskappye insluit. Die betekenis van "as 'n lopende onderneming" sal ook bestudeer word. Let op dat 'n besigheid oorgedra kan word deur die verkoop van bates, die verkoop van aandele en die verkoop van die besigheid self.



AKTIWITEIT

- Lys sommige van die probleme wat ondervind word met die interpretasie van hierdie begrip.
- Lys die faktore wat 'n hof in aanmerking sal neem wanneer hy moet oorweeg van daar 'n oordrag van 'n besigheid was.



TERUGVOER

Jy kan die antwoorde van die aktieweite op bladsye 175-176 van jou handboek vind.

9.3.2 Die uitwerking van artikel 197

Bestudeer 9.3.2 en lys die gevolge van 'n oordrag van 'n besigheid soos uiteengesit in artikel 197(2). Oorweeg die implikasies van die gevolge vir die nuwe werkgewer wat die besigheid wil herstruktureer en sommige werknemers wil ontslaan op grond van bedryfsvereistes. Beskryf een van hierdie gevolge vir sodanige nuwe werkgewer. Bestudeer die verdere gevolge van artikel 197 soos uiteengesit in artikel 197(7)-(9).

Die basiese uitwerking van artikel 197 is dus dat die werknemers van die ou werkgewer, die werknemers van die nuwe werkgewer word op dieselfde voorwaardes en ook oor werkskontinuiteit beskik. Daar is egter uitsonderings.

9.4 OORDRAG VAN DIENSKONTRAKTE BY INSOLVENSIE

Hou altyd artikel 38 van die Insolvensiewet, 1936, wat bepaal dat alle dienskontrakte tussen 'n insolvente werkgewer en sy werknemers outomaties beëindig word, in gedagte. Lees artikel 197A baie noukeurig deur.

Kom ons kyk eerstens na sommige ooreenkomste tussen gewone oordragte en oordragte in die geval van insolvensie.

- Onthou dat hierdie artikel slegs van toepassing is op 'n oordrag van 'n besigheid soos bedoel in artikel 197, wat vroeër in die handboek bespreek is. Dit bring dus ook dieselfde probleme mee as wat daar bespreek is.
- Onthou ook die toepassingsbestek van die artikel, naamlik dat dit slegs van toepassing is wanneer die ou werkgewer insolvent is of waar daar 'n reëlinskema of kompromis met krediteure aangegaan is ten einde likwidasië (winding-up) of sekwestrasie te vermy.
- Die algemene uitwerking van artikel 197A is dat alle werknemers van die ou (insolvente) werkgewer werknemers van die nuwe werkgewer word. Dit is so niesteenstaande artikel 38 van die

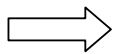
Insolvensiewet, maar behoudens 'n ooreenkoms in teenstelling daarmee tussen die werknemers en die ou van die nuwe werkgewer van beide.

- Die diensvoorwaardes by die nuwe werkgewer moet as geheel nie swakker wees as die ou diensvoorwaardes nie.
- Die nuwe werkgewer is gebonde aan bestaande arbitrasietoekennings en kollektiewe ooreenkomste, maar die partye mag anders ooreenkom.
- Die werknemer word van die een pensioenfonds na die ander oorgedra ingevolge die Wet op Pensioenfondse, 1956.

In die tweede plek kyk ons na die verskille tussen gewone oordragte en oordragte in die geval van insolvensie:

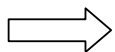
- Regte en verpligtinge tussen die ou werkgewer en die werknemers ten tyde van die oordrag bly regte en verpligtinge tussen die ou werkgewer en die werknemers in die geval van 'n oordrag by insolvensie, maar nie in die geval van 'n gewone oordrag nie.
- Enigiets deur die ou werkgewer gedoen met betrekking tot 'n werknemer, moet in die geval van 'n oordrag by insolvensie afgehandel word tussen die ou werkgewer en die werknemer. Kwessies wat betrekking het op die waardasie en voorsiening van opgehoopde voordele in die geval van 'n gewone oordrag is nie van toepassing op oordragte by insolvensie nie.
- Let op die ekstra verpligtinge van 'n werkgewer met betrekking tot kennisgewing van finansiële probleme, soos voorgeskryf by artikel 197B.

Heelwat problematiese kwessies is in hierdie studie-eenheid geopper. Jy moet seker maak dat jy 'n basiese begrip van artikel 197 en die verwante probleme met interpretasie het.



AKTIWITEIT

- Skryf 'n kritiese opinie rakende die toepassingsbestek van artikel 197 van die WAV.
- Raadpleeg hoofstuk 9 van die handboek en maak seker jy het al die relevante aspekte gedek het. Oorweeg die volgende feitestel: B besluit om sy besigheid van motorverhuring te herstruktureer deur sy werksinkels te sluit en 'n kontrak met A aan te gaan om sy voertuie te diens en herstelwerk te doen. Die werknemers in B se werksinkels word werk aangebied by A, maar die diensvoorwaardes is minder gunstig as dié by B. Die werknemers weier om die nuwe diensvoorwaardes te aanvaar en A deel hulle mee dat hulle dienste beëindig gaan word op grond van bedryfsvereistes. Die werknemers bring 'n heraansoek op grond van die feit dat die transaksie tussen A en B 'n verkoop van 'n besigheid as 'n lopende onderneming darste. Hulle voer aan dat hulle dienskontrakte met B gevolglik op dieselfde voorwaardes ingevolge artikel 197 van die WAV na A oorgedra is.



TERUGVOER

Hierdie was die feite van Schutte & Others v Powerplus Performance & Another (Pty) Ltd & Another (1999) ILJ 655 (AH). Daar is bevind dat die hof, ten einde vas te stel of 'n besigheid oorgedra is of nie, kyk na die substansie van die ooreenkoms en nie na die vorm daarvan nie. Die hof weeg die faktore wat dui op 'n oordrag op teen faktore wat nie daarop dui nie. Een enkele faktor is nie afdoende nie. Alhoewel die oordrag van bates saam met die oorname van die meeste van die werknemers in hierdie geval gedui het op 'n oordrag van 'n besigheid as 'n lopende onderneming, was dit nie noodwendig so nie. Die hof het verduidelik aan die hand van 'n voorbeeld dat sommige besighede slegs bestaan uit intellektuele kapitaal en ontasbare bates. Die hof het bevind dat alhoewel die normale manier om 'n besigheid as 'n lopende onderneming oor te dra die verkoop daarvan is, dit nie die enigste manier is nie. Die verskillende maniere om 'n besigheid oor te dra is uitgewys as 'n samesmelting, 'n oorname, 'n deel van 'n groter proses van herstrukturering, 'n ruiling van bates en 'n skenking. Die hof wys dan ook daarop dat die feit dat daar nie 'n geouditeerde waardasie van die besigheid was nie, nie noodwendig daarop dui dat daar nie 'n bedoeling

was om die besigheid as 'n lopende onderneming oor te dra nie. Die hof het bevind dat B sy werkswinkelbesigheid as 'n lopende onderneming oorgedra het op grond van die volgende:

- A en B was deel van die dieselfde groep maatskappye.
- A het die meeste van die werknemers en bestuurders oorgeneem.
- Die dienste wat deur die werksinkels aan B gelewer is, het voortgegaan sonder enige beduidende onderbreking.
- Die bedoeling om voorraad en gereedskap aan A oor te dra.
- Die gebruik van dieselfde perseel.

Faktore wat teen die beslissing gewerk het, was die volgende:

- Daar was nie 'n geouditeerde waardasie van die besigheid nie.
- Daar was nie 'n verkoopsooreenkoms wat uitvoering gegee het aan die oordrag nie.

Alhoewel hierdie beslissing ingevolge die ou artikel 197 gegee is, is dit steeds relevant vir die nuwe posisie. Die saak is 'n goeie voorbeeld van hoe probleme in die praktyk opgelos is. Sien ook 9.3 van die handboek waar sommige aspekte van hierdie saak aangeraak word.

Ons het aan die einde van hoofstuk 9 gekom!

AANMOEDIGING

Ons inkomstes is soos ons skoene: as hulle te klein is, knyp hulle; as hulle te groot is, laat hulle ons struikel en val.

STUDIE EENHEID 10: ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 10

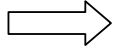


10.1 DIE RELEVANSIE VAN ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

In hoofstuk 2 van jou voorgeskrewe handboek word die probleme en tekortkominge van die gemenerereg aangaande die regulering van die diensverhouding bespreek. Ons stel voor dat jy daardie bespreking weer deurgaan om jou geheue te verfris. Ten einde die bespreking van onbillike arbeidspraktyke te verstaan, is dit belangrik dat jy onthou dat die tekortkominge in die gemenerereg aangaande die diensverhouding aanleiding gegee het tot die vereiste van begrip van billikheid, wat met betrekking tot werknemers iets meer as blote regmatige ontrede van die kant van die werkgewer vereis. Jy weet byvoorbeeld nou (nadat jy die vorige studie-eenhede bestudeer het) dat dit nie voldoende is dat ontslag bloot ingevolge die gemenerereg regmatig is nie. Ontslag moet ook billik wees. Billike ontslag vereis 'n billike rede (substantiewe billikheid) en billike prosedure (prosessuele billikheid). Billikheid word nie slegs vereis wanneer werknemers ontslaan word nie, met ander woorde wanneer die werkgewer die diensverhouding beëindig nie. Billikheid word ook vereis wanneer die werkgewer met bestaande werknemers te doen het, soos byvoorbeeld wanneer werknemers bevorder word, of wanneer voordele aan werknemers toegestaan word. Daar moet ook daarop gelet word dat die vereiste vir billike optrede aan die kant van 'n werkgewer selfs verder strek as die werklike diensverhouding: Wanneer 'n persoon aansoek doen om 'n betrekking, word daar van 'n werkgewer vereis om billik op te tree selfs al is die persoon nog nie 'n werknemer in die eng sin van die woord nie, maar slegs 'n aansoeker om die betrekking is. As vertrekpunt in 'n bespreking van onbillike arbeidspraktyke soos dit in artikel 186(2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, uiteengesit is, is dit dus belangrik om die verskillende stadiums te verstaan waarin billikheid vereis word wat deur die werkgewer toegepas moet word.

Die eerste stadium is die voor-indiensnemingstadium. Hier het die werkgewer te doen met 'n persoon wat nog nie in diens geneem is nie maar wat in die proses is om vir indiensneming aansoek te doen. Soos hierbo genoem, vereis die reg dat 'n werkgewer billik moet wees in sy optrede teenoor 'n aansoeker om 'n betrekking, selfs al het 'n diensverhouding nog nie formeel tot stand gekom nie. Die Employment Equity Act, 1998 ("Wet op Diensbillikheid"), bepaal spesifiek billike ontrede gedurende die fase wat indiensneming voorafgaan. Ingevolge die Wet op Diensbillikheid mag 'n werkgewer nie onbillik diskrimineer teen enige persoon wat om 'n betrekking aansoek doen nie. Hierdie wet word meer in besonderhede in hoofstuk 11 van jou voorgeskrewe handboek bespreek. Die tweede stadium waarin daar van die werkgewer vereis word om billik teenoor 'n werknemer op te tree, is die stadium waarin die werkgewer die diensverhouding wil beëindig. Ons het reeds die vereistes vir billike ontslag bespreek. Jy kan die besprekings in hoofstukke 6 tot 8 van jou voorgeskrewe handboek weer raadpleeg. Die derde stadium waarin daar van die werkgewer vereis word om billik op te tree, is in die loop van die (bestaande) diensverhouding. In hoofstuk 10 val die klem op billike optrede in die loop van die diensverhouding. Dink aan die volgende: Is dit nodig vir 'n werkgewer om billik op te tree wanneer werknemers bevorder van in rang verlaag word? Is dit nodig vir 'n werkgewer om billik op te tree wanneer sekere diensvoordele, soos motortoelaes, aan werknemers toegeken word? Wat omtrent skorsings? Kan 'n werknemer kla oor onbillike ontrede indien sy van hy geskors word vir iets wat verkeerd gedoen is? Indien jy noukeurig oor

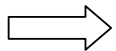
hierdie vrae nadink, sal jy besef dat die moontlikheid van onbillike optrede gedurende die diensverhouding 'n werklikheid is. Dit is as gevolg van hierdie moontlikheid dat die wetgewer voorsiening gemaak het vir onbillike arbeidspraktyke ten einde te verseker dat 'n werkgewer billik optree teenoor sy van haar werknemers.



AKTIWITEIT

In die volgende bespreking sal ons sommige van die vrae wat hierbo gevra is, van nader beskou. Voor ons dit egter doen, moet jy eers probeer om die volgende vrae te beantwoord. Indien jy in staat is om hierdie vrae te beantwoord, stel ons voor dat jy voortgaan met 'n meer gedetailleerde studie van onbillike arbeidspraktyke.

- Wat is die probleme en tekortkominge van die gemenerereg in die regulering van die diensverhouding?
- Noem die drie stadiums van die diensverhouding.



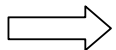
TERUGVOER

Raadpleeg weer die bespreking in 10.1 van jou voorgeskrewe handboek. Die diensverhouding het drie fases, naamlik die begin (wanneer die werker vir werk aansoek doen), die middel (solank die verhouding aanhou), en die einde (ontslag, aftrede of bedanking). Die reëls vir onbillike ontslag dek slegs beëindiging van die verhouding. 'n Onbillike ontslag gee remedies vir die werker tydens die middelfase van die verhouding.

10.2 DIE DEFINISIE VAN ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

Lees die omskrywing van die onbillike arbeidspraktyk soos aangehaal in 10.2 van jou voorgeskrewe handboek noukeurig. Kan jy nou sien waarom 'n hele hoofstuk aan hierdie een omskrywing gewy is? Onthou om gedurig hierdie omskrywing in gedagte te hou wanneer jy die res van hierdie belangrike hoofstuk bestudeer.

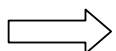
10.2.1 Toepassingsgebied



AKTIWITEIT

Lees 10.2.1 van die handboek deur en beantwoord dan die volgende vrae:

- (1) Kan 'n werkgewer 'n onbillike arbeidspraktyk teen 'n aansoeker om 'n betrekking pleeg? Motiveer jou antwoord.
- (2) Veronderstel dat 'n werkgewer 'n onbillike arbeidspraktyk teen vyf werknemers pleeg. Bespreek kortliks of hul as 'n groep teen die werkgewer kan optree en of elkeen van hulle die KVBA (Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie) afsonderlik moet nader vir regshulp.
- (3) Kan 'n werknemer hom of haar skuldig maak aan 'n onbillike arbeidspraktyk?
- (4) Kan 'n vakbond hom skuldig maak aan 'n onbillike arbeidspraktyk?



TERUGVOER

- (1) *Die antwoord is nee. Die omskrywing van "onbillike arbeidspraktyk" verwys slegs na " 'n werkgewer en 'n werknemer". Dit beteken dat 'n onbillike arbeidspraktyk slegs gepleeg kan word binne die omvang van 'n diensverhouding. Voornemende werknemers kan egter beweer dat daar teen hulle gediskrimineer is in die stadium waarin hulle om 'n pos aansoek gedoen het. In hierdie stadium hoef jy slegs kennis te neem van hierdie feit - onbillike optrede (in die besonder*

diskriminasie) in die voor-indiensnemingsfase word meer in besonderhede in hoofstuk 11 van jou voorgeskrewe handboek bespreek.

(2) *Die antwoord is ja. Die werknemers in hierdie vraag kan as 'n groep ontree wanneer almal van hulle die slagoffer was van dieselfde onbillike arbeidspraktyk, ten spyte van die feit dat artikel 186(2) slegs na "werknemer" in die enkelvoud verwys.*

(3) en (4) *Die antwoord op albei hierdie vrae is nee. Kyk weer na 10.2.1 van jou voorgeskrewe handboek.*

10.2.2 Is die lys van onbillike arbeidspraktyke volledig?

Ten einde die bespreking te verstaan, stel ons voor dat jy die omskrywing van "onbillike arbeidspraktyk" soos aangehaal in 10.2 van jou voorgeskrewe handboek weer lees. Die relevante vraag hier is van die lys van onbillike arbeidspraktyke in artikel 186(2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, volledig is. Kan 'n werknemer met ander woorde kla oor ander vorme van onbillike optrede wat nie in daardie omskrywing van 'n onbillike arbeidspraktyk gelys is nie? Die antwoord op hierdie vraag is nee. Die lys van onbillike arbeidspraktyke is volledig. Dit beteken dat 'n werknemer nie in staat sal wees om te kla oor enige ander vorme van "onbillike" optrede wat buite die val wat in artikel 186(2) gelys is nie. Let ook daarop dat onbillike diskriminasie nie langer 'n onbillike arbeidspraktyk ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge uitmaak nie. Onbillike diskriminasie as 'n onbillike arbeidspraktyk is geskrap uit die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995. Onbillike diskriminasie word nou deur die Wet op Diensbillikheid, 1998, gereguleer. Kyk in hierdie verband die bespreking in hoofstuk 11 van jou voorgeskrewe handboek.

Ter opsomming, dit blyk dus dat slegs die volgende (onbillike) handeling of (onbillike) versuime wat tussen 'n werkgewer en 'n werknemer ontstaan, 'n onbillike arbeidspraktyk ingevolge hierdie omskrywing kan uitmaak:

- die onbillike gedrag van die werkgewer rakende die bevordering, verlaging in rang, proeftydperk van opleiding van 'n werknemer.
- die onbillike optrede van die werkgewer rakende die voorsiening van voordele aan 'n werknemer
- die onbillike skorsing van 'n werknemer van enige ander onbillike dissiplinêre optrede behalwe ontslag.
- die versuim van weiering van 'n werkgewer om 'n gewese werknemer in diens te herstel of weer in diens te neem ingevolge 'n ooreenkoms.
- 'n optrede, uitgesonderd ontslag, in stryd met die Wet op Beskernde Bekendmakings, omrede die werknemer 'n beskernde bekendmaking soos in daardie Wet omskryf, gedoen het.

10.2.3 Die vermyding van artikel 186(2) deur op die Grondwet staat te maak, administratiefregtelike kontrak

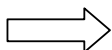
Die Grondwet gee aan elkeen die reg tot billike arbeidspraktyke. Dit het tot die vraag gelei of werknemers direk op die Grondwet mag steun (waar die reg tot billike arbeidspraktyke nie beperk is nie) eerder as op die WAV waar die reg tot billike arbeidspraktyke beperk is tot die paar wat in die definisie genoem is). Die Grondwetlike Hof het bepaal dat mens nie direk op die die Grondwet mag steun nie (byvoorbeeld die reg tot billike arbeidspraktyke in artikel 23 van die Grondwet) waar daar wetgewing is (soos artikel 186(2) van die WAV) wat uitdrukking aan 'n grondwetlike reg gee.

10.3 ONBILLIKE OPTREDE: BEVORDERING EN VERLAGING IN RANG

10.3.1 Basiese beginsels

Artikel 186 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 verwys na onbillike optrede van die werkgewer ten aansien van die bevordering of die verlaging van die rang van 'n werknemer. Die betekenis van bevordering en verlaging in rang. Dit is belangrik dat jy weet wat bedoel word met die begrippe “bevordering” en “verlaging in rang”. Die rede waarom dit so belangrik is om hierdie begrippe te verstaan, is dat dit nie altyd uit die feite duidelik is of 'n persoon inderdaad bevorder (of in rang verlaag) is nie. Kyk na die volgende voorbeeld:

Me Marais, 'n senior bestuurder van 'n kettingwinkel, word meegedeel dat sy deur die bestuur gekies is om met die opleiding van nuut aangestelde bestuurders in sommige van die maatskappy se ander winkels behulpsaam te wees. As gevolg van haar bykomende verantwoordelikhede, en as gevolg van die feit dat sy na die ander winkels sal moet reis, word sy meegedeel dat, sodra sy aangestel is, sy 'n spesiale toelae sal ontvang asook 'n motorvoertuig om te gebruik om tussen die verskillende winkels te reis. Me Marais voel uiters gelukkig. Sy beskou haar nuwe status as 'n bevordering wat erkenning aan haar verleen vir haar harde werk gedurende die afgelope drie jaar. 'n Week later word me Marais deur die bestuur meegedeel dat sy nie gebruik sal word om die opleiding te doen nie. Sy hoor per riemtelegram dat 'n sekere me Cooper ('n senior bestuurder by een van die ander winkels) genader is om die opleiding te behartig, oënskynlik omdat die bestuur haar as beter gekwalifiseerd beskou om die opleiding te doen. Me Marais is hewig ontsteld. Sy voel dat sy die bevordering verdien het en dat haar werkgewer onbillik opgetree het. Me Marais maak 'n afspraak met die bestuur om haar ongelukkigheid omtrent haar bevordering te bespreek. Die bestuur reageer deur aan haar te noem dat sy welkom is om enige griewe wat sy teen hulle het, te bespreek, maar volgens hulle het watter grief sy ook al het, beslis nie betrekking op 'n “bevordering” nie. Skryf 'n memorandum aan me Marais waarin jy die remedies tot haar beskikking met haar bespreek. Die volgende twee vrae tree na vore uit hierdie feitestel: 1 Die eerste vraag is van die pos wat aan me Marais aangebied is, 'n “bevordering” behels soos bedoel in artikel 186(2)(a) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995. Jy sal saamstem dat die aanbod wat aan me Marais gemaak is, opgetwyfeld na 'n bevordering lyk. Maar wat nou as die werkgewer argumenteer dat die bestuur, as deel van sy prerogatief as bestuur, daarop geregtig is om van werknemers te verwag om take te verrig wat redelikerwys inpas by hul bestaande take? Beteken die blote feit dat 'n persoon addisiopale take moet verrig, dat daardie persoon bevorder is? Die betekenis van “bevordering” word in jou voorgeskrewe handboek bespreek. Lees dit deur en probeer om die vrae hieronder te beantwoord. Ons sal later, in die bespreking van hierdie hoofstuk terugkeer na die posisie van me Marais. 2 Veronderstel dat die nuwe pos inderdaad 'n bevordering was, was dit onbillik van die werkgewer om sy woord te breek oor die aanbod? Bestudeer 10.3.1 van die voorgeskrewe handboek.

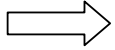


AKTIWITEIT

Laat ons nou terugkeer na die betekenis van “bevordering”. Bestudeer die voorgeskrewe handboek en beantwoord dan die volgende vrae:

- (1) Werkgewers kan van enigeen van twee stelsels gebruik maak om werknemers te bevorder. Noem hulle en gee 'n kort beskrywing van elkeen.
- (2) Me Dlamini is in diens as 'n assistent-bestuurder in 'n meubelwinkel. Haar onmiddellike bestuurder is onlangs verplaas na 'n nuwe winkel. Die pos van bestuurder word geadverteer. Me Dlamini, wat onlangs 'n sertifikaatkursus in bestuurswese met sukses voltooi het, doen aansoek om die pos. Sy glo dat sy die regte persoon is vir die werk, aangesien sy die nodige kwalifikasies sowel as voldoende ondervinding het om die pos te beklee. Tot haar groot verbasing word sy egter nie in die vakante pos aangestel nie. Sy verneem dat die eienaar se niggie, me Radebe, wat geen ondervinding as 'n bestuurder het nie, in die pos aangestel is. Bespreek, met verwysing na toepaslike regspraak, van die werkgewer hom skuldig gemaak het aan 'n onbillike arbeidspraktyk deur nie me Dlamini in die pos aan te stel nie.

- (3) Bespreek, met verwysing na die beslissings in *Mashegoane & Another v University of the North*, en *Nawa v Department of Trade and Industry* (aangehaal in die voorgeskrewe handboek), wat jy meen “bevordering” beteken.
- (4) Keer terug na die vraag omtrent me Marais. Kan jy nou die eerste van die twee vrae beantwoord?

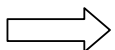


TERUGVOER

- (1) Die twee stelsels is die “vlakvorderingstelsel” en die “aansoek om vakante pos”-stelsel. Onthou dat daar van jou verwag is om ‘n kort beskrywing van elk te gee.
- (2) Raadpleeg weer die bespreking in 10.2.1, waar daar aangedui is dat slegs werknemers (wat beteken dat daar ‘n diensverhouding moet bestaan tussen die werknemer en die werkgever wat na bewering ‘n onbillike arbeidspraktyk pleeg) beskerm is teen onbillike arbeidspraktyke. Aansoekers om werk is dus nie beskerm teen onbillike arbeidspraktyke soos beoog in artikel 186(2) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995*, nie. Die moeilike vraag wat uit hierdie besondere feitestel ontstaan, is of me Dlamini (wat ‘n werknemer in die meubelwinkel is) in haar hoedanigheid as ‘n werknemer optree as sy aansoek doen om ‘n pos by haar eie werkgever, en of sy optree in haar hoedanigheid as ‘n aansoeker om ‘n nuwe pos by haar eie werkgever. Wanneer jy die verskillende sake lees wat in 10.3.1 bespreek word, sal jy besef dat die antwoord op hierdie vraag allermens eenvoudig is!
- (3) In *Public Servants Association v Northern Cape Provincial Administration* (wat in jou voorgeskrewe handboek bespreek word) het die KVBA beslis dat ‘n persoon wat om ‘n vakante pos aansoek doen, dit doen in die hoedanigheid van ‘n aansoeker om werk en nie as ‘n werknemer nie. Aangesien sodanige persoon dan nie as ‘n werknemer beskou word nie, maar as ‘n aansoeker, is die wet nie van toepassing nie. In *Vereniging van Staatsamptenare obo Badenhorst v Department van Justice* het die KVBA ‘n ander benadering gevolg en die argument verwerp dat ‘n persoon wat bevordering wil hê, ‘n aansoeker om ‘n nuut geskepte pos is. Onthou om tot ‘n gevolgtrekking te kom nadat jy die reg bespreek het. Wat kan me Dlamini doen? Dink jy dat die beslissing in *Public Servants Association v Northern Cape Provincial Administration* korrek is? Onthou om altyd jou argumente te staaf!

10.3.2 Onbillikheid van die werkgever se optrede

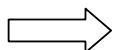
Die vraag na die billikheid van die werkgever se optrede staan op twee bene. Die optrede van die werkgever met betrekking tot ‘n bevordering en ‘n verlaging in rang moet sowel substantief as prosessueel billik wees. Bestudeer 10.3.2 in jou voorgeskrewe handboek sorgvuldig. Onthou, dit is nie voldoende om slegs die reg te verstaan en te weet wat die hof beslis het in die verskillende sake wat in jou voorgeskrewe handboek bespreek word nie. Dit is baie belangrik dat jy in staat moet wees om dit wat jy geleer het, toe te pas op ‘n gegewe feitestel.



AKTIWITEIT

- (1) Kan ‘n werkgever subjektiewe faktore, soos byvoorbeeld werkverrigting, in ag neem in die besluit van ‘n persoon bevorder moet word al dan nie? Bespreek.
- (2) Sien weer die probleem van me Marais. Veronderstel dat die pos wat me Marais aangebied is, weliswaar ‘n bevordering sou uitmaak. Sou jy dink dat dit onbillik was van die werkgever om nie sy woord gestand te doen nie?
- (3) Me Naidu doen aansoek om ‘n betrekking wat in die plaaslike koerant geadverteer is. Sy word genooi om ‘n onderhoud by te woon. By die onderhoud besef sy skielik dat een van die onderhoudvoerders ‘n voormalige vriend van haar is. Sy het egter die verhouding verbreek nadat hy leuens oor haar versprei het. Dink jy dat sy daarop sal kan aandring dat haar voormalige vriend hom aan die paneel van keurders onttrek?
- (4) Mnr Radebe is ‘n assistent-betaalmeester by ‘n groot firma. Sy pligte behels die kontroliering van die loonkoerverte nadat die betaalmeester die week se lone bereken en dit in die koerverte geplaas het. Hy het hierdie pos vir twee jaar beklee. Toe die betaalmeester skielik siek word, word hy deur die bestuur gevra om die verantwoordelikhede van die betaalmeester oor te neem totdat

laasgenoemde terugkeer. Nadat hy vir drie weke as betaalmeester waargeneem het, bedank die betaalmeester om gesondheidsredes. Mnr Radebe voer sy pligte ywerig uit en word by verskeie geleenthede deur die bestuur verseker dat hulle baie tevrede is met sy werk. Die pos van betaalmeester word geadverteer en mnr Radebe, vol vertrou dat hy die werk kan doen, doen aansoek om die pos. Tot sy groot verbasing word hy nie in die pos aangestel nie. Hy meen dat die werkgewer onbillik opgetree het. Stem jy saam? Bespreek. Indien mnr Radebe sou besluit om die besluit van die werkgewer te betwis, wat kan hy doen?



TERUGVOER

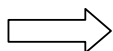
- (1) *Die antwoord is ja. Dit is moeilik om te besluit of 'n persoon aangestel moet word, al dan nie, sonder om subjektiewe faktore in ag te neem. Die werkgewer moet egter steeds redes vir sy besluit kan verskaf.*
- (2) *Dit is 'n moeilike vraag om te beantwoord. Hou in gedagte dat die werkgewer natuurlik kan argumenteer dat me Marais nooit "bevorder" is nie, maar dat sy bloot gevra is om ander take wat by haar huidige werkbeskrywing inpas, te verrig. In hierdie verband kan die werkgewer byvoorbeeld aanvoer dat wanneer 'n persoon senior status bereik, daar van daardie persoon vereis kan word om ander meer junior bestuurders op te lei. Stem jy saam met hierdie argument? Indien nie, onthou dat jy in staat sal moet wees om redes te gee waarom nie! Ons stel ook voor dat jy die beslissings in Mashegoane & Another v University of the North (1998) 1 BLLR 73 (AH) en Nawa v Department of Trade and Industry (1998) BLLR 701 (AH), wat in jou voorgeskrewe handboek bespreek word, lees. Watter van die twee beslissings moet op hierdie feitestel toegepas word?*
- (3) *Normaalweg mag 'n werknemer die samestelling (en die bevoegdheid) van 'n paneel keurders betwis. Wanneer 'n werknemer redelikerwys vermoed dat 'n persoon op die paneel nie objektief sal wees nie, sal hy van sy beswaar kan maak.*
- (4) *Die algemene reël is dat alhoewel 'n werkgewer van werknemers kan verwag om in ander posisies waar te neem, dit nie beteken dat die werknemer daarop geregtig is om in die pos aangestel te word nie. In die geval van mnr Radebe kan 'n mens egter argumenteer dat die werkgewer die verwagting by hom geskep het dat hy permanent aangestel sou word in die pos waarin hy waargeneem het. In hierdie verband sal mnr Radebe waarskynlik argumenteer dat hy gedink het dat hy bevorder sou word in die lig van die positiewe terugvoer wat hy van die bestuur ontvang het. Alhoewel 'n mens geneig voel om mnr Radebe te steun, behoort jy daarop te let dat 'n werknemer normaalweg nie daarop geregtig is om aangestel te word nie. Daar rus hoogstens 'n plig op die werkgewer om aan die werknemer die geleentheid te bied om sy kant van die saak te stel voordat die finale besluit geneem word. Wanneer jy ook al 'n probleemtype vraag moet beantwoord en gevra word om die antwoord te "bespreek", is dit baie belangrik dat jy onthou om eers die aard van die probleem te identifiseer (byvoorbeeld: hierdie vraag handel oor 'n ontslag, van hierdie vraag handel oor 'n beweerde onbillike bevordering, ens) en daarna moet jy die reg bespreek. Hier is dit belangrik dat jy verwys na relevante wetgewing (soos die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995), na relevante regspraak en die inligting wat in jou voorgeskrewe handboek vervat is. Dit is ook belangrik om tot 'n gevolgtrekking te kom waarin jy 'n antwoord op die vraag gee.*
- (5) *Mnr Radebe kan hom tot KVBA wend.*

10.4 ONBILLIKE OPTREDE: PROEFTYDPERK

Hierdie tipe onbillike arbeidspraktyk is met die 2002 wysigings ingesluit. Kyk weer na Item 8 van die Goeie Praktykskode. Voorbeelde van onbillike arbeidspraktyke in hierdie konteks sal byvoorbeeld wees die stel van onredelike lang proeftydperke, die stel van 'n onredelike prestasiestandaard, die versuim om die werknemer behoorlik oor die vereiste prestasiestandaard in te lig. In 'n prosedurele sin mag dit wees die versuim deur die werkgewer om behoorlike leiding, evaluasie, opleiding, berading en opdrag (wat deur die Kode vereis word) aan die die werknemer te gee.

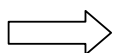
10.5 ONBILLIKE ONTREDE: VOORSIENING VAN VOORDELE

Bestudeer 10.5 van jou voorgeskrewe handboek sorgvuldig en beantwoord dan die volgende selftoetsvrae:



AKTIWITEIT

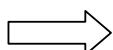
- (1) Sluit die woord “voordele” soos dit artikel 186(2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge verskyn het besoldiging in? Bespreek met verwysing na toepaslike regspraak.
- (2) Behels ondergenoemde ‘n voordeel in soos beoog in artikel 186(2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995? Bespreek met verwysing na gesag.
 - 2.1 Gratis vervoer na en van die werkplek
 - 2.2 ‘n Eis om verskuldigde kommissie
 - 2.3 Betaling vir opgehoopte verlof
 - 2.4 Betaling vir oortyd
 - 2.5 ‘n Voertuigvoordeelskema wat verleen word volgens die diskresie van die bestuur
- (3) Wat beteken “besoldiging”?
- (4) Wat is die verskil tussen ‘n regtegeskil en ‘n belangegeskil? Waarom is hierdie onderskeid nuttig by die vasstelling van die betekenis van “voordeel”?
- (5) Kan werknemers staak oor ‘n geskil wat verband hou met ‘n voordeel?



TERUGVOER

- (1) *Kyk die bespreking in 10.5. van die handboek. Nadat jy hierdie gedeelte gelees het, sal jy besef dat die vraag oor wat ‘n voordeel behels, in teenstelling met besoldiging, uiters moeilik is om te beantwoord. Maak seker dat jy verstaan wat die verskil is. Ons stel ook voor dat jy na die omskrywing van “besoldiging” in artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, kyk.*
- (2) *Die antwoorde op hierdie vrae kan in 10.5 van die handboek gevind word.*
 - 2.1 *Daar is beslis dat gratis vervoer ‘n voordeel is.*
 - 2.2 *Betaling van verskuldigde kommissie is bevind besoldiging te wees en nie ‘n voordeel nie.*
 - 2.3 *Betaling vir opgehoopte verlof behels besoldiging en nie ‘n voordeel nie.*
 - 2.4 *Betaling vir oortyd behels besoldiging en nie ‘n voordeel nie.*
 - 2.5 *‘n Voertuigvoordeelskema wat op die diskresie van die bestuur berus, is besoldiging en nie ‘n voordeel nie.*
- (3) *Sien 10.5 en die kommentaar wat gelewer is in verband met vraag 1.*
- (4) *Sien 10.5.*
- (5) *Vraag 5 is ‘n moeilike vraag om te beantwoord. Indien die tweede benadering tot die omskrywing van “voordeel” gevolg word, sal dit beteken dat “voordeel” vertolk sou word as sou dit slegs op vooraf bestaande voordele betrekking hê. ‘n Staking oor ‘n vooraf bestaande voordeel sal dus onbeskerm wees, aangesien dit ‘n staking oor ‘n regtegeskil sal wees. Sien verder die bespreking in 10.5 van die handboek en in die besonder die bespreking van die beslissing in SACWU v Longmile/Unitred. In die handboek word die korrektheid van hierdie beslissing gedebatteer. Dink jy dat die beslissing korrek is?*

Alhoewel die volgende twee aktiwiteite oorvleuel, raai ons jou aan om albei te doen, aangesien dit jou sal help om die inhoud van 10.5 beter te verstaan en te leer.



AKTIWITEIT

- Maak ‘n opsomming van die twee moontlike benaderings tot die vertolking van “voordeel”soos bedoel in artikel 186(2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995.
- Stel die benadering wat die Arbeidshof in *Schoeman & Another v Samsung Electronics SA (Pty) Ltd* gevolg het, teenoor die benadering wat in *SACWU v Longmile/Unitred* gevolg is. Watter benadering is, na jou mening, verkieslik?

➡ **TERUGVOER**

Jy sal die antwoorde eop hierdie vrae vind in par 10.5 en die bespreking hierbo.

10.6 ONBILLIKE OPTREDE RAKENDE OPLEIDING

Bestudeer par 10.6 van die handboek. Die werkgewer sal onbillike optree waar 'n werknemer van opleiding ontnem word en die opleiding 'n voorvereiste is vir vordering in die werkplek, of waar daar 'n regmatige verwagting vir opleiding was en waar dit verder bewys kan word dat die werkgewer inkonsekwent, arbitrêr en irrasioneel opgetree het deur opleiding te weier.

10.7 ONBILLIKE SKORSING

Bestudeer par 10.7 van jou voorgeskrewe handboek. As jy seker is dat jy die inhoud van daardie paragraaf verstaan, gaan voort met die volgende paragraaf.

➡ **AKTIWITEIT**

- Wat is die verskil tussen voorkomende (preventative) en bestraffende (punitive) skorsing?
- Kan slegs 'n bestraffende skorsing op 'n onbillike arbeidspraktyk neerkom?
- Wat is die vereistes vir 'n billike skorsing?

➡ **TERUGVOER**

- *'n Voorkomende skorsing is waar dissiplinêre klagtes teen 'n werknemer ondersoek word en die werkgewer die werknemer wil skors hangende die uitkoms van die dissiplinêre ondersoek. 'n Bestraffende skorsing kan opgelê word as dissiplinêre maatreeël kort van ontslag omdat die dissiplinêre verhoor gehou is en die werknemer skuldig bevind is.*
- *Nee- albei vorms kan. Sien die bespreking in par 10.7.1.*
- *Jy sal die antwoord kry in par 10.7.2.*

10.8 DISSIPLINÊRE OPTREDE BUITEN ONTSLAG

Bestudeer par 10.8 van jou voorgeskrewe handboek en beantwoord dan die volgende maklike selftoetsvrae:

➡ **AKTIWITEIT**

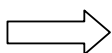
- Noem drie voorbeelde van dissiplinêre maatreeëls buiten ontslag.
- Is werknemers beskerm teen onbillike dissiplinêre maatreeëls buiten ontslag? Bespreek.

➡ **TERUGVOER**

Die antwoorde op hierdie maklike vrae kan in 10.8 van jou voorgeskrewe boek gevind word. Werknemers kan die substantiewe en prosedurele billikheid van enige straf kort van ontslag (opgelê deur die werkgewer) bevraagteken op dieselfde beginsel as wat 'n werknemer die billikheid vir 'n ontslag op grond van wangedrag kan bevraagteken. Met ander woorde, substantiewe en prosedurele billikheid. Onthou dat daar ten minste drie belangrike verskille is: eerstens sover die straf aanbetref, die werknemer moet aantoon dat die straf wat opgelê is (bv finale skriftelike waarskuwing) nie gepas was nie, tweedens dit is baie maklik vir werkgewers om sanksies kort van ontslag te regverdig, en derdens wat die prosedure aanbetref, hoe minder die straf, hoe meer informeel kan die prosedure wees wat die werkgewer volg om dit op te lê.

10.9 VERSUIM OF WEIERING OM IN DIENS TE HERSTEL

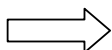
Let daarop dat “onbillikheid” nie hier vereis word nie – die blote weiering of versuim is op sigself genoeg om ‘n onbillike arbeidspraktyk daar te stel. Dit is duidelik uit sake dat daar gewoonlik op artikel 186(2)(c) gesteun word in die konteks van herindiensnemingskontrakte as deel van afdankings (maw waar die werkgever onderneem – gewoonlik vir ‘n beperkte tyd – om voorkeur herindiensname te gee aan werknemers uit ‘n sekere groep vir werk wat weer na afdanking beskikbaar word). Bestudeer par 10.9 van die handboek en doen die volgende aktiwiteit:



AKTIWITEIT

Probeer nou om die volgende probleemvraag te beantwoord:

Drie werknemers is ontslaan weens wangedrag as gevolg van ‘n insident waarin hulle een van hulle mede-werknemers aangerand het. Al drie van hulle was as drywers in diens. Die geskil betreffende hul beweerde onbillike ontslag is vir versoening na die KVBA verwys. Toe die geskil onbesleg bly, is dit na arbitrasie verwys. Op die dag van die arbitrasie besluit die werkgever om die geskil te skik aangesien die getuies vir die werkgever almal al sy diens verlaat het en nie opgespoor kon word nie. Die werkgever bied aan om die werknemers onvoorwaardelik in hulle diens te herstel, mits hulle almal die volgende dag vir diens aanmeld. Twee dae later word hulle meegedeel dat hulle afgedank gaan word aangesien die werkgever beplan om die drywersafdeling deur ‘n buite-agentskap te laat bedryf. Het die werkgever ‘n onbillike arbeidspraktyk gepleeg ingevolge artikel 186(2)(c) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995? Bespreek.

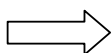


TERUGVOER

Geen onbillike arbeidspraktyk is gepleeg nie aangesien die werkgever voldoen het aan die vereiste om die betrokkenes in diens te herstel. Die geskil omtrent die uitbesteding is ‘n ander geskil en sal deur middel van ander prosedures behandel moet word. Sien die bespreking van SACCAWU obo Africa & Another v Bredasdorp Spar in 10.9 van jou voorgeskrewe handboek.

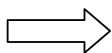
10.10 BESKERMDE BEKENDMAKINGS

Hierdie onbillike arbeidspraktyk is met die 2002 wysigings van die WAV ingevoeg. Lees par 10.10 baie goed deur en beantwoord die volgende vrae:



AKTIWITEIT

- Wat behels die beginsel van kousaliteit?
- Wat beteken ‘n “beroepsnadeel”?



TERUGVOER

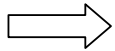
Wat kousaliteit aanbetref vereis die WAV dat die beroepsnadeel “as gevolg van” ‘n beskermde openbaarmaking moet wees. In teenstelling daarmee, verbied die Wet op Beskermd Openbaarmakings ‘n beroepsnadeel wat “as gevolg van of gedeeltelik as gevolg van” ‘n beskermde openbaarmaking is. Dit word aangevoer dat laasgenoemde (breër) benadering die een is wat kan, en moet, nagevolg word. In elk geval, moet daarop gelet word dat jurisdiksie in terme van die Wet op Beskermd Openbaarmakings, 2000 nie tot die Arbeidshof of KVBA en hulle jurisdiksie oor onbillike arbeidpraktyke en outomaties onbillike ontslag beperk is nie. As werknemers die siviele howe nader is dit duidelik dat die breër benadering tot kousaliteit gebruik sal word. Dit is natuurlik ‘n goeie rede om eerstens die siviele howe te nader

‘n Beroepsnadeel beteken:

- Om aan dissiplinêre aksie onderwerp te word;
- Om ontslaan, geskors, verlaag in rang, geteister of geintimideer te word;
- Om verplaas te word teen die werknemer se sin;
- Om verplasing of bevordering geweier te word;
- Om onderwerp te word aan 'n diensterm of aftrede wat gewysig is of gewysig gehou word tot nadeel van die werknemer;
- Om 'n verwysing geweier te word, of van 'n swak verwysing deur die werkgewer voorsien te word;
- Om van 'n aanstelling ontnem te word;
- Om met enige van die bogenoemde aksies deur die werkgewer gedreig te word;
- Om andersins negatief geraak te word ten opsigte van sy of haar werk, diens, kantoor insluitende diensgeleenthede en werksekuriteit.

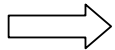
10.11 BESLEGTING VAN GESKIL AANGAANDE ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

Bestudeer par 10.11 in Essential Labour Law.



AKTIWITEIT

Maak 'n opsomming van die wyse waarop 'n geskil weens 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk besleg word. Hoe verskil dit van die prosedure in 'n geval van beweerde onbillike ontslag? Op wie rus die bewyslas?



TERUGVOER

Jy sal die antwoorde in par 10.11 van jou handboek vind. As jy seker is dat jy die inhoud van hoofstuk 10 van jou handboek verstaan en as jy al die aktiwiteite gedoen het kan jy nou aangaan met hoofstuk 11 van die handboek. Hoofstuk 11 handel oor diensgelykheid en verwys na die Employment Equity Wet, 1998.

AANMOEDIGING

Alle dinge kom tot die wat bereid is om daarop te wag.

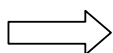
STUDIE-EENHEID 11: DIENSGELYKHEID EN REGSTELLEDE AKSIE
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 11



SPESIALE NOTA:

Met die bespreking van hoofstuk 11 sal ons nie met iedere en elke paragraaf in die handboek handel nie. Ons sal eerder na die hoofstuk in die geheel kyk en sommige belangrike punte uitlig.

Hierdie hoofstuk is baie belangrik. Jy moet die beginsels met betrekking tot onbillike diskriminasie bestudeer en verstaan. Dit is net so belangrik dat jy die beginsels op 'n stel feite moet kan toepas. 'n Bloot teoretiese kennis is met ander woorde nie genoeg nie. Of jy die beginsels onder die knie gaan kry, hang suiwer af van die moeite wat jy bereid is om te doen. Hieronder sal jy 'n feitestel vind wat die toepassing van hierdie beginsels toets.

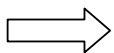


AKTIWITEIT

Me A, 'n blanke Afrikaanssprekende vrou, ontspan een lui Sondagmiddag langs die swembad terwyl sy die Sunday Times lees. Sy kom op die volgende advertensie af: “Wanted: Public Relations Consultant. No previous experience necessary, but must be fluent in three black languages and be prepared to travel a lot.” Me A, wat geskei is en drie kinders het, praat Xhosa, Noord-Sotho, Tswana en Zulu vlot. Hoewel sy besef dat sy as gevolg van die kinders nie regtig kan reis nie, (haar voormalige eggenoot het pad gegee met 'n jonger weergawe van Me A) besluit sy om tog uit nuuskierigheid om die pos aansoek te doen. Tydens die onderhoud word dit duidelik dat maatskappy XYZ, wat mansonder-klere vervaardig, op soek is na 'n swart man om die pos te vul. Trouens, die Menslikehulpbronbestuurder, eerlike man wat hy is, erken wel tydens die onderhoud dat die reisvereiste nie werklik noodsaaklik vir die pos is nie, aangesien die suksesvolle applikant die Groter Johannesburg-area sal dek. Hy noem voorts dat die vereiste bloot ingevoeg is om te verseker dat meestal mans om die pos aansoek sou doen - aangesien die pos met die verkoop van mansonderklere te doen het, beteken dit logieser-wys dat 'n man die pos moet vul. Hy wys voorts daarop dat die pos vereis dat baie funksies in die aand bygewoon moet word, wat beteken dat me A nie regtig geskik is nie. Hy voeg ook by dat die verklaarde beleid van die maatskappy is om 'n vlak van 75% swart verteenwoordiging in die afdelings openbare betrekkinge en verkope van die maatskappy te bereik ten einde toenemende penetrasie van die swart mark te verseker. Hierdie beleid is nou vervat in 'n kollektiewe ooreenkoms met die meerderheids-vakbond by die maatskappy. Hy sluit af deur te sê dat die hele oogmerk van die advertensie was om uitvoering te gee aan die maatskappy se besorgdheid oor voortgesette wins en regstellende aksie. Me A word vriendelik ingelig dat haar aansoek onsuksesvol is. Kyk of jy in hierdie stadium die volgende vrae kan antwoord:

- Word me A beskerm teen onbillike diskriminasie?
- As jou antwoord op (1) “ja” is, verduidelik kortliks die stappe wat sy moet doen om 'n eis van onbillike diskriminasie voor die hof te bring.

- Dink jy daar is teen me A gediskrimineer Indien wel, op watter gronde en is die diskriminasie direk of indirek?
- Dink jy die diskriminasie was onbillik? Anders gestel, dink jy XYZ sal die diskriminasie kan regverdig?
- Gestel me A vertel haar storie aan haar vriendin, me B, wat 'n stoere ondersteuner van die AWB is, maar wat wel bereid is om te reis (sy is enkel en het nie kinders nie) en voorts drie swart tale vlot praat. Me B het egter glad nie van die pos gehoor nie, aangesien sy slegs die Afrikaanse Sondagkoerant lees. Die advertensie is slegs in die Sunday Times geplaas. Dink jy me B kan aanspraak maak op regshulp?
- Gedurende die onderhoud het die Menslikehulpbronbestuurder die vereiste dat funksies in die aand bygewoon moet word, bygevoeg, terwyl die reisvereiste laat vaar is. Dink jy 'n werkgewer mag dit doen - dit wil sê 'n diskresie uitoefen om sekere gepubliseerde vereistes te laat vaar of te versag, terwyl hy ander byvoeg?
- Hoe sou jy die advertensie bewoord het in die lig van die beleid met betrekking tot regstellende aksie?
- Indien jy die regter in die Arbeidshof was wat die saak aangehoor het, watter bevel sou jy gemaak het, as veronderstel word dat jy wel bevind het dat daar onbillik teen me A gediskrimineer is?
- Gestel me A het wel die werk gekry. Op haar eerste dag gaan sy om die besturende direkteur te ontmoet. Op sy lessenaar staan 'n bordjie wat verklaar: “Even male chauvinist pigs need love”. Assy haar dagboek ontvang, vind sy uit dat die maatskappy, op advies van 'n motiveringsdeskundige en in die lig van hulproduk, al sy vroulike werknemers van Playgirl se jaarliksedagboek voorsien. Toe sy beswaar maak by haar onmiddellike hoof, mnr D, wat al baie jare lank in verkope is, word sy kortaf ingelig: “Julle koeke mag dink dat onderklere oor ondersteuning gaan, maar dit gaan oor seks, poppie. Seks verkoop, ondersteuning nie. As jy nie daarvan hou nie, moet jy loop.” Mnr D stel ook voor dat hulle saam slaap om haar van haar inhibisies te bevry. Me A neem die aangeleentheid verder na mnr D se toesighouer, mnr E. Mnr E bevestig dat mnr D 'n bietjie pervers is. Hy (mnr E) lig haar ook in dat as sy natuurlik bereid is om met hom (mnr E) te slaap, dit heel waarskynlik sou beteken dat mnr D haar sal uit los. Daardie aand is me A in trane by die huis en bel haar vriendin me B vir advies. Na 'n lang bespreking is me A oortuig dat sy wel die werk nodig het, dat sy heel waarskynlik oorreegeer en dat sy weer sal probeer. Die volgende oggend loop sy in by die werk en word deur 'n vroulike kollega gekonfronteer, wat haar 'n slet noem omdat sy al klaar by diebaas slaap na een dag op kantoor. Me A storm uit en kom nie weer terug nie. Adviseer me A oor moontlike remedies.
- Sou jou advies verskil het as me A vir die dag verlof geneem het en met jou gekonsulteer het oor hoe om die situasie te hanteer binne die raamwerk van die reg?
- Gestel me A was 'n gay man en mnr D en E was ook gay. Sou jou advies verskil het van die voorafgaande twee vrae?



TERUGVOER

As 'n aansoeker om werk, word me A wel beskerm teen onbillike diskriminasie. Die dispuut moet verwys word na óf die bedingingsraad met jurisdiksie, óf die KVBA en daarna na die Arbeidshof vir beregting. Me A sal diskriminasie moet bewys, waarna die onus na XYZ verskuif om dit te regverdig. Dit is indirekte diskriminasie op die gronde (en dit is argumenteerbaar) van ras, geslag, huwelikstaat en/of gesinsverantwoordelikheid (family responsibility). Sien verder 16.3.4 van jou voorgeskrewe handboek. XYZ sal slegs sy optrede kan regverdig op die gronde van regstellende aksie (in welke geval die beleid en die toepassing daarvan moet voldoen aan bepaalde vereistes, soos uiteengesit in die handboek) of die noodsaaklike vereistes van die pos. Hoewel dit argumenteerbaar is, wil dit voorkom asof regstellende aksie as regverdigingsgrond hier 'n beter kans op sukses het. Hier is me B uitgesluit as moontlike aansoeker as gevolg van XYZ se besluit om die advertensie slegs in 'n Engelstalige koerant te plaas. Dit mag wel beskou word as onbillike diskriminasie aangesien die rasionaal vir die besluit afwesig is in die lig van die gestelde vereistes van die pos. Voornemende aplikante reageer op die bewoording van 'n advertensie. As die

advertensie sekere vereistes lys en die werkgewer verander die vereistes tot die mate dat iemand wat wel suksesvol kon wees, glad nie aansoek moes gedoenhet nie, kan dit wel die basis vorm van 'n eis gegrond op onbillike diskriminasie (veral as daar bewys kan word dat die werkgewer iemand aangestel het wat nie aan die gestelde vereistes voldoen nie). Me A het bedank, maar kan op konstruktiewe ontslag gebaseer op geslagsdiskriminasie (in die vorm van "vyandige omgewing" -seksuele teistering) terugval, wat 'n outomaties onbillike ontslag sal wees. As sy in diens bly, kan sy dissiplinêre stappe teen haar toesighouers inisieer en/of ingevolge die onbillike arbeidspraktyk teen haar werkgewer prosedeer. Sien 16.4.3 in hierdie verband. Let ook op die bepaling van item 6 van die Goeie Praktykskode: Hantering van Sake oor Seksuele Teistering.

Hier het ons te doen met seksuele teistering gebaseer op 'n persoon se seksuele oriëntasie. Mnr A behoort geregtig te wees op dieselfde remedies as me A. Sien 11.3.4 in hierdie verband. Let ook op die bepaling van item 6 van die Goeie Praktykskode: Hantering van Sake oor Seksuele Teistering. Kyk ook of jy die volgende vraag kan beantwoord: Die doel van die Wet op Diensbillikheid "WDB" (Employment Equity Act 55 van 1998) is om diskriminasie in die werkplek uit te skakel deur gebruik van twee meganismes: die uitskakeling van onbillike diskriminasie en die verpligting van sekere werkgewers om regstellende aksie toe te pas.

DIE VERSKIL TUSSEN DIFFERENSIASIE, DISKRIMINASIE EN ONBILLIKE DISKRIMINASIE

In *Harksen v Lane NO 1998 (1) SA 300 (KH)*, waarin die gelykheidsklousule (art 8) van die tussentydse Grondwet uitgelê is, het die Konstitusionele Hof 'n onderskeid gemaak tussen differensiasie en diskriminasie. Volgens hierdie benadering is differensiasie (in die sin dat mense verskillend behandel word) - hetsy dit rasioneel aan die doel wat dit beoog, verbind kan word al dan nie - nie noodwendig diskriminasie nie. Diskriminasie is dus 'n spesifieke vorm van differensiasie wat gebaseer is op onregmatige gronde. Onregmatige gronde (wat dus differensiasie tot diskriminasie sal verhef) sluit twee moontlikhede in: eerstens is daar die sogenaamde gelyste gronde en tweedens die sogenaamde ongelyste of analoë gronde. 'n Objektiewe toets moet gebruik word om vas te stel of 'n gelyste of ongelyste grond ter sprake is. Slegs wanneer diskriminasie vasgestel is (op 'n gelyste of ongelyste grond), kan vasgestel word of die diskriminasie onbillik was. Artikel 6(1) van die WDB verskaf 'n nie-uitputtende lys van 19 gronde. Bo en behalwe die 16 gronde wat in die Grondwet gelys is, voeg die WDB ook gesinsverantwoordelikheid, MIV-status en politieke mening by. Wat die ongelyste gronde betref, is daar in *Harksen* beslis dat daar diskriminasie op ongelyste gronde sal wees as dit berus op "attributes or characteristics which have the potential to impair the fundamental dignity of persons as human beings, or if it affects them adversely in a comparably serious manner". Dit is belangrik om daarop te let dat die gelyste gronde in groot mate bepaal wat die ongelyste gronde sal wees. Alhoewel dit nie in *Harksen* nodig was om te bepaal presies wat die sinsnede "based on attributes or characteristics" beteken nie, het die hof nogtans gewaarsku teen 'n eng interpretasie. "What the specified grounds have in common is that they have been used (or misused) in the past (both in South Africa and elsewhere) to categorise, marginalise and often oppress persons who have had, or who have been associated with, these attributes or characteristics. These grounds have the potential, when manipulated, to demean persons in their inherent humanity and dignity. There is often a complex relationship between these grounds. In some cases they relate to immutable biological attributes or characteristics, in some to the associational life of humans, in some to the intellectual, expressive and religious dimensions of humanity and in some cases to a combination of one or more of these features. The temptation to force them into neatly self-contained categories should be resisted. Section 8(2) seeks to prevent the unequal treatment of people based on such criteria which may, amongst other things, result in the construction of patterns of disadvantage such as has occurred only too visibly in our history".

Dit blyk dus dat waardigheid (dignity) die onderliggende faktor is wanneer bepaal word of die grond differensiasie onregmatig, en gevolglik diskriminasie, sal maak. Diskriminasie sal merendeels op die gelyste gronde voorkom. Dit is so, onder andere omdat die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Grondwet beide sulke ekstensiewe lyste bevat. Wanneer 'n mens na gerapporteerde sake kyk, kom baie sake voor op grond van beweerde diskriminasie op grond van ras, geslag, swangerskap, huwelikstaat en

ouderdom, met 'n paar sake op grond van gesinsverantwoordelikheid, seksuele oriëntasie, geloof, politieke mening en ongeskiktheid of MIV/vigs. Gegewe ons land se geskiedenis is dit nie vreemd nie. Sommige sake op ongelyke gronde het wel voorgekom. Hierdie sake moet egter met omsigtigheid benader word omdat hulle beslis is na aanleiding van die frase “enige arbitrêre grond” soos dit vervat was in die herroepe item 2(1)(a) van Bylae 7 van die WAV. Hierdie sake dra min by tot ons begrip van diskriminasie, in teenstelling met differensiasie. Die sake is nie getrou aan die vereistes waaraan analoë gronde moet voldoen soos neergelê in *Harksen* nie.

DIREKTE EN INDIREKTE DISKRIMINASIE

Beide direkte en indirekte diskriminasie word verbied in die WDB en die Grondwet. Die verskil tussen die twee is goed gedokumenteer. So byvoorbeeld kom rassediskriminasie tersprake in *Leonard Dingler Employee Representative Council v Leonard Dingler (Pty) Ltd* (1998) 19 ILJ 285 (AH). Direkte diskriminasie kom voor wanneer 'n persoon ooglopend verskil- lende behandel word op grond van byvoorbeeld ras of 'n karakertrek spesifiek en eie aan die ras. Dit is gewoonlik maklik om direkte diskriminasie te identifiseer en uit te ken. Daar word gesê dat “the true explanation for unfair differentiation is usually, although not always, known to or discoverable by the perpetrator of the differentiation” (*Louw v Golden Arrow Bus Services (Pty) Ltd* (1998) 19 ILJ 1173 (AH)). Indirekte rasse-diskriminasie kom voor wanneer kriteria of beginsels toegepas word wat skynbaar neutraal is, maar wat 'n disproporsionele getal van 'n sekere groep nadelig beïnvloed. Indirekte diskrimi- nasie word egter dikwels verbloem en is moeilik om vas te stel. In *Kadiaka v ABI* (1999) 20 ILJ 330 (AH) het die hof verwys na die toetse aan die hand waarvan indirekte diskriminasie bepaal word, soos voorgestel deur C Bourne en J Whitmore in *Race and Sex Discrimination* (1993), paragraaf 2.45:

- Is 'n vereiste of 'n voorwaarde op 'n gelyke wyse toegepas op beide geslagte of rasse groepe?
- Is daardie vereiste of voorwaarde een waaraan 'n aansienlike kleiner getal vroue (of mans) of persone van die rasse groepe onder bespreking aan kan voldoen in teenstelling met dié aantal van die teenoorgestelde geslag of persone wat nie aan daardie rasse groep behoort nie?
- Is die vereiste of voorwaarde regverdigbaar nieëtaande die geslag, kleur, ras, nasionaliteit, etniese of nasionale afkoms van die spesifieke persoon?
- Is die vereiste of die voorwaarde tot nadeel van die persoon wat nie daaraan kon voldoen nie, toegepas?

Die meeste gerapporteerde sake was gegrond op direkte diskriminasie. Sien byvoorbeeld *Swart v Mr Video (Pty) Ltd* (1998) 19 ILJ 304 (AH), *Langemaat v Minister of Safety & Security & Others* (1998) 19 ILJ 240 (T)) en *Botha v A ImportExport International CC* (1999) 20 ILJ 2580 (AH). Daar is bevind dat daar indirekte diskriminasie was in *Leonard Dingler* (supra), *SADTU obo Makua v Mpumalanga Education Department*, *Adriaanse/Swartklip Products* (1999) 6 BALR 877 (AH), *Kadiaka v Amalgamated Beverage Industries* (supra) en *Lagadien v University of Cape Town* (2000) 21 ILJ 1119 (AH). Dit lyk asof die verskil tussen direkte en indirekte diskriminasie betrekking het op die aard van die diskriminasie en die toepaslike bewysregtelike kwessies. By indirekte diskriminasiemoet die applikant die basis van sy of haar eis identifiseer (bv ras of geslag) en omdat indirekte diskriminasie in beginsel 'n statistiese konsep is, sal hy of sy ook syfers aan die hof moet verskaf om dit mee te staaf. In die algemeen word daar in ons reg geen verskil gemaak tussen direkte en indirekte diskriminasie nie, terwyl daar in ander jurisdiksies wel so 'n onderskeid gevind word, veral wat die regverdiging van diskriminasie betref.

REGVERDIGINGSGRONDE

Artikel 6(2) van die WDB gee twee gronde vir die regverdiging van diskriminasie, naamlik regstellende aksie en die inherente vereistes van die pos. In *Leonard Dingler* (supra) vind ons 'n verdere grond, naamlik die van “algemene billikheid” (omdat die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Grondwet bloot onbillike diskriminasie verbied). In *Leonard Dingler* is die toets soos volg geformuleer: “Discrimination is unfair if it is reprehensible in terms of the society's prevailing norms. Whether or not society will tolerate

the discrimination depends on what the object is of the discrimination and the means used to achieve it. The object must be legitimate and the means proportional and rational.”

(i) Regstellende aksie

Die WDB gee gevolg aan artikel 9(2) van die Grondwet, naamlik substantiewe gelykheid. Aangewese werkgewers moet regstellende aksie implementeer. Artikel 15 bepaal dat regstellende aksie maatreëls die volgende beteken: “measures designed to ensure that suitably qualified people from designated groups have equal employment opportunities and are equitably represented in all occupational categories and levels in the workforce of a designated employer”. Die aangewese groepe is swart mense, vroue en mense met gestremdhede. Gedetailleerde omskrywings word gegee: “black people”, “people with disabilities” en “suitably qualified person”. Aangewese werkgewers is werkgewers met 50 of meer werknemers; werkgewers met minder as 50 werknemers maar met 'n jaarlikse omset gelyk aan of meer as dié van 'n klein besigheid; munisipaliteite; staatsorgane; en 'n werkgewer wat as 'n aangewese werkgewer aangewys is ingevolge 'n kollektiewe ooreenkoms.

Dit is belangrik om daarop te let dat slegs regstellende-aksie-maatreëls wat met die WDB versoenbaar is, kwalifiseer as regverdigingsgrond vir diskriminasie. Artikel 15(2) bepaal ook wat ingesluit behoort te word by regstellende-aksie-maatreëls. Dit vereis “measures to identify and eliminate employment barriers which adversely affect people from designated groups; measures to further diversity in the workplace; making reasonable accommodation for people from designated groups; measures to ensure the equitable representation of suitably qualified people from designated groups; and [measures to] retain and develop people from designated groups and to implement appropriate training measures, including skills development”. Laasgenoemde twee maatreëls sluit voorkeurbehandeling in, maar nie kwotas nie. Aanvanklik het die meeste sake oor regstellende aksie gehandel oor die feit dat daar 'n ontwerpte plan moes wees wat 'n realistiese doel kon bereik (sien by *Public Servants Association of South Africa & Others v Minister of Justice & Others* (1997) 18 ILJ 241 (A) en *MWU obo Van Coller v ESKOM* (1999) 9 BLLR 1089 (IMSSA)). Daar is ook aandag gegee aan wie as begunstigdes van regstellende aksie kan kwalifiseer. In *George v Liberty Life Association of Africa Ltd* (1996) 17 ILJ 571 (NH) (die eerste saak oor regstellende aksie in ons arbeidsreg) het die nywerheidshof die maatskappy se regstellende-aksieplan aanvaar en bevind dat geen fout met die program gevind kon word nie, en daar is bevestig dat regstellende aksie geregverdig kan word, selfs waar daar teen 'n ander werknemer gediskrimineer mag word op grond van regstellende aksie.

Die hof het bevind dat as 'n kandidaat gekies word wat persoonlik benadeel was (teenoor 'n kandidaat wat nie so benadeel was nie), dit nie 'n onbillike arbeidspraktyk daarstel nie. Hierdie vereiste van werklike benadeling in die verlede is egter nie in daaropvolgende sake gevolg nie, soos *Public Servants Association & Others v Minister of Justice Others* (Ongerapporteer J 174/97 25/7/ 1997 (AH)) of *Auf der Heyde v University of Cape Town* (2000) 9 BLLR 877 (AH). In laasgenoemde saak het die Arbeidshof aangedui dat “it was necessary for beneficiaries of affirmative action to be members of groups that have been disadvantaged by general societal discrimination, whether direct or indirect”. Werklike benadeling as 'n vereiste om te kwalifiseer vir regstellende aksie kan ook nie uit die WDB afgelei word nie. In *McInnes v Technikon Natal* (2000) 21 ILJ 1138 (AH) was die applikant aangestel op 'n kontrak wat hernu is. Die pos sou permanent word en die applikant is aangesê om aansoek te doen. Ná die onderhoude het die komitee met 'n meerderheidsbesluit aanbeveel dat die applikant aangestel word. Dit is egter nie gedoen nie. Daar is bevind dat die applikant se hoofeisoorsaak, naamlik dat sy 'n redelike verwagting gehad het dat haar pos permanent sou word, in die omstandighede redelik was. Sy het dus beweer dat sy onbillik afgedank is ingevolge artikel 186(1)(b) van die WAV. Die Technikon het erken dat daar teen die applikant gediskrimineer is op grond van ras en geslag. Hulle het egter geargumenteer dat die besluit regverdigbaar was ingevolge hulle regstellende-aksieprogram ooreenkomstig item 2(2)(b) van Bylae 7 van die WAV. Daar is aanvaar dat die onus op die Technikon gerus het om dit te bewys. Die Arbeidshof het die regstellende aksie-program en die aanstellingsbeleid van die Technikon nagegaan om vas te stel of die beeld binne die raamwerk van item 2(2)(b) geval het en ook om vas te stel of die keuse van 'n ander persoon as die applikant binne die raamwerk van die beleid geval het.

Die hof het bevind dat alhoewel diebeleid dit ten doel gehad het om voorheen benadeelde persone op te hef (en spesifiek die swart gemeenskap), die beleid ook gepoog het om 'n gebalanseerde benadering te volg wat die behoeftes van die instansie en die studente betref. Die hof het bevind dat die beleid inderdaad binne die raamwerk van item 2(2)(b) geval het. Die hof was mening dat hy nie sommer sal probeer antisipeer hoe 'n interne regstellende-aksieplan geïmplementeer behoort te word nie, maar hy onderskei wel die geval waar 'n plan glad nie toegepas word nie. Daar is bevind dat die aanstelling van 'n swart man glad nie in ooreenstemming was met die Technikon se regstellende-aksie- en ander beleid nie. Die Technikon kon nie die diskriminasie teen die applikant regverdig ooreenkomstig item 2(2)(b) nie, en herindienstelling met terugbetaling is beveel. Hierdie saak demonstreer die verskuiwing wat in regstellende- aksie-litigasie plaasgevind het van die ontwerp van die plan na die implementering van die plan. Ander voorbeelde hiervan kan in byvoorbeeld *IMAWU v Greater Louis Trichardt Transitional Local Council* (2000) 21 ILJ 1119 (AH) en *Auf der Heyde v University of Cape Town* (supra). In *Auf der Heyde v University of Cape Town* het die Arbeidshof saamgestem dat die beleid van regstellende aksie (volgens sy eie definisie) slegs van toepassing kan wees op voorheen benadeelde Suid-Afrikaanse burgers, dit wil sê Suid-Afrikaanse swart mense, vroue en mense met gestremdhede. 'n Nie-Suid-Afrikaanse burger kan nie bevoordeel word nie. Wat die aard van regstellende aksie betref, is daar in *Abbot v Bargaining Council for the Motor Industry (Western Cape)* (2000) 20 ILJ 330 (AH) bevind dat 'n aansoeker om werk geen reg verkry uit hoofde van 'n kontraktuele of onderhandelde regstellendeaksie-beleid nie. Die hof het bevind dat so 'n beleid op dieselfde grondslag staan as 'n advertensie wat persone versoek om aansoek te doen om 'n pos.

Die Arbeidshof het in *Ntai v SA Breweries Ltd* (2001) 22 ILJ 214 (AH) bevestig dat substantiewe gelykheid, en nie slegs formele gelykheid nie, Suid-Afrika se konstitusionele doelwit is. Nietemin is daar nie 'n plig op 'n werkgewer om regstellende aksie ingevolge die WDB toe te pas nie. 'n Werknemer verkry met ander woorde geen reg op regstellende aksie nie. Regstellende aksie word dus gesien as 'n skild of 'n verweer. 'n Werkgewer kan regstellende aksie dus as 'n verweer gebruik wanneer hy uitgedaag word op grond van omgekeerde diskriminasie wanneer 'n regstellende-aksie-plan geïmplementeer word.

(ii) Inherente posvereistes

Die WDB verskaf geen omskrywing van hierdie konsep nie. Ook item 2(2)(c) van Bylae 7 van die WAV het geen omskrywing verskaf nie. As 'n mens egter na Amerikaanse en Engelse reg kyk, vind jy nuttige kriteria aan die hand waarvan die konsep geïnterpreteer kan word. Sien *Essential Labour Law*, bladsye 205 en 206. Sien in die Suid-Afrikaanse konteks ook byvoorbeeld *Association of Professional Teachers & Another v Minister of Education* (1995) 16 ILJ 1048 (NH) en *Swart v Mr Video* (supra). In *Whitehead v Woolworths (Pty) Ltd* (1999) 20 ILJ 2133 (AH) is gesê dat die pos 'n “onontbeerlike kenmerk” moet hê wat gekoppel is aan die uitvoering van die pos voordat die vereiste sal slaag. Die hof vind dat die vereiste so inherent aan die pos moet wees dat indien die applikant nie daaraan voldoen nie, hy of sy nie sal kwalifiseer vir die pos nie. As die werk gedoen kan word sonder daardie vereiste, is dit eenvoudig nie 'n inherente vereiste van die pos nie en sal daar ook nie beskerming ingevolge item 2(2)(c) wees nie. Dit is op appél bevestig. In *Hoffmann v SA Airways* (2000) 21 ILJ 891 (KH) het die Konstitusionele Hof bevind dat die Hoër Hof gefouteer het deur te beslis dat MIV-negatiewe status 'n inherente vereiste van die pos van kajuitbemanningslid was: “The High Court found the commercial operation of SAA, and therefore the public perception about it, would be undermined if the employment practices of SAA did not promote the health and safety of the crew and passengers. In addition, the High Court took into account that the ability of the SAA to compete in the airline industry would be undermined if it were obliged to appoint HIV-infected individuals as flight-deck crew members.” Dit was skynbaar gebaseer op die bewering deur SAL dat ander lugrederye 'n soortgelyke beleid gehad het. Dit was juis hierdie oorwegings wat daarentoe gelei het dat die Hoër Hof bevind het dat 'n HIV-negatiewe status ten minste op daardie tydstip 'n inherente werksvereiste was vir 'n pos as 'n kajuitbemanningslid, en dat daar nie onbillik teen die applikant gediskrimineer was nie.

“Legitimate commercial requirements are, of course, an important consideration in determining whether to employ an individual. However, we must guard against allowing stereotyping and prejudice to creep in

under the guise of commercial interest. The greater interests of society require the recognition of the inherent dignity of every human being, and the elimination of all forms of discrimination. Our Constitution protects the weak, the marginalised, the socially outcast and the victims of prejudice and stereotyping. It is only when these groups are protected that we can be secure that our own rights are protected. The need to promote the health and safety of passengers and crew is important. So is the fact that if SAA is not perceived to be promoting the health and safety of its passengers and crew this may undermine the public perception of it. Our treatment of people who are HIV-positive must be based on reasoned and medically sound judgements. They must be protected against prejudice and stereotyping. The constitutional right of the appellant not to be unfairly discriminated against cannot be determined by ill-informed public perception of persons with HIV. Nor can it be dictated by the policies of other airlines not subject to our Constitution. Prejudice can never justify unfair discrimination.”

(iii) Algemene billikheid

Hierdie toets is neergelê in *Leonard Dingler* (supra), waarin ook die volgende gesê is: “The justification requirement lies at the heart of the enquiry into unfair discrimination and involves a careful consideration of the context in which the dispute arises. There is no fixed formula to be applied mechanically.” In *Whitehead v Woolworths (Pty) Ltd* (supra) is aangevoer dat die behoefte aan ononderbroke werkskontinüiteit geregverdig kon word op grond van kommersiële redes. Daar is voorts aangevoer dat hierdie grond suksesvol kan wees indien dit binne die trefwydte van item 2(1)(a) sou val, en mits dit nie “reprehensible in terms of society's prevailing norms” is nie (volgens *Leonard Dingler*). Die Arbeidshof het bevind dat “if profitability is to dictate whether or not discrimination is unfair, it would negate the very essence of the need for a Bill of Rights”. Daar is bevind dat die billikheid, al dan nie, van diskriminasie nie gemeet kan word aan die winsgewendheid of effektiwiteit van 'n besigheid nie. Die winsgewendheid van 'n besigheid kan nie 'n regverdigingsgrond vir diskriminasie daarstel nie. Op appél (*Woolworths (Pty) Ltd v Whitehead* (2000) 21 ILJ 571(AAH)) het Willis WR egter bevind dat billikheid 'n “elastiese en organiese konsep” is. Die konsep moet die norme, waardes en realiteite van ons gemeenskap in ag neem. Hy sê dat “fairness must not only be looked at from the perspective of prospective employees but also from the viewpoint of employees and the society as a whole. Employers must base their commercial decisions on reasonable probabilities.” Hy bevind dan dat die werkgewer nie onredelik opgetree het nie omdat hy rasonale en kommersiële faktore in ag geneem het. Dit lyk asof die konsep van onbillikheid hier verwar word met redelikheid. Dit wil voorkom of dit verkeerd is omdat die toets vir regverdiging 'n strengere toets as dié van redelikheid is.

PROSEDURE IN DIE GEVAL VAN 'N DISKRIMINASIE EIS

Artikel 10(2) van die WDB vereis dat die verwysing na die KVBA van 'n geskil rakende onbillike diskriminasie skriftelik en binne ses maande nadat die beweerde diskriminasie gepleeg is, moet geskied. Bedingingsrade het geen jurisdiksie nie. Artikel 10(4) vereis dat die party wat verwys, die KVBA moet oortuig dat 'n afskrif van die verwysing aan elke ander party beteken is en dat 'n redelike poging aangewend moet gewees het om die geskil te besleg. Dit sou waarskynlik beteken dat formele en informele geskil-beslegtigingsprosedures gebruik moet gewees het. Artikel 34 van die WDB bepaal dat enige werknemer of vakbondvertegenwoordiger 'n beweerde oortreding van die WDB onder die aandag van 'n ander werknemer, die werkgewer, 'n vakbond, 'n werkplekforum, 'n arbeidsinspekteur, die Direkteur-Generaal van die Departement van Arbeid, of die Kommissie vir Diensbillikheid (Commission for Employment Equity) kan bring as 'n eerste stap voordat die hof genader mag word. Alhoewel die bepaling ten opsigte van regstellende aksie nie gemik is op diskriminasie geskille nie, kan dit nuttige inligting aan partye verskaf om hulle in 'n posisie te plaas om 'n redelike poging aan te wend om die geskil te besleg voor verwysing na die KVBA.

Soos hierbo genoem, het slegs die KVBA jurisdiksie om geskille oor diskriminasie te besleg. Indien die geskil ná versoening deur die KVBA steeds onopgelos bly, word die dispuut na die Arbeidshof verwys ingevolge artikel 10(6)(a). Die partye kan egter ingevolge artikel 10(6)(b) toestem tot arbitrasie van die geskil deur die KVBA. Artikel 49 bepaal dat die Arbeidshof eksklusiewe jurisdiksie rakende enige geskil

oor die uitleg of toepassing van die WDB het. As die Arbeidshof bevind dat daar onbillike diskriminasie is, kan hy kragtens artikel 50(2) enige toepaslike bevel gee, insluitende vergoeding, skadevergoeding, 'n bevel wat die werkgewer aansê om voorkomende stappe te doen en bekendmaking van die bevel. Dit lyk ook of partye artikel 10(7) van die WDB kan gebruik om 'n geskil privaat te besleg ingevolge 'n privaat ooreenkoms.

AANSPREEKLIKHEID VAN DIE WERKGEWER

Artikel 60 van die WDB vereis dat 'n werknemer wat beweer dat 'n oortreding van die WDB begaan is, dit onverwyld onder die aandag van die werkgewer moet bring. Die werkgewer moet dan met al die betrokke partye oorleg pleeg en die nodige stappe doen om sodanige gedrag uit te skakel. Die werkgewer word geag aanspreeklik te wees vir 'n oortreding deur sy werknemer as hy nie die prosedure volg nie of as hy nie kan bewys dat hy alle redelike praktiese stappe gedoen het om te voorkom dat die werknemer die WDB oortree nie. Dit is natuurlik net die geval as die oortreding bewys word. As 'n mens egter in gedagte hou dat die senior bestuur dikwels geag word die werkgewer te wees, sal inligting en kennis aan hom toegedig word en sal hy nie aanspreeklikheid kan ontkom nie omdat hy “nie geweet het nie”. Verder moet onthou word dat 'n plig op elke werkgewer geplaas is om voorkomende stappe te doen ten einde onbillike diskriminasie in werkspraktyke en -beleid uit te skakel. Die werkgewer moet dus alle toepaslike beleid en praktyke pro-aktief nagaan en doen wat nodig is om onbillike diskriminasie uit te skakel en gelyke geleenthede in die werksomgewing te skep.

Ons het aan die einde van studie-eenheid 11 gekom!

AANMOEDIGING

Maak staat op die raad van die man wat twyfel of dit reg is: die man wat nie twyfel nie het die saak maar van één kant af beskou.

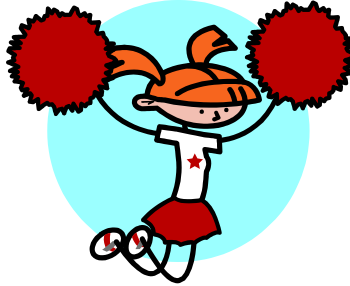


KOLLEKTIEWE ARBEIDSREG

Ons het nou die gedeelte in die handboek oor Individuele Arbeidsreg voltooi. Die volgende deel van die Werkboek handel oor kollektiewe arbeidsreg – hoofstukke 12 -20 van die voorgeskrewe handboek: Basson A; Christianson M; Garbers C; Dekker AH, Le Roux PAK; Mischke C & Strydom EML Essential Labour Law 5de uitgawe Labour Law Publications (2005).

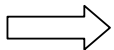
Ons vertrou dat u in staat sal wees om met u studies te vorder deur die voorgeskrewe boek te lees en die werkboek te gebruik.

STUDIE-EENHEID 12: 'N KORT OORSIG OOR KOLLEKTIEWE ARBEIDSREG
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 12



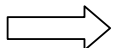
AFBAKENING

Hierdie hoofstuk dien as 'n algemene inleiding tot kollektiewe arbeidsreg.



AKTIWITEIT

ABC (Edms) Bpk word as 'n progressiewe werkgewer beskou. Selfs voor die inwerkingtreding van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997, het hulle aan manlike werknemers vyf dae vaderskapverlof gegee, en vroulike werknemers was nie net geregtig op betaalde kraamverlof nie, maar ook op tyd van die werk af vir borsvoeding. Laasgenoemde het egter tot ontwrigting gelei in die vloeï van werksaamhede, en die werkgewer stel die vakbond in kennis dat daar oorweeg word om met hierdie voordeel weg te doen, of dat die basis waarop dit toegestaan word, heroorweeg moet word. Afgesien hiervan beskou die werksmag van ABC (wat aan die vakbond XYZ behoort) die geldende diensvoorwaardes as onvoldoende. Hulle is van mening dat die werkgewer fondse beskikbaar moet stel vir 'n dagsorg sentrum in die hoofkantoor. Die vakbond en die werkgewer vergader, maar daar kan geen ooreenkoms bereik word ten opsigte van die werkgewer se eis dat die borsvoeding voordeel gewysig moet word nie. As gevolg hiervan verbied die werkgewer alle werknemers om hulle werkplekke te verlaat om te borsvoed. Die werkgewer weier ook om in te stem tot die eis van die werknemers dat 'n dagsorgsentrum tot stand gebring moet word. Die vakbond verklaar 'n geskil ten opsigte van die reëling oor borsvoeding asook die weiering van die werkgewer om 'n dagsorgsentrum in te rig. Dink u hierdie is geskille oor belange of oor regte?



TERUGVOER

Die geskil oor die weiering van die werkgewer om 'n dagsorgsentrum in te rig, kom neer op 'n geskil oor belange. Daar is eenvoudig geen bestaande reg, óf in die gemenereg, óf in 'n kollektiewe ooreenkoms, óf in wetgewing, wat bepaal dat werknemers hierop geregtig is nie. Dit is ook 'n geskil oor die skepping van 'n nuwe reg. Die geskil moet egter steeds deur middel van versoening opgelos word indien die werknemers so sterk voel oor die saak dat hulle daarvoor wil staak.

Die geskil oor die werkgewer se weiering om die werknemers toe te laat om te borsvoed, lyk soos die verbrekking van 'n reg wat in 'n bestaande kollektiewe ooreenkoms vervat is, want die kollektiewe ooreenkoms maak wel voorsiening vir borsvoeding. Ander gestel: dit is 'n geskil oor die uitleg, toepassing of implementering van 'n bestaande reg wat in 'n ooreenkoms vervat is. As sodanig is dit 'n geskil oor regte, en die procedures wat in die Wet vervat is, moet dus gevolg word. (Omdat hierdie reg in 'n kollektiewe ooreenkoms vervat is, moet die geskil ingevolge a 24 van die Wet besleg word – sien Hoofstuk 15 in die voorgeskrewe boek.) Dit beteken dat die geskil ook vir versoening verwys sal moet word, máár, indien versoening nie slaag nie, die geskil vir arbitrasie verwys moet word – die werknemers mag egter nie tot 'n staking oorgaan nie.

Maar wat dan nou van die werkgewer se eis dat daar met die borsvoedingsreëling weggedoen moet word, of dat dit anders toegepas moet word? Dit is weereens 'n geskil oor belange – dit handel oor die verandering van 'n bestaande reg van die werknemers. Hierdie geskil moet ook vir versoening verwys word, en die werkgewer kan die werknemers uitsluit indien versoening sou misluk, máár (en dit is 'n groot máár): totdat hierdie belangegeskil besleg is, moet die werkgewer in die reel die bestaande reëling en regte van werknemers soos vervat in die kollektiewe ooreenkoms nakom. Die beteken dat, totdat die geskil besleg is. Die werkgewer wel die werknemers moet toelaat om hulle reg uit te oefen om te borsvoed. Indien nie, is die opmerkings wat in die vorige afdeling gemaak is, van toepassing.

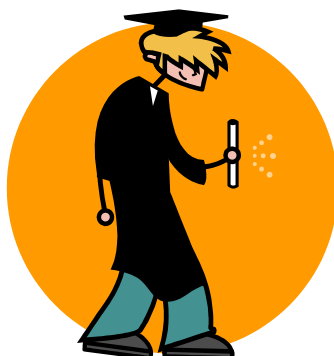
Uit die voorafgaande bespreking is die belangrikste implikasie van die onderskeid tussen geskille oor belange en regte duidelik. Alhoewel beide sort geskille vir versoening verwys moet word as 'n eerste stap in die beslegting daarvan, is die verdere stappe (indien versoening misluk) in die geval van geskille oor regte dat dit vir arbitrasie verwys word, terwyl die geskille oor belange aan die kollektiewe bedingingsproses oorgelaat word en laastens ook aan die aanwending van ekonomiese mag (stakings en uitsluitings) vir die beslegting daarvan onderworpe is.

In hierdie stadium hoef u slegs te weet op watter maniere die Wet op Arbeidsverhoudinge kollektiewe bedinging aanmoedig. Let egter daarop dat vryheid van assosiasie, organiseringsregte, stakings en uitsluitings, bedingingsrade en kollektiewe ooreenkomste in die volgende hoofstukke van die voorgeskrewe boek bespreek word. Adviserende arbitrasie word in detail bespreek in die hoofstukke wat oor stakings handel, terwyl die rol van versoening in die laaste hoofstuk in die boek bespreek word, maar ook in die ander hoofstukke bespreek sal word omdat versoening so 'n sentrale deel van die geskilbeslegtingproses uitmaak.

AANMOEDIGING

Moenie vriendskap en besigheid meng nie - jy bederf albei.

STUDIE-EENHEID 13: VRYHEID VAN ASSOSIASIE
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 13



In hierdie studie-eenheid beweeg ons weg van die oorsigtelike beskouing van die algemene konsepte en strukture waarop kollektiewe arbeidsreg gebou is, na 'n deurtastende beskouing van die daadwerklike wyse waarop hierdie algemene konsepte en strukture gereguleer word. Desnieteenstaande, word 'n aantal opmerkings en voorbeelde hieronder gegee om u deur daardie aspekte te lei waar toepassing van die beginsels ook vereis word. Hoofstuk 13, word weereens nie per paragraaf in die handboek bespreek nie. Die algemene beginsels word hieronder bespreek.

13.1 DIE BENADERING TOT HIERDIE STUDIE-EENHEID

In hoofstuk 1 van die voorgeskrewe boek het u artikel 23 (wat werknemers se reg op vryheid van assosiasie beskerm) asook artikel 18 (wat vryheid van assosiasie in die algemeen beskerm) van die Grondwet teëgekom. In hierdie vroeë stadium is dit belangrik om daarop te let dat die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, nie alleen probeer om hierdie konstitusionele reg in die werksfeer te beskerm nie, maar dit op ten minste drie wyses beperk:

- deur vakbondlidmaatskap aan die grondwet van die vakbond onderhewig te stel
- deur geslotegeledere-ooreenkomste toe te laat
- deur agentskapwerkplekooreenkomste toe te laat

Sommige van hierdie aspekte word in die hoofstuk tans onder bespreking uiteengesit, maar let asseblief daarop dat die bespreking, sover dit geslotegeledere-ooreenkomste en agentskapwerkplek-ooreenkomste betref, later in par 5.7 en spesifiek par 5.7.2 van die voorgeskrewe boek voortgesit word.

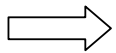
13.2 BESKERMING VAN VRYHEID VAN ASSOSIASIE VAN WERKNEMERS

Werknemers se vryheid van assosiasie word ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, deur 'n kombinasie van drie meganismes gereguleer en beskerm:

- die bevestiging van 'n werknemer se reg om 'n vakbond te stig en om daarby aan te sluit
- die verlening van sekere regte aan 'n werknemer wanneer hy of sy 'n lid van 'n vakbond is
- die beskerming van werknemers teen vyf soorte handeling deur werkgewers, welke handeling mag of moet gebruik word om die teenwoordigheid en aktiwiteit van vakbonde asook die uitoefening van hul regte ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, teë te werk, naamlik:
 - diskriminasie,
 - die voorkoming van vooroordeel,

- die “oorreding” van werknemers om van hul regte prys te gee in ruil vir die een of, ander voordeel of ‘n belofte van so ‘n voordeel
- ontslag,
- kontraktuele bepalings.

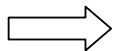
Let asseblief daarop dat van hierdie vyf metodes slegs kontraktuele bepalings uitdruklik tot die beskerming van die reg op vryheid van assosiasie beperk word. Al die ander metodes is op die uitoefening van enige reg wat ingevolge die Wet verleen word, van toepassing (insluitend natuurlik die reg op die vryheid van assosiasie). Byvoorbeeld, ‘n werknemer wat die reg het om ‘n geskil oor ‘n onbillike ontslag na die Kommissie te verwys, mag regmatig hieruit kontraktee en instem om die geskil vir privet arbitrasie te verwys. ‘n Werknemer kan egter nie regmatig uit die vryheid om te assosieer, kontraktee nie.



AKTIWITEIT

In die teks word ‘n aantal voorbeelde gegee van tipiese situasies waar die werkgewer ‘n werknemer se reg op vryheid van assosiasie asook die uitoefening van ander regte ingevolge die wet probeer beperk. Oorweeg die volgende meer ingewikkelde probleem:

Werkgewer A word deur Vakbond B meegedeel dat hy ‘n staking gaan uitroep ter ondersteuning van ‘n eis om hoër lone. Werkgewer A laat onmiddelik sy werkers weet dat diegene wat nie aan die staking deelneem nie, ‘n bonus van R5000 betaal sal word. Dink u dat hierdie optrede van die werkgewer artikel 5 van die Wet oortree? Dink u dat dit saak sal maak of die werkgewer die aankondiging oor die bonus voor, tydens of na die staking maak?



TERUGVOER

In die verlede het die howe gesukkel om ‘n balans te vind tussen die werknemers se reg om hul regte en vryhede ingevolge wetgewing (soos die reg om te staak) uit te oefen en die werkgewers se reg om tydens die onderhandelingsproses onderhandelingstaktieke as ‘n wettige manier te gebruik om druk op werknemers uit te oefen. Onder die ou bedeling was die howe geneig om werkgewers te bevoordeel. Onder die nuwe bedeling het die status van stakings verander: die reg om te staak, is ook ‘n reg wat ingevolge die Grondwet, 1996, beskerm word. Terselfdertyd kan geargumenteer word dat onderhandelingstaktieke wat die ondermyning van die vakbond se rol as die werknemers se verteenwoordiger as hoofdoel het, die reg op vryheid van assosiasie beperk. Sonder om ‘n definitiewe antwoord te gee, wil dit dus voorkom of werkgewers wat onder die huidige bedeling sodanige taktieke gebruik, aan die verkeerde kant van die reg sal beland (a 5 van die WAV).

13.3 VAKBONDE, WERKGEWERSORGANISASIES EN VAKBONDFEDERASIES

Wat hierdie konsepte betref, die volgende opmerkings: die meeste van u het ‘n goeie idee wat vakbonde en werkgewersorganisasies behels. Hierdie konsepte word meer in besonderhede in hoofstuk 14 van die voorgeskrewe boek bespreek. Hier is dit slegs belangrik om daarvan kennis te neem dat hierdie entiteite ook regte het wat beskerm word.

Somtyds sal vakbonde en werkgewersorganisasies saamwerk om hulle mag te versterk, veral ten einde die politieke proses in die gemeenskap te beïnvloed. Hulle doen dit deur gesamentlike navorsingsprojekte, die formulering van gesamentlike strategieë en die beïnvloeding van politieke rolspelers (en deur verteenwoordiging in instansies soos die Nasionale Ekonomiese, Ontwikkelings- en Arbeidraad – NEDLAC). In Suid-Afrika is COSATU die belangrikste vakbondfederasie en Besigheid Suid-Afrika (BSA) die belangrikste federasie van werkgewersorganisasies. Alhoewel dit lyk of hulle aktiwiteite verwyderd is van die gewone lewens van individuele werknemers, is dit nie altyd die geval nie. Sommige van u onthou moontlik dat COSATU werkers tydens die aanloop tot die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997, tot protesaksie opgeroep is ter ondersteuning van hul eise ten opsigte van die voorgestelde Wet. Dit het tot ‘n belangrike Arbeidshofsaak tussen BSA en COSATU, en die verlening van ‘n interdik teen die

beoogde protesaksie gelei, wat die hof onbeskermend bevind het. (Hierdie saak word meer in besonderhede in Hoofstuk 18 wat oor protesaksie handel, bespreek).

Hierdie sluit die bespreking van studie eenheid 13 af!

AANMOEDIGING

Aanhouer wen!

STUDIE-EENHEID 14: ORGANISERINGSREGTE
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 14

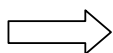


DIE BENADERING TOT HIERDIE STUDIE-EENHEID

Die bespreking in hierdie hoofstuk volg ook nie die presiese paragraafvolgorde van die handboek nie. Eerstens moet u uself deeglik op die hoogte bring van die beginsels wat in die betrokke hoofstuk van die voorgeskrewe boek beskryf word. Die sleutel tot begrip van hierdie hoofstuk is in die besef van die belangrikheid van hierdie regte vir vakbonde opgesluit (sien die bespreking in die inleiding tot die hoofstuk in voorgeskrewe boek). Tweedens is dit belangrik dat u verstaan dat die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, organiseringsregte op twee belangrike wyses reguleer. Dit lys en beskryf nie slegs organiseringsregte nie, maar beskryf ook die wyses waarop hierdie regte verkry kan word. Dit beteken gevolglik dat u nie slegs hierdie twee aspekte moet verstaan en ken nie - dws die inhoud van die regte en die wyses van verkryging, maar ook die (verborge) derde dimensie van die interaksie tussen die regte in Wet en die verkryging van organiseringsregte in die algemeen.

Nadat u hierdie studie-eenheid voltooi het moet jy basies in staat wees om die volgende vrae te kan beantwoord:

- Lys die vyf organiseringsregte.
- Watter verteenwoordigingsvlak word van 'n vakbond vereis om toegang te kry tot al vyf organiseringsregte?
- Op watter regte sal 'n voldoende verteenwoordigende vakbond geregtig wees?
- Op watter regte sal 'n vakbond (wat 'n minderheid is) geregtig wees as dit 'n party tot 'n bedingingsraad is?
- Watter opsies is tot beskikking van 'n vakbond om organiseringsregte te verkry?
- Kan 'n minderheidsvakbond staak om organiseringsregte te bekom?



AKTIWITEIT

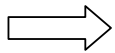
U gaan hieronder 'n lang feitestel vind wat ten doel het om u kennis van die meeste aspekte in die voorgeskrewe hoofstuk te toets. Lees hierdie feite aandagtig deur en probeer daarna om die vrae te beantwoord:

Twee jaar gelede het Welikeleather (Edms) Bpk besluit om sy bedrywigheede uit te brei en om 'n skoenvervaardigingsfabriek in Johannesburg te begin. Die fabriek word as Shoesforafrica (Edms) Bpk bedryf en is in twee funksionele eenhede verdeel – Koop en Behandeling (KB) en Vervaardiging en Verkoop (VV). In die KB-eenheid word onbewerkte velle en rubbervoorrade gekoop wat dan vir die vervaardigings-proses verwerk word. Die verwerkte velle en rubber word op 'n vervoerband na die VV-eenheid vervoer. Alhoewel beide eenhede op dieselfde perseel geleë is en toegang tot albei deur 'n enkele hek geskied, is die enigste kontak tussen hulle die vervoerband. Die eenhede se finansies word van mekaar geskei en hulle word deur twee verskillende direkteure van die maatskappy bestuur.

Shoesforafrica het in totaal 200 werknemers in diens, 80 in KB-eenheid en 120 in die VV-eenheid. Shoesforafrica val ook binne die geregistreerde bestek van die Bedingingsraad vir die Leer- en Skoenindustrie vir die Groter Johannesburg. Sedert die aanvang van bedrywigheede het vakbond A probeer

om die werknemers van beide eenhede te organiseer. Die vakbondleiers het egter met sterk teenkanting van die werkgewer wat weier om die vakbond te erken, te doen gekry. Die vakbond verteenwoordig tans 32 werknemers van die KB-eenheid en 20 werknemers van die VV-eenheid. Vakbond B, wat 'n baie meer militante vakbond is, het ook in die fabriek georganiseer begin raak. Nieteenstaande die feit dat dit 'n relatief onbekende vakbond is en ook nie 'n party by die bedingingsraad nie, het vakbond B daarin geslaag om 15 werknemers in die KB-eenheid te werf en 86 werknemers in die VV-eenheid. Vakbond B het ook sterk teenkanting van die werkgewer gekry wat weier om die vakbond te erken en om enige organiseringsregte daaraan te verleen weens die vakbond se militante ingesteldheid. Daar word nou van u verwag om die volgende vrae te beantwoord:

- Op welke organiseringsregte, indien enige, is vakbond A geregtig?
- Dink u dat enige van die twee vakbonde in beginsel op enige van die ander organiseringsregte ingevolge die Wet geregtig is?
- Welke opsies is tot die twee vakbonde se beskikking ten einde die organiseringsregte, wat in vraag (2) geopper is, te verseker?
- Beskryf kortliks die prosedure wat ten opsigte van elkeen van die opsies wat in vraag (3) geïdentifiseer is, gevolg moet word en toon aan wat, indien enigiets, die vakbonde in elke geval moet bewys?
- Veronderstel dat vakbond A die werkgewer ingevolge artikel 21 in kennis stel dat hy die reg op verlof vir vakbondbedrywighede ten aansien van beide eenhede wil uitoefen. Welke teenargument dink u mag die werkgewer gebruik?
- Veronderstel dat vakbond B besluit om artikel 21 te gebruik en hy stel die werkgewer in kennis dat hy alle organiseringsregte in die Wet ten opsigte van die hele fabriek wil uitoefen. Welke argument dink u mag die werkgewer gebruik om hierdie eis teen te staan?
- Veronderstel dat vakbond B besluit om te staak ter ondersteuning van sy eis om erken te word en om gemelde organiseringsregte te verkry. Wat is die implikasie van hierdie besluit?



AKTIWITEIT

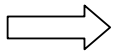
Die storie vervolg: Veronderstel verder dat vakbond B erken word en al die organiseringsregte ten aansien van die hele fabriek, wat as een werkplek beskou word, verkry. Tydens die eerste rondte van substantiewe onderhandelinge met die werkgewer na erkenning, eis die vakbond 'n 25% verhoging asook dat die bestaande mediese voordele wat aan werknemers betaal word, hersien moet word ten einde dit in ooreenstemming te bring met die mediese voordele van bestuur. Bestuur staan beide eise teë. Hulle deel die vakbond mee dat hulle dit nie werklik kan bekostig om enigiets te betaal nie, maar dat hulle in belang van goeie arbeidsverhoudinge en die sekuriteit van die werknemers bereid is om loonverhogings aan inflasie te koppel (6%). Bestuur regverdig hulle besluit deur na die algemene ekonomiese toestand van die land te verwys asook na die verwoestende uitwerking wat die vakbond se erkenningstaking op die kansellering van bestellings en die verkryging van nuwe bestellings gehad het. Hulle deel die vakbond verder mee dat dit eenvoudig onmoontlik is om die mediese voordele van die gewone werkers met die van bestuur te vergelyk as gevolg van die groter aktuariële ondersteunde risiko van MIV/Vigs onder die gewone werkers. Bestuur argumenteer voorts dat hierdie risiko gedeeltelik bewys kan word deur die daadwerklike teenwoordigheid van MIV/Vigs in die werkplek. Daarop eis die vakbond die volgende inligting:

- a inligting oor al die aftrekorders wat gedurende die laaste tien jaar ontvang is en die tye en datums van die aftrekorders,
- b bewys van alle aftrekorders wat gedurende die afgelope jaar gekanselleer is en die datums van sodanige kansellasies,
- c details van enige beleggings wat die maatskappy gedurende die jaar gemaak het,
- d kopieë van alle kontrakte met verskaffers en kopers tesame met 'n opsomming van die pryse wat die maatskappy verwag om met hierdie verskaffers en kopers gedurende die komende jaar te onderhandel,
- e details van enige ander betalings wat gedurende die jaar gedoen is,

- f details oor die salarisse en voordele van die bestuur van die maatskappy,
- g die aktuariële verslag waarop die mediese voordele gebaseer is,
- h 'n lys van alle werknemers wat tans vir die maatskappy werk en HIV positief is.

Wat eis (a), (b), (c) en (e) betref, verskaf die maatskappy aan die vakbond 'n afskrif van sy nuutste finansiële state asook van die Reserwebank se mees onlangse kwartaallikse verslag. Die maatskappy verskaf ook die aktuariële verslag (g), maar weier om enige inligting omtrent die salarisse en voordele van sy bestuur of van daardie werknemers, wie se toetse vir MIV/Vigs positief was, bekend te maak. Die maatskappy argumenteer dat dit private en persoonlike inligting is en dat die werknemers nie ingestem het om die inligting oor die verskaffers en kopers te openbaar nie aangesien dit, volgens die maatskappy, vertroulike inligting is wat, indien dit openbaar gemaak sou word, die maatskappy aansienlike skade kan berokken.

Wat kan die vakbond verder doen om hierdie inligting te bekom? En hoe sou u die vraagstuk die hoof bied indien u die kommissaris is wat hierdie probleem oor welke inligting openbaar gemaak mag word, moet oplos?



TERUGVOER

- 1 *Vakbond A is 'n party by 'n bedingingsraad en as sodanig is dit geregtig op die regte wat in artikels 12 (toegang tot die werkplek) en 13 (aftrekking van vakbondledegeld) van die Wet vervat is. Dit sal die geval wees, ongeag van die vlak van verteenwoordiging van die vakbond in die werkplek of van die vraag of die twee eenhede een of twee onafhanklike werkplekke uitmaak (in welke geval die vakbond die regte in beide werkplekke sou kon uitoefen).*
- 2 *Dit sal afhang eerstens van wat ons as 'n werkplek beskou, tweedens van elke vakbond se mate van verteenwoordiging in die werkplek, en derdens van die feit dat 'n onderskeid gemaak moet word tussen voldoende verteenwoordiging en meerderheidsverteenvoordiging in die bepaling van die vakbond se reg op organiseringsregte – sien die bespreking in afdeling 14.4.3 in die voorgeskrewe boek. Indien die twee eenhede as afsonderlike werkplekke beskou word, vind ons die volgende vlakke van verteenwoordiging: KB-eenheid: Vakbond A: $32/80 = 40\%$; Vakbond B $15/80 = 19\%$ VV-eenheid: Vakbond A $20/120 = 16\%$; Vakbond B $86/120 = 72\%$. Dit beteken dat beide vakbonde, sover dit die KB-eenheid betref, slegs op daardie organiseringsregte geregtig sal wees wat "voldoende verteenwoordigend" as die afsnypunt vereis. In die geval van vakbond A sal dit, bykomend by die regte waarop dit geregtig is uit hoofde van sy lidmaatskap van die bedingingsraad (sien (1) hierbo), slegs op die reg op verlof vir vakbondbedrywighede geregtig wees. In die geval van vakbond B, kan dit wees dat dit nie voldoende verteenwoordigend is nie en dus nie op enige regte geregtig is nie – sien die bespreking in afdeling 14.4.3 in die voorgeskrewe boek. Indien die twee eenhede as 'n enkele werkplek beskou word, sal die vlakke van verteenwoordiging as volg wees: Vakbond A: $32 + 20 = 52$ werknemers uit $200 = 26\%$ Vakbond B: $15 + 86 = 101$ werknemers uit $200 = 50,5\%$. Dit beteken dat vakbond B op al die regte in die Wet geregtig is (dit het meerderheidsverteenvoordiging). Vakbond A is hoogstens voldoende verteenwoordigend, en dieselfde opmerkings as wat in die vorige paragraaf gemaak is, is dan van toepassing.*
- 3 *Die basiese opsies wat tot enige vakbond se beskikking is, is of om te staak ten einde organiseringsregte te bekom of om die artikel 21-prosedure te gebruik. Let daarop dat die stakingsopsie nie beskikbaar is ten opsigte van die openbaarmaking van inligting nie (sien die bespreking in hfst 14 in die voorgeskrewe boek). Wat die artikel 21-prosedure betref, is die volgende opsies beskikbaar.*
 - a *Indien die twee eenhede as aparte werkplekke beskou word, kan die twee vakbonde besluit om hul magte te kombineer, soos deur die Wet toegelaat, ten einde meerderheidsverteenvoordiging daar te stel en om elke vakbond geregtig te maak op al die organiseringsregte vervat in die Wet ten opsigte van elke werkplek. Dit mag wel ten opsigte van die KB-eenheid gebeur waar nie een van die vakbonde op sy eie meerderheidsverteenvoordiging geniet nie, terwyl vakbond B selfs nie eers genoegsaam verteenwoordigend is nie. Vakbond B beskik egter oor meerderheidsverteenvoordiging in die VV-eenheid en sal gevolglik traag wees om vakbond A tegemoet te kom.*

Desnieteenstaande kan vakbond B wel moontlik bereid wees om ten aansien van die KB-eenheid met vakbond A saam te werk.

- b Indien ons beide eenhede as 'n enkele werkplek sou beskou, het vakbond B meerderheidsverteenvoordiging en sal dit waarskynlik probeer om vakbond A so ver moontlik uit te sluit by wyse van 'n ooreenkoms met die werkgewer, wat ingevolge die Wet toegelaat word en wat die vlakke van verteenwoordiging op 30 persent stel (wat hoër is as vakbond A se huidige verteenwoordiging). Dit sal egter nie van veel waarde wees nie aangesien vakbond A as lid van 'n bedingingsraad ten minste op toegang en die aftrekking van vakbondgelde geregtig is.*
- 4 Sover dit die stakingsopsie betref, moet die geskil vir bemiddeling verwys word en, indien bemiddeling onsuksesvol is, mag die vakbond na kennisgewing van 48 uur staak. Die artikel 21-prosedure word in afdeling 14.4.3 in die voorgeskrewe boek beskryf. Let daarop dat die vakbond nie mag staak oor die reg op openbaarmaking van inligting as 'n organiseringsreg nie (die vakbond mag slegs staak oor die ander vier organiseringsregte).*
- 5 Aangesien vakbond A ten aansien van ten minste die KB-eenheid voldoende verteenwoordigend blyk te wees, is die beste opsie vir die werkgewer om te argumenteer dat die twee eenhede 'n enkele werkplek is en dat vakbond A nie voldoende verteenwoordigend in die werkplek is nie.*
- 6 Vakbond B het meerderheidsverteenvoordiging in die VV-eenheid, en daar is dus geen ander opsie nie as om al die organiseringsregte ten opsigte van hierdie eenheid aan vakbond B toe te staan. Indien die werkgewer sou argumenteer dat beide eenhede as 'n enkele werkplek beskou moet word, sal vakbond B op al die organiseringsregte ten opsigte van die hele fabriek geregtig word (dit beskik ook oor meerderheidsverteenvoordiging ((sien (2) hierbo)). Dit beteken dat die werkgewer waarskynlik bevestiging sal wil hê oor die VV-eenheid en dat hy gevolglik sal argumenteer dat die twee eenhede afsonderlike werkplekke is ten einde die vakbond se mag tot een werkplek te beperk.*
- 7 Indien die vakbond die staking “wen”, is daar nie probleme nie, want al die organiseringsregte sal waarskynlik in die kollektiewe ooreenkoms wat gesluit word, vervat wees. Indien die vakbond egter die staking sou “verloor”, sal dit ook die reg om die artikel 21-prosedure te gebruik, vir 'n periode van een jaar vanaf die kennisgewing van die staking verloor (sien hfst 14 van die voorgeskrewe boek).*
- 8 Die antwoord op hierdie vraag is te vinde in artikel 16 van die Wet wat oor die openbaarmaking van inligting handel. Die vakbond mag die geskil na die Kommissie verwys wat die geskil sal arbitreer. In hierdie geval sal die kommissaris waarskynlik bevind dat*
- a die inligting wat deur die maatskappy verskaf is, te vaag is – die maatskappy het self sy weiering om aan die vakbond se eise toe te gee, aan spesifieke sake gekoppel (soos die kansellering van bestellings as gevolg van die staking), waaroor die vakbond nou spesifieke inligting wil hê. Die kommissaris sal dus waarskynlik bevind dat die vakbond op die inligting in (a), (b), (c) en (e) hierbo vermeld, geregtig is omdat dit relevant is en dit nie die maatskappy sal benadeel nie. Onthou dat die maatskappy wel aan eis (g) voldoen het.*
- b Wat die inligting in (d) betref (die inligting oor verskaffers en kopers), sal die kommissaris waarskynlik bevind dat die inligting relevant asook vertroulik is. Onthou dat vertroulikheid nie as sodanig 'n struikelblok vir openbaarmaking is nie, maar dat die nadeel wat die openbaarmaking kan meebring, 'n belangrike faktor is. In hierdie geval mag die kommissaris wel openbaarmaking aanbeveel, onderhewig aan voorwaardes oor die gebruik daarvan en ook onderhewig aan die strawwe wat deur die Wet neergelê mag word indien die vakbond die vertroulikheid sou skend.*
- c In soverre dit gaan oor die bestuurders se salarisse en oor die werknemers wat HIV/Vigs-positief is, blyk die inligting relevant te wees. Inligting oor die salarisse en voordele van bestuur kan die vakbond help om enige verskille tussen die aktuariële en praktiese onderskeid tussen bestuur en werknemers te evalueer – die inligting is nie afhanklik van die name van individuele werknemers nie, en die kommissaris mag bevel dat die getalle, maar nie die name nie, openbaar gemaak moet word.*

Soos u sou gemerk het uit bogemelde voorbeeld, kan dinge taamlik ingewikkeld raak in die kollektiewe arbeidsreg. Indien u tot nou toe taamlik gerus was oor kollektiewe arbeidsreg, hoop ons dat hierdie

voorbeeld nie net 'n paar van die beginsels met betrekking tot organiseringsregte geïllustreer het nie, maar dat dit ook die nodige graad van kennis en insig aangedui het waarom enige ernstige student in kollektiewe arbeidsreg moet beskik. Indien u werklik u insig wil toets, moet u sommige van die feite in die voorbeeld wysig en dan probeer om die betekenis van sodanige wysigings te bepaal.

AANMOEDIGING

Stuur die luitaard na die mieren, en as hy nie te lui is om te gaan nie, sal hy te lui wees om weer terug te kom!

STUDIE-EENHEID 15: KOLLEKTIEWE BEDINGING
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 15



Hierdie is 'n belangrike studie-eenheid. Hierdie bespreking volg ook nie die presiese paragraafindeling van hoofstuk 14 van die handboek nie. U sal sien dat die vertrekpunt van hierdie studie-eenheid weereens 'n bestudering van die beginsels is wat in die voorgeskrewe boek uiteengesit word. Hierdie beginsels hoef nie hier herhaal te word nie. Maar, sover dit die bindende effek van kollektiewe ooreenkomste betref, moet u sorg dat u die beginsels in die teks op feiteprobleme kan toepas.

DIE REGULERING VAN DIE VERSKILLENDE ASPEKTE VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING

Teen hierdie tyd het ons al herhaaldelik die sentrale rol van kollektiewe bedinging in die studie van kollektiewe arbeidsreg beklemtoon. U het ook reeds in detail gesien hoe die reg die vryheid van assosiasie akkommodeer as voorvereiste vir effektiewe kollektiewe bedinging en, voorts, hoe die reg kollektiewe bedinging aanmoedig deur die vestiging van vakbonde in die werkplek te vergemaklik deur middel van die toestaan van organiseringsregte.

Die aandag verskuif nou na die proses van kollektiewe bedinging – wie die partye by kollektiewe bedinging is asook wat die doel en resultaat van kollektiewe bedinging is. In hierdie verband moet daar weer bevestig word dat die reg nie 'n plig op die werkgewer plaas om wel kollektief met 'n vakbond te beding nie.

Hierbenewens reguleer die reg nie in enige detail wat werkgewers en vakbonde gedurende die bedingingsproses mag en nie mag doen nie (dws onderhandelingsaktiewe). Laasgenoemde aspek val tipies op die studieveld van arbeidsverhoudinge. Maar sekere aspekte van die bedingingsproses word so belangrik geag dat dit wel gereguleer word. In die huidige hoofstuk word twee van die aspekte bespreek – wie die partye by bedinging is (vakbonde en werkgewersorganisasies) asook die resultaat van kollektiewe bedinging, naamlik kollektiewe ooreenkomste

U moet ook hierdie hoofstuk in konteks met die res van die voorgeskrewe boek sien. In hierdie studie-eenheid behandel ons ander aspekte van kollektiewe bedinging, naamlik die vlakke waarop onderhandeling plaasvind. Dit word gevolg deur 'n aantal studie-eenhede wat handel oor stakings, uitsluitings en betooglinievorming (picketing). Stakings, uitsluitings en betooglinievorming word in hoofstukke 17 en 18 van die voorgeskrewe boek bespreek, en is deel van die bedingingsproses. Verder sal ons sien dat die konsep van 'n werkplekforum die direkte resultaat van gebreke in kollektiewe bedinging is.

DIE PARTYE BY KOLLEKTIEWE BEDINGING

Hoekom reguleer die reg vakbonde en werkgewersorganisasies? Die rede is te vinde in ‘n kombinasie van die volgende:

- die belangrike rol wat die organisasie speel, nie net in die werkplek nie, maar ook in die breër gemeenskap
- die feit dat die organisasies in ‘n verteenwoordigende hoedanigheid optree
- die gemak waarmee die organisasies gevorm kan word
- die feit dat hulle aktiwiteite afhang van die geld wat hulle van hul lede verkry

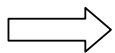
Anders gestel, in die belang van beide die gemeenskap en hul lede moet daar ‘n mate van beheer uitgeoefen word oor die aktiwiteite van hierdie organisasies. Sodanige beheer word uitgeoefen deur ‘n registrasiesstelsel. Hoewel dit nie verpligtend is nie, bevat die Wet ‘n aantal belangrike aansporingsmaatreëls vir veral vakbonde om wel te registreer. U moet seker maak dat u die maatreëls ken. Een van hierdie aansporingsmaatreëls het u reeds teëgekom, naamlik dat slegs geregistreerde vakbonde geregtig is op die organiseringsregte wat in die voorafgaande studie-eenhede bespreek is. In hierdie hoofstuk van die voorgeskrewe boek word ‘n verdere organiseringsreg bespreek, naamlik dat slegs geregistreerde vakbonde ‘n kollektiewe ooreenkoms, soos omskryf en gereuleer ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, mag sluit. Sover dit die partye by kollektiewe bedinging betref, moet u seker maak dat u die beginsels hiervan soos in die voorgeskrewe boek vervat, ken.

KOLLEKTIEWE OOREENKOMSTE

Die rede hoekom die reg kollektiewe ooreenkomste omskryf en reguleer, is, soos ook die geval is met baie van die verskillende aspekte van die arbeidsreg, te vinde in die feit dat gewone kontraktereg nie behoorlik vir die aard en effek van kollektiewe ooreenkomste voorsiening kan maak nie. As vertrekpunt moet u die omskrywing van ‘n “kollektiewe ooreenkoms” bestudeer. As u tevrede is dat u die omskrywing onder die knie het, word dit tyd om oor twee baie belangrike aspekte van kollektiewe ooreenkomste te besin, naamlik die volgende:

- op wie is sodanige ooreenkomste van toepassing?
- wat is die effek van kollektiewe ooreenkomste?

U moet die beginsels in die voorgeskrewe boek bestudeer en noukeurig na die voorbeelde kyk. Hieronder verskaf ons nog ‘n voorbeeld. Lees dit, vergelyk dit met die voorbeelde in die voorgeskrewe boek, en probeer dan om die vrae te beantwoord.



AKTIWITEIT

Vakbond A slaag daarin om vinnig ‘n groot aantal lede onder die werknemers van werkgewer B te werf, in so ‘n mate dat die werkgewer die vakbond uitnooi na ‘n uitgebreide onderhandelingsessie om die volgende te oorweeg:

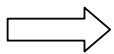
- die formele toestaan van organiseringsregte aan die vakbond
- onderhandeling oor die diensvoorwaardes van werknemers in die verskillende poskategorieë (ten opsigte waarvan die vakbond 60% verteenwoordiging het) vir die komende jaar

As gevolg van die onderhandelinge word twee ooreenkomste gesluit: (1) ‘n Erkennings- en prosedureooreenkoms wat, met verwysing na die Wet, die vyf organiseringsregte wat in die Wet vervat is, aan die vakbond toestaan. Die ooreenkoms bevat ook drie aanhangsels: (a) ‘n griewe-prosedure, (b) ‘n dissiplinêre kode, en (c) ‘n prosedure vir ontslag op grond van bedryfsvereistes. Die enigste vermelding van

die duur van die ooreenkoms is dat dit geldig sal bly totdat een van die partye die ooreenkoms na redelike kennisgewing aan die ander party kanselleer.

(2) 'n Substantiewe ooreenkoms wat voorsiening maak vir: (a) 'n loonverhoging van 10 persent vir alle werknemers in die laer poskategorieë, (b) 'n plig ten opsigte van elke werknemer om met op vier en twintig uur kennis van die werkgewer oortyd te werk, onderhewig daaraan dat die oortyd nie meer as vyf uur per week mag beloop nie, en (c) betaalde vaderskapverlof van vyf werksdae per jaar. Hierdie ooreenkoms bepaal uitdruklik dat dit geldig is tot 30 Junie van die daaropvolgende jaar, op welke datum die ooreenkoms outomaties verval en dat die partye, vir die duur van die ooreenkoms, nie oor bogenoemde drie aangeleenthede mag staak of uitsluit nie. Teen hierdie agtergrond, moet u probeer om die volgende vrae te beantwoord:

- Wat is die effek van die tweede subdatniewe ooreenkoms op die dienskontrakte van die werknemers in die laer poskategorieë? Wat sou die geval wees as die dienskontrakte voorsiening gemaak het vir sewe dae betaalde vaderskapverlof?
- Wat gebeur op 1 Julie van die daaropvolgende jaar?



TERUGVOER

1. *Die eerste ooreenkoms is bindend vir die volgende partye:*
 - 1.1 *Die vakbond en die werkgewer teenoor mekaar, ingevolge artikel 23(1)(a) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995. Die belang hiervan vir die vakbond is dat die vakbond die organiseringsregte, asook enige vakbondregte in die drie prosedures, direk op die werkgewer kan afdwing indien die werkgewer die ooreenkoms verbreek.*
 - 1.2 *Die werkgewer en elke lid van die vakbond in soverre die bepalings van die ooreenkoms van toepassing is (a 23(1)(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995). Dit beteken dat, sover dit die grieweprosedure, die dissiplinêre kode en -prosedure en die personeelverminderingsprosedure betref, die ooreenkoms direk op die werkgewer en die lede van die vakbond van toepassing is.*
 - 1.3 *In soverre as wat hierdie prosedure ook 'n rol aan die vakbond en sy verteenwoordigers gee, kan die vakbond hierdie regte ingevolge bogenoemde artikel 23(1)(a) afdwing.*
 - 1.4 *Let daarop dat die ooreenkoms in beginsel, en in afwesigheid van voldoening aan die vereistes vervat in artikel 23(1)(c) van die Wet, nie bindend is nie vir werknemers wat nie lede van die vakbond is nie, ten spyte van die feit dat hulle ook in die laer poskategorieë werksaam is. Let egter op die opmerking in die voorgeskrewe boek oor die praktyk van werkgewers om wel die voordele van onderhandeling aan alle werknemers toe te staan.*
2. *Die tweede ooreenkoms bind die werknemers en die werkgewer ingevolge artikel 23(1)(c) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995. Dieselfde opmerking oor die nie-gebondenheid van nie-lede van die vakbond, wat in die vorige afdeling vermeld is, geld ook hier.*
3. *'n Kollektiewe ooreenkoms wysig die dienskontrak (a 23(3) gelees met 1199 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995). Dit beteken dat die bepalings van die ooreenkoms deel word van elke dienskontrak van daardie werknemers wat deur die ooreenkoms gebind word. Voorts is dit ook die geval ten opsigte van alle werknemers wat ten tye van die sluiting van die ooreenkoms lede van die vakbond was (al bedank hulle later uit die vakbond), asook daardie werknemers wat na die sluiting van die ooreenkoms lede van die vakbond word. Sover dit die klousule oor vaderskapverlof betref, moet u let op die opmerking in die voorgeskrewe boek dat die bepalings van die kollektiewe ooreenkoms vermoedelik steeds die dienskontrakte sal wysig van daardie werknemers wat lede is van die vakbond. Dit beteken dat gevolg gegee sal word aan die bepalings van die kollektiewe ooreenkoms wat minder voordelig is as die van die dienskontrakte.*

Op 1 Julie van die volgende jaar het die tweede kollektiewe ooreenkoms verval. Dit beteken nie dat daar nou op die posisie voor die sluiting van daardie ooreenkoms teruggeval word nie: die dienskontrakte van die vakbondlede is gewysig en bly gewysig. In die praktyk sal die partye by bedinging deeglik bewus wees

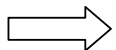
van die naderende verstryking van 'n kollektiewe ooreenkoms, en hulle sal, voor die ooreenkoms verval, die nuwe eise vir die komende jaar ter tafel lê. Die verdere praktiese belang van die datum waarop die ooreenkoms verval, is te vinde in die bepaling dat partye nie mag staak oor aangeleenthede wat ingevolge die kollektiewe ooreenkoms gereguleer word nie (sien ook hfst 17 van die voorgeskrewe boek oor die verbod op stakings). Dit beteken dat die vakbond voor 1 Julie wel nuwe eise ter tafel kan lê, maar nie die werkgewer deur 'n staking tot ooreenkoms kan dwing nie. As die ooreenkoms egter verval, mag die werknemers oor die aangeleenthede staak.

GESLOTEGELEDERE-OOREENKOMSTE EN AGENTSKAPWERKPLEK-OOREENKOMSTE

Oor hierdie onderwerp verwag ons nie meer as goeie kennis van die beginsels wat in die voorgeskrewe boek uiteengesit is nie. Hierdie beginsels is grotendeels selfverduidelikend. Nietemin mag een of twee opmerkings oor hierdie deel van die werk help om dit binne 'n breër perspektief te plaas en so die koppelvlakke met ander dele van die werk wat u bestudeer, uit te lig.

- 1 Beide agentskapswerkplekooreenkoms en geslote geleedere ooreenkoms is onderhewig aan ooreenstemming tussen werkgewers en vakbonde. Daar is niks wat 'n werkgewer verplig om toe te stem bloot omdat 'n vakbond 'n sekere vlak van verteenwoordiging het nie. Dit beteken dat 'n geskil oor 'n werkgewer se weiering om tot 'n agentskapswerkplekooreenkoms en geslote geleedere ooreenkoms toe te stem 'n belange-geskil daar sal stel, welke geskil na konsiliasie verwys moet word. Indien laasgenoemde nie suksesvol is nie, kan dit 'n rede vir 'n staking of uitsluiting uitmaak. Let op die opmerkings in die handboek oor die redes hoekom 'n werkgewer tot 'n agentskapswerkplekooreenkoms en geslote geleedere ooreenkoms sal toestem.
- 2 Die mees omstrede aspek van 'n geslote geleedere ooreenkoms is dat dit inbreuk maak op 'n werknemer se reg op vryheid van assosiasie en dat die werknemer sy werk mag verloor.

Dit kan byvoorbeeld gebeur waar 'n werknemer weier om by 'n vakbond wat 'n party tot 'n geslote geleedere ooreenkoms is, aan te sluit of waar 'n werknemer verbied word om lid te wees van 'n vakbond wat 'n party tot 'n geslote geleedere ooreenkoms is. In Essential Labour Law word die redes vir 'n moontlike billike ontslag volledig bespreek. Hierdie hou verband met wangedrag, onbevoegdheid en bedryfsvereistes. Let daarop dat 'n geslote geleedere ooreenkoms in werklikheid 'n moontlike rede vir 'n billike ontslag daarstel. Let ook daarop dat die Arbeidshof jurisdiksie het om die billikheid van die ontslag te beoordeel.



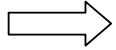
AKTIWITEIT

Lees asseblief deur die volgende stel feite en beantwoord die vrae wat daarna volg:

- a Die Baie Groot Staatsdepartement (BGSD) het 'n agentskapswerkplek-ooreenkoms met die Staatswerknemers Organisasie gesluit. Mev X ('n werknemer van BGSD) het al telkemale geweier om lid te word van die Staatswerknemers Organisasie en het ook geweier om die agentskapsgeld te betaal. Sy sou kwalifiseer het vir lidmaatskap van die Organisasie, maar voel dat die Organisasie 'n kommunistiese organisasie is en dat dit teenstrydig met haar feministiese siening is. Wat kan me X doen? Kan sy gedwing word om die agentskapsgeld aan die Staatswerknemers Organisasie te betaal?
- b Pofadder Platinum People (PPP), 'n prospekterende leweransier geleë in Potchefstroom, het loononderhandelinge met die Local Mineworkers' Union (LMU) aangeknoop. LMU verteenwoordig die meerderheid van PPP se werknemers. Die eerste rondte van onderhandelinge het geen vrugte afgewerp nie omdat PPP beweer het dat dit nie finansiëel in staat is om die lede van LMU die gevraagde 25%-loonverhoging te betaal nie. PPP het nie 'n goeie jaar gehad nie en sy wins het met ongeveer 30% afgeneem. Voordat die volgende rondte loononderhandelinge 'n aanvang neem, versoek LMU PPP om die persentasie van die salarisverhogings wat aan die besturende direkteur van PPP, die direkteur van menslike hulpbronnbestuur en die finansiële direkteur betaal is, te openbaar. PPP weier om hierdie inligting te openbaar op grond daarvan dat dit private en

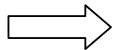
persoonlik inligting is. Bespreek kortliks die posisie wat deur PPP ingeneem is en dui aan of daar wyses is waarop LMU die openbaarmaking van inligting kan afdwing.

- c The employer wishes to compel employees who are not members of the union to work on Saturdays. Can the collective agreement be extended to such non-union members? Discuss.



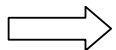
TERUGVOER

- a *If Mrs X is a conscientious objector (which she seems to be because she objects on political grounds) she may request the employer to pay the agency fee into a special fund administered by the Dept of Labour. She will however still be paying the agency fee.*
- b *You must discuss the legal effects of a collective agreement. See par 15.2.4 of the textbook. Johan will be bound because a collective agreement binds all the members of a trade union which was a party to the agreement.*
- c *Here you need to discuss the requirements for extending collective agreements to employees who are not union members. See par 15.2.4 under this specific heading.*



AKTIWITEIT

Big Company is 'n vrugtesapvervaardiger. Dit het twee funksionele eenhede op hulle perseel te Paarl, naamlik 'n prosesseringsfabriek (die fabriek) en bemarking. Ingang na beide die fabriek en bemarkingskantoor word verkry deur dieselfde hek alhoewel albei in aparte geboue geleë is. Die direkteur vir Prosessering is Mnr P en vir Bemarking is Mnr M. Big Company het in totaal 500 werknemers in diens, 400 by die fabriek en 100 by bemarking. Big Company val binne die geregistreerde bestek van die Vrugte en Verkope Bedingingsraad en Big Company en Vakbond XYZ is beide partye van die Bedingingsraad. Vakbond XYZ verteenwoordig tans 210 werknemers in die fabriek en 30 in bemarking. Daar is ook 'n ander vakbond CD bedrywig in die werkplek. CD verteenwoordig 55 werknemers in bemarking en 100 in die fabriek. XYZ en CD het probeer om werknemers in die werkplek te organiseer maar het telkens teenstand van die werkgewer ervaar. Big Company weier om enige vakbond te erken en om enige organiseringsregte toe te staan. Oor twee weke sal daar 'n openbare vakansiedag wees wat op 'n Dinsdag val. XYZ het Mnr P en Mnr M kom sien en het voorgestel om een Saterdag (die normale werksweek is van Maandag tot Vrydag) te werk in ruil daarvoor om nie die Maandag voor die openbare vakansiedag te werk nie - en sodoende 'n langnaweek vir die werknemers te verseker. XYZ is bereid om 'n skriftelike ooreenkoms tot dien effekte aan te gaan en om enige vereiste aansoek om vrystelling van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes om dit te mag doen, te ondersteun. Ongelukkig is sommige van die toesighouers in die fabriek en sommige sekretaresses by bemarking nie lus om op 'n Saterdag te werk nie as gevolg van ander verpligtinge - daar is 'n rugbytoets op daardie Saterdag. Boonop behoort hulle aan 'n ander vakbond. Daar is geen bepaling in hulle dienskontrakte in terme waarvan daar van die toesighouers verwag kan word om oortyd te werk nie. Mnr P en Mnr M is aangewys deur Big Company om regsadvies oor die twee dringende kwessies te kry naamlik die reg van die twee vakbonde om werkers in die werkplek te organiseer by Big Company en die kwessies rondom die vakansiedag. Hulle kom sien u. Adviseer hulle.



TERUGVOER

PROBLEEM RONDOM DIE OPENBARE VAKANSIEDAG

*Artikel 23(1)(d) van die WAV bepaal dat 'n kollektiewe ooreenkoms werknemers wat nie-lede is kan bind op drie voorwaardes: (a) werknemers is geïdentifiseer in die ooreenkoms, (b) die ooreenkoms bind uitdruklik die werknemers, en (c) die vakbond geniet meerderheidstatus in die werkplek. Kyk na die definisie van 'n werkplek in artikel 213 en verwys na *Speciality Stores SACCAWU v The Hub*. Dit lyk asof die fabriek en kantoor afsonderlike werkplekke is. XYZ het meerderheidstatus in die fabriek (210 uit 400) maar nie in bemarking nie (30 uit 100). Toesighouers kan verplig word in die fabriek - nie sekretaresses in bemarking nie. Dit is bevestig in die saak van *Fidelity Guards v PTWU (1998) 19 ILJ 260 (LAC)* dat die regseffek van 'n kollektiewe ooreenkoms is dat dit nie-partye tot die ooreenkoms kan bind en ook dat, waar toepaslik, 'n kollektiewe ooreenkoms die dienskontrak kan wysig.*

PROBLEEM RONDOM ORGANISERINGSREGTE

Kwessies waarna gekyk moet word: daar is basies 5 organiseringsregte: vakbond toegang tot die werkplek, aftrekking van vakbondledegeld, verkiesing van vakbondverteenwoordigers, verlof vir ampsdraers vir vakbondbedrywighede, openbaarmaking van inligting. 'n Vakbond kan 'n voldoende verteenwoordigend of 'n meerderheidsvakbond wees. Die aard van verteenwoordiging sal die regte waartoe toegang verkry bepaal. Vakbond moet ook geregistreer wees ten einde organiseringsregte te eis. Meerderheidsvakbonde kan toegang hê tot al 5 organiseringsregte, voldoende verteenwoordigende vakbonde kan toegang hê tot toegang tot die werkplek, aftrekking van vakbondledegeld en verlof vir ampsdraers vir vakbondbedrywighede. XYZ is 'n lid van die bedingingsraad. In terme van artikel 19 – indien 'n vakbond 'n lid van die bedingingsraad is het die vakbond outomaties toegang tot artikel 12 & artikel 13 regte (toegang & aftrekking) ongeag die vlak van verteenwoordiging. Die doel van artikel 19 is om kollektiewe bedinging op sektorale vlak te bevorder in plaas van op fabrieksvlak. Organiseringsregte kan op die volgende wyses verkry word:

- *kollektiewe ooreenkoms*
- *werknemer is 'n lid van 'n bedingingsraad or statutêre raad*
- *artikel 21 prosedure*
- *indien artikel 21 prosedure faal kan vakbond staak*

Vakbond XYZ kry outomaties toegang tot organiseringsregte vir beide die fabriek en bemarking. Vakbond CD het 'n meerderheid in bemarking maar sal nie eens voldoende verteenwoordigend in die fabriek wees nie. Hulle kan saamwerk om 'n meerderheid in beide te vorm. In terme van die Bader Bop saak kan 'n minderheidsvakbond egter staak om te poog om organiseringsregte te verkry.

Hierdie sluit die bespreking van hoofstuk 15 af!

AANMOEDIGING

Hoe minder jy ag gee op die toekoms, hoe meer sal dit ag gee op jou.

STUDIE-EENHEID 16: STATUTÊRE BEDINGINGSRADE
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 16



SPESIALE NOTA:

In hierdie studie-eenheid sal u weer sien dat die bespreking nie direk met die paragraafnummers in die hoofstuk van die handboek ooreenstem nie. Dit neem eerder die vorm van 'n algemene bespreking aan om u meer inligting en agtergrond te gee.

PLEKKE EN VLAKKE VAN BEDINGING

Kollektiewe bedinging kan plaasvind:

- in die werkplek of op fabriekvlak, waar bedinging tot 'n enkele werkplek beperk is;
- op ondernemingsvlak, waar die onderneming versprei is oor 'n aantal werkplekke, en onderhandeling plaasvind met verwysing na al die werkplekke wat die onderneming uitmaak;
- op nywerheidsvlak, waar een of meer vakbonde met een of meer werkgewersorganisasies oor diensvoorwaardes vir die hele nywerheid onderhandel ('n nywerheid is bloot 'n aantal verskillende werkgewers, maatskappye en firmas wat dieselfde soort ekonomiese aktiwiteit beoefen);
- 'n kombinasie van bogemelde.

Kollektiewe bedinging kan ook gelyktydig op meer as een van bogemelde vlakke plaasvind. Die tipiese kombinasie wat in die praktyk voorkom, is tussen onderhandeling op nywerheidsvlak, waar oor minimum diensvoorwaardes vir die hele nywerheid ooreengekom word, en onderhandeling op die vlak van die werkplek of onderneming, waar werklike diensvoorwaardes tussen 'n enkele werkgewer en een of meer vakbonde beding word.

'n Ander manier waarop onderskei kan word tussen die moontlike plekke waar onderhandeling kan plaasvind, is om te onderskei tussen gesentraliseerde onderhandeling (op nywerheidsvlak, waar die resultaat van onderhandeling 'n groot aantal werkgewers en werknemers kan beïnvloed, selfs al was hulle nie direk by die onderhandeling betrokke nie) en gedesentraliseerde onderhandeling (waar die resultaat van onderhandeling beperk is tot die plek van onderhandeling, gewoonlik 'n werkplek of die onderneming). In die inleiding van die voorgeskrewe hoofstuk in die voorgeskrewe boek word kortliks van hierdie onderskeid melding gemaak en word daar ook verwys na werkgewers se voorkeur vir laasgenoemde en vakbonde se voorkeur vir eersgenoemde.

DIE FOKUS OP BEDINGING OP NYWERHEIDSVLAK

Uit die staanspoor, moet twee aspekte van die voorgeskrewe hoofstuk beklemtoon word:

- Die fokus van die hoofstuk op onderhandeling op nywerheidsvlak. In teenstelling met onderhandeling op die vlak van die werkplek of die onderneming, wat grootliks aan ooreenkoms tussen die partye oorgelaat word, reguleer die reg kollektiewe onderhandeling op nywerheidsvlak via bedingingsrade en statutêre rade.
- Kollektiewe bedinging is nie die enigste aktiwiteit of funksie van hierdie rade nie. Seker die belangrikste van hulle ander funksies is geskilbeslegting.

BEDINGING OP NYWERHEIDSVLAK EN DIE BELANGRIKE ROL VAN BEDINGINGSRADE

U mag dit miskien nie beseef of onthou nie, maar daar is al verskeie kere, met die bespreking van die onderwerpe wat ons tot dusver gedek het, van bedingingsrade melding gemaak. As ons weer die doel en interpretasie van die Wet (lees art 1 van die Wet, soos aangehaal in hfst 12 van die voorgeskrewe boek), sien ons dat die Wet probeer om “kollektiewe bedinging op sektorale vlak” te bevorder. Soos in die vroeë studie-eenheid gemeld, beteken “sektorale vlak” bloot “nywerheidsvlak”.

Ons het ook in studie-eenheid 14 gesien dat lidmaatskap van ‘n bedingingsraad ‘n vakbond outomaties geregtig maak op twee van die organiseringsregte in die Wet, naamlik toegang tot die werkplek en aftrekorders. Laastens, tot dusver in u studie van beide individuele en kollektiewe arbeidsreg, sou u herhaaldelik die volgende stelling met betrekking tot die oplossing van geskille opgemerk het: “die geskil moet na ‘n bedingingsraad met jurisdiksie verwys word vir konsiliasie en, indien daar nie so ‘n raad is nie, na die Kommissie (die KVBA)”. Uit hierdie opmerking behoort dit reeds duidelik te wees dat ons in hierdie studie-eenheid ‘n belangrike instelling in die sfeer van arbeidsreg en –verhoudinge behandel.

DIE TOTSTANDKOMING VAN ‘N BEDINGINGSRAAD

In die voorgeskrewe boek (sien par 16.1.1) word die volgende twee vereistes vir die totstandkoming van ‘n bedingingsraad bespreek: ‘n grondwet moet deur die partye aanvaar word (daarmee word natuurlik veronderstel dat die partye ooreengekom het om wel so ‘n raad tot stand te bring en dat daar ooreenkoms oor die inhoud van sodanige die grondwet is). Hierdie vereiste moet gesien word in die lig van afdeling 16.1.2 en 16.1.3 in die voorgeskrewe boek wat gaan oor die partye by so ‘n raad en oor die onderwerpe waarvoor in die grondwet voorsiening gemaak moet word. Nadat hierdie stap gefinaliseer is, moet aansoek gedoen word om die registrasie van die raad en, indien die aansoek suksesvol is, moet die raad geregistreer word. Ten opsigte van hierdie aspekte word nie meer as ‘n deeglike kennis van die beginsel in die voorgeskrewe boek vereis nie.

DIE JURISDIKSIE VAN DIE BEDINGINGSRAAD

Ten einde die effek van die funksies wat bedingingsrade vervul, behoorlik te verstaan, moet mens ‘n behoorlike begrip hê van hoe die jurisdiksie van hierdie rade werk. ‘n Bedingingsraad word geregistreer ten opsigte van beide ‘n sekere tipe nywerheid en ten opsigte van ‘n sekere geografiese area. So kan ons byvoorbeeld die volgende rade kry: ‘n bedingingsraad vir die bakkerynywerheid in die Pretoriase landdroshof-distrik, ‘n bedingingsraad vir die motorvervaardigingsindustrie in die hele Suid-Afrika of ‘n bedingingsraad vir die bakkerynywerheid in die Johannesburgse landdroshofdistrik. Uit hierdie voorbeelde (veral die eerste en die laaste voorbeelde) behoort dit duidelik te wees dat die beperking van die jurisdiksie van bedingingsrade met betrekking tot nywerheid en area beteken dat hierdie rade parallel met mekaar kan bestaan: bedingingsrade vir dieselfde nywerheid, maar in verskillende areas of bedingingsrade in verskillende nywerhede, maar in dieselfde areas

LET DAAROP: Van uiterste belang: 'n bedingingsraad kan, sy funksies slegs uitoefen met betrekking tot die nywerheid en area ten opsigte waarvan dit geregistreer is.

DIE HOOFFUNKSIES VAN BEDINGINGSRADE

Die twee hoof funksies van bedingingsrade is eerstens om geskille te besleg wat binne die raad se jurisdiksie ontstaan en, tweedens, om as forum vir kollektiewe bedinging vir die nywerheid en gebied waarvoor dit geregistreer is, te funksioneer.

GESKILBESLEGTING

Ten einde hierdie funksie van bedingingsrade te verstaan, moet u daarop let dat

- die funksie binne die raad se jurisdiksiegebied uitgeoefen word, ongeag die feit dat die partye by die geskil nie ook partye by die raad is nie
- die vraag of die partye by die geskil ook partye by die raad is, slegs van belang is om die prosedure waarvolgens die geskil opgelos moet word, te bepaal

Dit beteken dat, as die partye by die geskil ook partye by die raad is, daar gekyk moet word na wat die grondwet van die raad oor die beslegting van sulke geskille sê. As een of beide die partye by die geskil nie 'n party by die raad is nie, maar die geskil binne die nywerheidssektor en jurisdiksiegebied van die raad val, word die gewone prosedure gevolg, naamlik 'n verwysing vir konsiliëering na die raad of 'n geakkrediteerde agentskap (wat namens die raad geskille besleg) soos ingevolge die Wet vereis. As die geskil nie besleg kan word nie, en afhangend van die aard van die dispuut, bly dit of by die raad vir arbitrasie, of word dit vir beregting na die Arbeidshof verwys. U moet ook oplet na die opmerking in die voorgeskrewe boek met betrekking tot die bevoegdheid van die Kommissie (KVBA) om geskille te besleg waar dit verkeerdlik na die Kommissie verwys is (maw waar daar wel 'n raad met jurisdiksie is).

Neem die voorbeeld van 'n bakery in die hart van Pretoria, wie se eienaar een van sy werknemers ontslaan het, en die werknemer 'n eis van onbillike ontslag wil instel. Gestel dat daar wel 'n bedingingsraad vir die bakkerynywerheid in Pretoria is, maar dat die werkgewer nie aan 'n werkgewersorganisasie, wat 'n party by die raad is, behoort nie, en dat die werknemer ook nie lid is van 'n vakbond wat 'n party tot die raad is nie. In so 'n geval moet die geskil vir konsiliëering na die raad verwys word. As die raad nie bestaan het nie, sou die geskil natuurlik na die Kommissie verwys moes word. As konsiliëering onsuksesvol is, hang dit weer af van die aard van die ontslag of die geskil vir arbitrasie by die raad moet bly, en of die geskil vir 'n beslissing na die Arbeidshof verwys moet word. Kan u nog onthou watter geskille oor onbillike ontslag vir arbitrasie verwys moet word, en watter na die Arbeidshof moet gaan?

OOREENKOMSTE BEREIK IN 'N BEDINGINGSRAAD

Wat die bindende effek van hierdie ooreenkomste betref, let op die onderskeid wat in die voorgeskrewe boek (par 16.2) gemaak word en let voorts daarop dat elkeen van hierdie situasies sy eie vereistes het waarvolgens gevolg gegee moet word aan ooreenkomste wat in 'n bedingingsraad bereik is.

U moet tussen die drie situasies kan onderskei, die prosedure van toepassing in elke geval in detail kan beskryf, en hierdie beginsels op 'n feitstelsel kan toepas. U moet ook oplet hoe hierdie ooreenkomste afdwing kan word (par 16.2.5 in die voorgeskrewe boek) en kennis neem van die moontlikheid dat, selfs al bind so 'n ooreenkoms 'n werkgewer, vrystelling verleen kan word (par 16.2.4 in die voorgeskrewe boek). Omdat die voorgeskrewe boek self 'n goeie voorbeeld bevat van die bindende effek van bedingingsraadooreenkomste wat in die verskillende situasies wat kan ontstaan, word niks meer hieroor gesê nie.

'n Bedingingsraadooreenkoms is ook 'n kollektiewe ooreenkoms. Vroeër is gesê dat onderhandeling dikwels gelyktydig op verskillende vlakke plaasvind, met bedingingsraadooreenkomste wat gewoonlik vir

minimum diensvoorwaardes voorsiening maak. Terwyl ooreenkomste op werkplek- of ondernemingsvlak vir werklike diensvoorwaardes voorsiening maak (wat gewoonlik hoër is as die minimum diensvoorwaardes waarvoor bedingingsraadooreenkomste voorsiening maak). Maar wat gebeur as daar 'n konflik tussen die twee tipes kollektiewe ooreenkomste is en beide is bindend vir 'n werkgewer en sy werknemers? Die antwoord is dat ons nie seker is nie – die Wet sê niks oor hierdie moontlikheid nie, en daar bestaan argumente ten gunste van beide tipes ooreenkomste. Ons sal moet wag vir die howe om hieroor uitsluitel te gee!

STATUTÊRE RADE

Wanneer u par 16.4 in die voorgeskrewe boek bestudeer, moet u op die volgende let:

- die vereiste vir registrasie
- die feit dat statutêre rade wel 'n uitsondering op die algemene reël is dat die Wet nie kollektiewe bedinging verplig nie, maar aanmoedig
- die magte en funksies van hierdie rade, en dat die lys vervat in die Wet uitgebrei kan word
- ooreenkomste wat in statutêre rade aangegaan word, het dieselfde bindende effek as diè van bedingingsrade wat vroeër bespreek is.

GEVOLGTREKING

Tot nou toe is gekonsentreer op die voorvereistes vir kollektiewe bedinging (vryheid van assosiasie en organisatoriese regte), die partye by kollektiewe bedinging, die doel en resultaat van kollektiewe bedinging (kollektiewe ooreenkomste), asook die verskillende vlakke en plekke waar onderhandeling kan plaasvind.

Die aandag verskuif nou na wat die partye by kollektiewe bedinging aan mekaar mag doen tydens die onderhandelingsproses, dit wil sê die taktiek wat hulle kan toepas en die wyses waarop hulle hul ekonomiese mag kan uitoefen ten einde die ander party tot 'n ooreenkoms te dwing. Soos vroeër genoem is, sê die reg nie veel oor onderhandelingsstegnieke nie, maar dit reguleer wel die mees ekstreme taktiek – nywerheids- of kollektiewe aksie – in groot detail.

AANMOEDIGING

Moenie eers skryf en dan dink nie! Dink liever eers en skryf dan. Skryfwoorde is nie mondwoorde wat wegwaai, of wat jy later kan oorskryf nie.

STUDIE-EENHEID 17: STAKINGS EN UITSLUITINGS
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 17



Hierdie is ‘n BAIE BELANGRIKE hoofstuk. Maak seker dat jy die inhoud van hierdie studie-eenheid verstaan voordat jy met die ander studie-eenhede voortgaan. Moenie probeer om hierdie deel in een sessie te bestudeer nie. Breek die werk in kleiner stukkies en bestudeer die kleiner deeltjies.

Om jou verder te help stel ons voor dat jy die volgende tabel as raamwerk vir jou studies gebruik. Die kern van die bespreking handel oor of ‘n staking beskerm of onbeskerm is. Dit is belangrik om te bepaal wanneer ‘n staking (of uitsluiting) beskerm of onbeskerm sal wees omdat die gevolge van die werknemers se optrede vir deelname daaraan verskil.

In die tabel hieronder gebruik ons slegs die term staking maar hou in gedagte dat dit ook op ‘n uitsluiting van toepassing is.

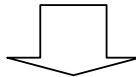
Die tabel is ‘n basiese raamwerk – jy moet dit meer uitbou (en inhoud gee) deur jou studie van die res van die hoofstuk. Hopelik sal die verdere bespreking in die hoofstuk meer sin maak as jy dit in die lig van die groter prentjie kan plaas.

ONTHOU: Alles in die hoofstuk is belangrik!

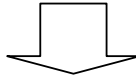
ANTWOORD EERSTENS DIE DRIE VRAE:	JA/NEE
Voeldoen hulle optrede aan die definisie van 'n staking? Par 17.4.1 – 17.4.2	JA
Is die staking toelaatbaar? (met ander woorde dit is nie verbied nie) Par 17.5	JA
Het hulle die regte procedure gevoel? Par 17.6	JA

Onthou moontlikheid van:

- Sekondêre staking
- Betooglinievorming



As antwoord op al drie = JA = BESKERMDE STAKING	As antwoord op een / twee / al drie = NEE= ONBESKERMDE STAKING
--	---



Gevolge van 'n beskermde staking	Gevolge van 'n onbeskermde staking
<ul style="list-style-type: none"> • Werkgewer kan interdik kry • Arbeidshof kan “billike en redelike” vergoeding bevel vir enige verlies agv staking of uitsluiting; • Billike rede vir ontslag (deelname aan onbeskermde staking = substantiewe billike rede vir ontslag. Het spesifieke procedure om billikheid te verseker) 	<p>Kan nie werknemer ontslaan nie behalwe vir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wangedrag • Bedryfsvereistes

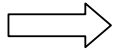
17.1 DIE KONTEKS VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING

Die beweegrede vir die beskerming van stakings word in par 7.1 verduidelik. Maak seker dat u die argumente ten gunste van die erkenning en beskerming van die rol van stakings verstaan. Van besondere belang is die punt wat gemaak word dat, alhoewel stakings 'n aansienlike ekonomiese verlies vir die werkgewer kan meebring (en dit dikwels ook doen), daar grondige redes is vir die verlening van die reg aan werkers om te staak in omstandighede waar dit vir die werkers nodig is om hul eise tydens die kollektiewe bedingingsproses te steun. As gevolg van die potensieel afbrekende aard van stakingsoptrede laat die reg egter nie toe dat stakings ongehinderd plaasvind nie. Die reg lê sekere grondreëls vas vir die uitoefening van stakings; eerstens word stakings in sekere omstandighede verbied; en tweedens word beskerming deur die reg slegs verleen aan stakings wat aan sekere prosessuele vereistes voldoen.

Daar word aanvaar dat stakingsoptrede 'n sekere mate van ekonomiese ontbering vir die werkgewer tot gevolg sal hê en, mits die staking beskermde status ingevolge die reg verkry het (met ander woorde, die staking is nie verbied nie en die voorgeskrewe prosedures is nagekom), word sodanige ontbering beskou as 'n integrale deel van die magstryd tussen werkgewer en werknemer. Dit is inderdaad die kerngedagte!

Wanneer werknemers besluit om tot stakingsoptrede oor te gaan, moet u onthou dat die doel van so 'n optrede is om die werkgewer te dwing om aan hul eise toe te gee. Hoe groter die werkgewer se ekonomiese verlies, hoe groter is die kans dat hy aan die stakers se eise sal toegee! Die reg erken ook dat daar 'n punt in hierdie magstryd bereik kan word -- selfs al geniet die staking beskermde status ingevolge die Wet) waar die staking die finansiële ondergang van die werkgewer tot gevolg kan hê. Dit is moeilik om te bepaal wanneer daardie punt bereik sal word aangesien daar geen duidelike toets is waardeur vasgestel kan word

wanneer die staking meer ekonomiese skade aangerig het as wat die werkgewer veronderstel is om tydens stakingsoptrede te verduur nie. Hierdie kwessie sal in meer besonderhede later in hoofstuk 17 van die voorgeskrewe boek bespreek word. In hierdie stadium is dit voldoende om te besef dat, alhoewel daar met stakings beoog word om die werkgewer ekonomies seer te maak, die reg op 'n sekere punt tussenbeide sal tree en die werkgewer sal toelaat om die stakers op grond van ekonomiese redes te ontslaan, selfs al is dit 'n beskermde staking.



AKTIWITEIT

Met hierdie opmerking in gedagte, moet u aandagtig deur die volgende aanhaling lees en, indien nodig, u eie kort opsomming maak van die essensie van hierdie uittreksel. Wanneer ons die argumente bespreek wat in die Konstitusionele Hof geopper is (par 17.2) omtrent die vraag van insluiting, al dan nie, van die reg van die werkgewer om hom te wend tot uitsluiting in die Grondwet van Suid-Afrika, sal ons u vra om terug te keer na hierdie uittreksel en om die argumente wat in die Konstitusionele Hof geopper is in die lig van hierdie opmerkings te evalueer.

'The very reason why employees resort to strikes is to inflict economic harm on their employer so that the latter can accede to their demands. A strike is meant to subject an employer to such economic harm that he would consider that he would rather agree to the workers' demands that [sic] have his business harmed further by the strike. The essence of a lock-out is that the employer denies the locked-out employees the opportunity to earn their wages, thereby causing financial harm to the locked-out employees, in the hope that after a certain point, the financial harm or pain inflicted on the employees would have been so much that they would consider that they would rather agree to the employer's demands than continue to be subjected to the lock-out and to lose more wages.'

— *Stuttafords Department Stores Ltd v SA Clothing & Textile Workers Union* (2001) 22 ILJ 414 (LAC) at 422E–G

17.2 DIE KONSTITUSIE EN INTERNASIONALE ARBEIDSSTANDAARDE

In par 17.2 oorweeg ons die sienswyses van die Internasionale Arbeids-organisasie (IAO) omtrent stakings en uitsluitings. Hierdie bespreking is belangrik aangesien die standaard wat deur die IAO gestel word, 'n belangrike rol in ons reg speel. Lees par 17.2 deur en maak seker dat u verstaan wat 'n konvensie is en wat die doel daarvan is. Alhoewel daar slegs van twee belangrike konvensies in hierdie paragraaf melding gemaak word, naamlik die Konvensie op die Vryheid van Assosiasie en die Beskerming van die Reg om te Organiseer No 87 van 1948 en die Konvensie op die Reg om te Organiseer en Kollektief te Beding No 98 van 1949, het Suid-Afrika baie ander belangrike konvensies bekragtig.

Die IAO het 'n wye reeks pligte. Die opstel van konvensies is van besondere belang. Sodra 'n land 'n konvensie onderteken of bekragtig, word daardie konvensie bindend vir daardie land en word van daardie land verwag dat sy wetgewing die standaard wat deur die konvensie gestel word, moet weerspieël, asook dat sy wetgewing nie strydig sal wees met hierdie standaard nie. Ten einde nakoming van die verpligtinge vervat in die konvensie te monitor, het die IAO die reg om ondersoek in te stel of 'n spesifieke land se wetgewing die beginsels vervat in die IAO se konvensies oortree. In 1992 is Suid-Afrika deur 'n "Fact Finding and Conciliation Commission" (FFCC) van die IAO besoek. Die doel van hierdie besoek was om ondersoek in te stel na die "present situation in South Africa in so far as it relates to labour matters with particular emphasis on freedom of association". Die Kommissie was krities oor baie kwessies aangaande Suid-Afrika se arbeidswetgewing. Sedert hierdie verslag is die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, aanvaar, en die twee bogenoemde konvensies is onderteken. Suid-Afrika is uiteindelik ook hertoegelaat as lid van die IAO.

17.3 DIE WAW SE BENADERING TOT STAKINGS EN UITSLUITINGS

Die bespreking in hierdie hoofstuk is belangrik. U sal redelik tyd moet bestee aan die bestudering van die inhoud van hierdie hoofstuk. Maak 'n kort opsomming van die beslissing van die Konstitusionele Hof waarvolgens die Grondwet bekrachtig is.

Die teks verduidelik kortliks die geskiedenis wat gelei het tot die konstitusionele reg op uitsluiting. Daar word ook genoem dat die Grondwet vir goedkeuring aan die grondwetlike hof voorgelê is. Hierdie proses moet verder verduidelik word. Die Grondwet is die hoogste reg (die soewereine reg) van ons land, en alle wette wat daarmee verskil kan deur die Grondwetlike Hof ongeldig verklaar word. Dit is wat met die begrip “ongrondwetlik” bedoel word. Dit beteken letterlik “teen die Grondwet” of “teenstrydig met die land se grondwet”. Artikel 2 van die Grondwet bevestig dat die Grondwet die soewereine reg van die Republiek is en enige wet of handeling in stryd daarmee is ongeldig, en die verpligtinge in verband daarmee moet nagekom word.

Uit die bespreking in die teks sou u kon aflei dat die Grondwet voorafgegaan is deur die Interim Grondwet. Toe die Grondwet opgestel is, is 34 Grondwetlike Beginsels daarby ingesluit. Hierdie beginsels was bestem om die grondslag van die finale Grondwet te vorm en was as sodanig beslissend vir die sertifisering van die finale Grondwet. Met die voorlegging van die Grondwet vir sertifisering aan die Konstitusionele Hof is daar van die hof verwag om noulettend seker te maak dat die bepalings van die (finale) Grondwet nie op enige wyse in stryd met die Grondwetlike Beginsels soos vervat in die Interim Grondwet is nie.

Tydens die beredenering van artikel 23 in die Konstitusionele Hof is daar baie besware geopper teen die weglating van werkgewers se reg om hulle tot 'n uitsluiting te wend. Daar word na hierdie argumente in die teks (par 7.2) verwys. Maak seker dat u hierdie argumente verstaan, asook die antwoorde van die Konstitusionele Hof op hierdie argumente. Die belangrikste Grondwetlike Beginsel waarop hierdie argument ten gunste van die insluiting gegrond is, lui soos volg:

“XXVII Notwithstanding the provisions of Principle XII, the right of employers and employees to join and form employer organizations and trade unions and to engage in collective bargaining shall be recognized and protected. Provision shall be made that every person shall have the right to fair labour practices.”

Die Konstitusionele Hof het bevind dat die weglating van die reg tot uitsluiting uit die (finale) Grondwet nie in stryd met die Grondwetlike Beginsels is nie. Alhoewel artikel 23 van die Handves van Menseregte, soos vervat in die Grondwet van Suid-Afrika, nie die reg op 'n uitsluiting erken nie, verleen die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, uitdruklik aan werkgewers die reg om hulle te wend tot 'n uitsluiting. Let egter daarop dat artikel 64(1) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, nie aan werkgewers “'n reg om uit te sluit” verleen nie – hulle “kan uitsluiting aanwend”. Op hierdie punt kan daar geargumenteer word dat die verskil in bewoording beteken dat die wetgewer bedoel het om 'n onderskeid te maak tussen die gewig van die regte wat aan werknemers en werkgewers verleen word. Dit wil dus voorkom asof stakings en uitsluitings ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, nie oor gelyke status beskik nie. Daar word aangevoer dat die werkgewer 'n “accumulation of material and human resources” verteenwoordig (sien Kahn-Freund) en as sodanig oor groter bedingingsmag beskik, terwyl die individuele werknemer nie oor daardie bedingingsmag beskik nie as gevolg van 'n gebrek aan finansiële bronne. Alhoewel dit moontlik is dat individuele werknemers soms in buitengewone omstandighede oor bedingingsmag gelykstaande met die van hulle werkgewers mag beskik, is die meeste individuele werknemers se bedingingsmag nie gelyk aan hul werkgewers s'n nie. As individu, kan die meeste nie weerstand bied teen 'n werkgewer tydens onderhandelinge oor lone en ander diensvoorwaardes nie.

Noudat ons die internasionale posisie met betrekking tot stakings en uitsluitings bespreek het, moet die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, se benadering tot stakings en uitsluitings oorweeg word. In u voorgeskrewe boek is daar 'n lys van vyf basiese beginsels wat die middelpunt vorm van die Wet van Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, se benadering tot stakings en uitsluitings. Van besondere belang is die

aanvaarding deur die Wet op Arbeidsverhoudinge dat die reg om te staak en die reg van 'n werkgewer om hom tot 'n uitsluiting te wend, beperk kan word. 'n Kort oorsig van hierdie beperkings word in par 17.5 gegee.

17.4 STATUTÊRE DEFINISIE VAN 'N STAKING

Die WAV, beperk die reg om te staak en die reg op die wending tot 'n uitsluiting in die belang van die werkgewers en werknemers en in die openbare belang. Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, maak voorsiening vir beperkings ingevolge die omskrywing van 'n staking en 'n uitsluiting asook vir substantiewe en prosessuele beperkings. Substantiewe beperkings het betrekking op daardie gevalle waar 'n staking of 'n uitsluiting absoluut verbied word as gevolg van die partye wat betrokke is en die aard van die dienste waar die staking of uitsluiting nie verbied word nie, maar waar die staking of uitsluiting slegs beskerm sal word indien aan sekere prosessuele vereistes voldoen is. Hierdie beperkings sal meer in besonderhede hieronder bespreek.

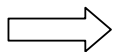
In par 17.3 is daar genoem dat geen reg absoluut is nie. Hierdie beginsel word ook deur die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, aanvaar, wat bepaal dat die reg om te staak en die reg om mens tot 'n uitsluiting te wend beperk kan word in die belang van werkgewers en werknemers en in die openbare belang.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, bevat die volgende drie vorms van beperkings:

- beperkings wat ontstaan uit die omskrywing van 'n staking en 'n uitsluiting
- substantiewe beperkings op stakings en uitsluitings (stakings en uitsluitings word in sekere omstandighede absoluut verbied)
- prosessuele beperkings op stakings en uitsluitings.

In hierdie gedeelte konsentreer ons slegs op die eerste aspek van die beperking, naamlik die omskrywing van 'n staking en 'n uitsluiting. Ons sal later na die ander twee vorms van beperkings terugkeer. Bestudeer die omskrywing van 'n "staking" soos in par 17.4.1 aangehaal, noukeurig. Is u in staat om die drie afsonderlike elemente van die omskrywing van 'n staking te identifiseer?

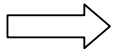
Die eerste element van 'n staking veroorsaak normaalweg nie veel probleme nie, en dit is gewoonlik maklik om vas te stel of werknemers met stakingsoptrede besig is al dan nie. Wat belangrik is om in gedagte te hou wanneer die omskrywing van 'n staking bestudeer word, is dat stakingsoptrede nie noodwendig vereis dat daar 'n algehele staking van werk of aktiwiteite hoef te wees nie - 'n gedeeltelike staking van werk is voldoende.



AKTIWITEIT

Nadat u die voorgeskrewe boek bestudeer het, beantwoord die volgende:

- 'n Werkgewer stel 'n oortydstelsel in wat in stryd is met die bepalings van die Wet op basiese Diensvoorwaardes, 1997. Die werkers weier om sodanige oortyd te werk. Kom hul optrede ingevolge die eerste element van 'n staking op stakingsoptrede neer? Bespreek kortliks, met verwysing na tersaaklike regspraak.
- Skryf kort aantekeninge oor die volgende tipe optredes. Val hulle binne die eerste element van die omskrywing van 'n staking?
 - 'n Sloerstaking
 - "Werk-volgens-reëls"
 - Vrywillige oortyd
 - Verpligte oortyd

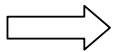


TERUGVOER

Die vraag handel oor die elemente van 'n staking. Ten einde as 'n staking te kwalifiseer moet die optrede eerstens optrede van 'n voorgeskrewe aard wees en tweedens gesamentelik wees. Derdens moet die optrede 'n bepaalde doel hê. Vir die optrede of handeling om as 'n staking te kwalifiseer moet tegelyk aan al drie vereistes voldoen word.

In die eerste vraag kwalifiseer die oortyd nie as “werk” nie aangesien dit 'n oortreding van die WAV is. Jy kan ook die saak van Simba v FAWU in par 17.4.1 van die handboek, bespreek.

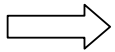
Die antwoorde op die res van die vrae kan gevind word in par 17.4.1 (onder die opskrif “The first element: the nature of the strike”).



AKTIWITEIT

Lees die volgende paragrawe deur en besluit of die volgende optredes binne die eerste element van die omskrywing van 'n staking val.

- Die lede van vakbond A wat in 'n snoepwinkel werk wat deur B besit word, gaan oor tot optrede ingevolge waarvan hulle elke oggend vir diens aanmeld maar eenvoudig weier om gedurende die etenstydperiode te werk wanneer die snoepwinkel op sy besigste is.
- Die werknemers wat in die rekening-afdeling van 'n maatskappy werk, sluit hul kantoordeure en weier om die telefone vir 'n paar uur per dag te beantwoord. Gedurende hierdie tyd gaan hulle aan met die werk wat op hul lessenaars is, maar ander werknemers word verhoed om werk vir hulle te bring of navrae aan hulle te rig.



TERUGVOER

Die optredes in albei bogenoemde voorbeelde voldoen aan die eerste element van 'n staking. Albei gevalle kom neer op 'n gedeeltelike weiering om te werk. In die eerste geval weier die werknemers om hul volle kantoorruimte te werk. In die tweede geval weier hulle om al die take wat aan hulle opgedra word, te verrig. Hou in gedagte dat, alhoewel hierdie optredes binne die eerste element van die omskrywing van 'n staking val, dit nie beteken dat dit wel 'n staking is, soos omskryf, is nie. Daar moet ook aan die ander elemente van die omskrywing voldoen word voordat dit die geval sal wees.

Verbod op oortyd

Ingevolge die vorige omskrywing van 'n staking (vervat in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956) was daar 'n mate van onsekerheid oor die vraag of 'n weiering om oortyd te werk, stakingsoptrede uitmaak ingevolge die eerste element van 'n staking. Hierdie probleem is in die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, opgelos, wat nou spesifiek kontraktuele sowel as nie-kontraktuele (vrywillige) oortydverbodinge insluit as regmatige dele van die eerste element van 'n staking.

Die volgende feitestel is geneem uit *SA Breweries Ltd v Food & Allied Workers Union & Others* (1989) 10 ILJ 844 (A) en illustreer 'n tipiese verbod op oortyd situasie. Let daarop dat die werknemers in hierdie geval nie verplig was om ingevolge hul dienskontrakte oortyd te werk nie. Hulle het dus vrywillig oortyd gewerk. Die feite word uit die kopstuk van die saak aangehaal:

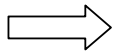
“The appellant, the SA Breweries, had recognized the respondent union as the sole collective bargaining agent of Breweries' employees. During 1987 the parties had conducted negotiations overwages and working conditions but these negotiations had eventually deadlocked. The union's members at Breweries had then engaged in an overtime ban. The performance of overtime was a voluntary matter under the individual employees' contracts of employment. Previously the employees had regularly worked overtime

when requested to do so. The overtime ban occasioned substantial financial loss to Breweries through lost production and the disruption of distribution. It was not denied by the respondents that the union had instigated the ban and the employees concerned had engaged in it with the intention of compelling Breweries to comply with its bargaining demands.” Die hof moes beslis of die nie-kontraktuele oortydverbod binne die eerste element van 'n staking val. Die hof het beslis dat dit nie 'n staking uitmaak ingevolge die omskrywing van 'n staking in die vorige Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956, nie.

Indien hierdie saak gevoer is na die inwerkingtreding van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, sou die vakbond se optrede ingevolge die eerste element van 'n staking op stakingsoptrede neergekom het. Die rede hiervoor is dat 'n verbod op oortyd, of dit nou 'n kontraktuele (verpligte) of nie-kontraktuele (vrywillige) verbod op oortyd is, nou spesifiek in die omskrywing van 'n staking, soos vervat in die Wet, ingesluit is.

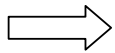
Die tweede element: ‘n gesamentlike of kollektiewe optrede

Die tweede element van ‘n staking veroorsaak ook nie baie probleme in die praktyk nie. Onthou dat een enkele werknemer nooit tot stakingsoptrede kan oorgaan nie.



AKTIWITEIT

- Kan ‘n staking beskou word as ‘n voorbeeld van ‘n breë kategorie optredes wat as kollektiewe optrede bekend staan?
- Word die reg om te staak, aan ‘n individuele werker of aan ‘n groep werkers verleen?
- Kan betooglinievorming en protesoptrede as vorms van kollektiewe optrede beskou word?

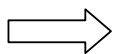


TERUGVOER

U sal in staat wees om hierdie vrae te beantwoord as u dit wat u in par 17.4.1 in u voorgeskrewe boek geleer het, toepas.

Die derde element: doel van die staking

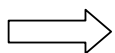
Die moeilikste element van 'n staking is waarskynlik die een wat te make het met die doel van die staking. Die derde element van 'n staking vereis nie slegs dat daar 'n doel moet wees nie, maar ook dat daardie doel binne die omvang van artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, val.



AKTIWITEIT

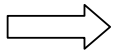
Beantwoord die volgende vraag nadat u hierdie afdeling in u voorgeskrewe boek gelees het:

Vyf werknemers gaan tot stakingsoptrede oor. Toe hulle deur bestuur genader word, verstrek elke werknemer 'n ander rede vir die staking. Die werkgewer wil weet of sy die Arbeidshof kan nader en om 'n interdik aansoek kan doen om die werknemers te verbied om tot kollektiewe optrede oor te gaan. Adviseer haar met verwysing na die betrokke bepalings van die WAV.



TERUGVOER

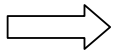
*Indien u dit moeilik vind om hierdie vraag te beantwoord, verwys na die beslissing in *Floraline v SASTAWU (1997) BLLR 1223 (AH)* wat in u voorgeskrewe boek bespreek word. Onthou dat die eerste vraag altyd is of die optrede van die werknemers aan al drie elemente van 'n staking voldoen.*



AKTIWITEIT

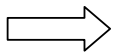
U moet probeer om die volgende selftoetsvrae te beantwoord. Sommige van hierdie vrae is redelik moeilik en, as u probleme ondervind, raadpleeg weer u voorgeskrewe boek.

- Noem vier aangeleenthede wat as van onderlinge belang tussen werkgewer en werknemer beskou kan word.
- Skryf 'n kort paragraaf oor die konsep "onderlinge belang tussen werkgewer en werknemer", met verwysing na die beslissing in *Rand Tyres and Accessories (Pty) Ltd & Appel v Industrial Council for the Motor Industry (Transvaal), Minister for Labour, and Minister for Justice* (1941) TPA 108.
- Met verwysing na artikel 28(h) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, sal dit vir werknemers moontlik wees om te staak oor aangeleenthede wat wyer strek as die wat slegs die verhouding tussen werkgewer en werknemers affekteer? Motiveer u antwoord sorgvuldig!



TERUGVOER

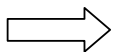
- *Dit sal byvoorbeeld met dienstermes en –voorwaardes verband hou sowel as sake wat direk op die werkplek en werksecuriteit van die werknemers verband hou, byvoorbeeld gesondheid en veiligheid, ontslag van werkers en onderhandelinge oor dissiplinêre, griewe en afdankingsprosedures.*
- *U sal die antwoord kry in par 17.4.1 onder die bespreking "The third element – the purpose".*
- *Die term 'aangeleentheid van gemeenskaplike belang' (matter of mutual interest) kan duidelikwyd geïnterpreteer word en word inderdaad so benader. Nietemin het dit beperkinge. Dit word geïllustreer deur eise tov "politieke kwessies" byvoorbeeld die weiering om te werk agv die Staat se verhoging van BTW, 'n eis om die Regbank of Reserwebank te hervorm of oor die inhoud van wetgewing. Hier word geen eis oor 'n aangeleentheid van gemeenskaplike belang tussen die werkgewer en werknemer gemaak nie – en is die eis teen die Staat.*



AKTIWITEIT

In u voorgeskrewe boek word daarop gewys dat die aangeleentheid waaroor 'n staking of 'n uitsluiting handel, een van onderlinge belang moet wees. Besluit of die volgende aangeleenthede van onderlinge belang vir werkgewers en werknemers en dus geskikte onderwerpe vir kollektiewe bedinging is.

- Die vraag of die regering 'n verpligte statutêre mediese skema vir alle burgers moet instel.
- Werknemers se eis dat 'n werkgewer die plaaslike owerheid moet gaan spreek oor die feit dat die owerheid pas die bustariewe verhoog het.
- Die werknemers se eis dat die werkgewer 'n vervoertoelae moet betaal om hulle te verged vir die verhoogde bustariewe wat hulle moet betaal om die werk te kom.



TERUGVOER

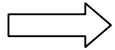
Aangesien daar nie 'n regsdefinisie is van wat 'n aangeleentheid van onderlinge belang is nie, kan dit moeilik wees om te voorspel of 'n aangeleentheid as een van onderlinge belang vir werkgewer en werknemers beskou sal word. Die konsep van "onderlinge belang" sal telkens deur die Arbeidshof uitgelê moet word. Ons sal nou elk van die bogenoemde situasies individueel oorweeg.

Ten spyte van dit wat so pas hierbo gesê is, lyk dit egter of daar by die eerste voorbeeld wat gegee is, nie 'n aangeleentheid van onderlinge belang betrokke is nie. Of die regering nou 'n mediese skema vir alleburgers instel of nie, is dit in elk geval nie 'n geskikte aangeleentheid vir kollektiewe bedinging tussen werkgewers

en werknemers in die privatesektor nie. Wanneer die staat se werknemers eis dat die staat 'n medieseskema vir hulle instel, kan dit wel 'n aangeleentheid van onderlinge belang tussen hulle en die staat, as hul werkgever, wees.

Die tweede voorbeeld is moeiliker, maar dit is moontlik dat dit ook nie as 'n aangeleentheid van onderlinge belang tussen werkgever en werknemer beskou kan word nie.

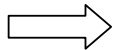
Dit is duidelik dat die derde voorbeeld 'n aangeleentheid van onderlinge belang is aangesien die werknemers 'n wysiging van hul diensvoorwaardes eis.



AKTIWITEIT

Noudat u die drie elemente van die omskrywing van 'n staking bestudeer het, moet u probeer om die volgende twee aktiwiteite wat u kennis van al drie elemente van 'n staking sal toets, te doen. Lees die aktiwiteite sorgvuldig deur en oorweeg of die volgende van werknemers 'n staking, soos omskryf uitmaak. Let daarop dat 'n sekere optrede slegs op 'n staking neerkom indien al drie elemente van 'n staking aanwesig is!

- 1 Die werknemers van 'n werkgever, wat almal op 'n produksielyn werk, besluit om produksie te ontstig deurdat die helfte van hulle elke dag weier om gedurende die oggend te werk en die ander helfte weier om in die namiddag te werk. Die doel van hierdie optrede is om die werkgever te verplig om die lone wat aan die werknemers betaal word, te verhoog.
- 2 Die werknemers in 'n klerefabriek produseer opsetlik minder rokke as wat hulle normaalweg doen, om te probeer om die werkgever te dwing om 'n voorman waarvan hulle nie hou nie, te ontslaan.
- 3 Die drie werknemers in 'n klein winkeltjie weier almal om te werk. Die eerste werknemer weier om te werk omdat sy ongelukkig is oor die salaris wat sy betaal word. Die tweede werknemer is ongelukkig omtrent die ure wat van haar verwag word om te werk en die derde werknemer voel siek.
- 4 Die winkelassistente in 'n groot kleinhandelsaak weier om soos een man om aan die einde van die werksdag op te ruim. Alhoewel daar nie van hulle ingevolge hul onderskeie dienskontrakte verwag word om dit te doen nie, het hulle dit nog maar altyd uit gewoonte gedoen. Hulle doen dit omdat die werkgever nagelaat het om kennis te neem van hul klagtes dat elektriese toerusting wat in die winkel gebruik word, as gevolg van foutiewe installering onveilig is.
- 5 Vierhonderd werkers wat almal ondergronds in 'n myn werk weier om te werk omdat hulle die mynskag as onveilig beskou. Toe die mynbestuurder van die staking hoor, stuur hy onmiddellik 'n ondersoekspan om die myn te gaan inspekteer. Die myn word daarna veilig verklaar. Die werkers weier egter steeds om ondergronds te werk.



TERUGVOER

Die eerste twee voorbeelde val duidelik binne die definisie van 'n staking. Die eerste neem die vorm aan van 'n gedeeltelike weiering om te werk ter ondersteuning van 'n eis in verband met 'n aangeleentheid van onderlinge belang tussen 'n werkgever en werknemer. Die tweede handeling neem ook die vorm van 'n gedeeltelike weiering om te werk aan vir die doel om 'n griefreg te stel.

Die derde voorbeeld stel nie 'n staking daar nie omdat dit nie 'n gesamentelik optrede is nie. Die werknemers weier almal om te werk maar vir verskillende redes; met ander woorde daar is geen gemeenskaplike doel nie.

Die vierde voorbeeld is nie so duidelik nie. Die optrede van die werknemers is vir 'n gesamentelike doel. Die optrede is daarop gerig om 'n 'n grief wat die werknemers het op te los. Die vraag is of hulle weiering om op te ruim met die eerste element van 'n staking verband hou. Dit sal afhang daarvan of die weiering om nie-kontraktuele werk te verrig binne die definisie van 'n staking val. Dit sal moontlik wees om te argumenteer dat werknemers nog altyd opgeruim het in die praktyk en dat hulle optrede daartoe gelei het

dat hulle stilswyend 'n kontaktuele plig het om op te ruim. Of die hof so argument sal aanvaar hang af van die spesifieke feit van elke saak.

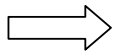
Die vyfde voorbeeld stel nie 'n staking daar nie want dit kan aangevoer word dat die rede vir die staking ophou bestaan het. Met ander woorde, deur die grief te verwyder het die rede vir die staking verval. Verwys ook na Afrox Ltd v SACWU & Others; SACWU & Others v Afrox Ltd (1997) 4 BLLR 382 (LC) wat in jou handboek bespreek word.

Lees die omskrywing van 'n uitsluiting noukeurig deur. Net soos in die geval van die omskrywing van 'n staking, moet al die elemente van 'n uitsluiting aanwesig wees voordat 'n sekere optrede 'n uitsluiting uitmaak. 'n Uitsluiting bestaan uit slegs twee elemente omdat 'n werkgewer nie gesamentlik met ander werkgewers hoef op te tree om werknemers uit te sluit nie. 'n Enkele werkgewer kan hom tot 'n uitsluiting wend.

Die eerste element: die optrede

Die omskrywing van 'n uitsluiting maak melding van slegs een vorm van optrede, naamlik die uitsluiting van die werknemers uit die werkplek. Hierdie uitsluiting gaan gewoonlik gepaard met 'n weiering om die werknemers se salarisse te betaal.

Die tweede element: die doel van die optrede

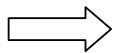


AKTIWITEIT

Lees die volgende paragrawe deur en besluit of die feite 'n uitsluiting uitmaak:

Werkgewer A besit 'n klein fabriek wat gespesialiseerde komponente aan sekere ingenieursfirmas voorsien. Dit gaan sleg met die besigheid, en klante plaas nie bestellings vir A se produkte nie as gevolg van 'n afplating in hul sake. Die fabriek het groot hoeveelhede voorraad. A besef dat sy werknemers op 'n loonverhoging gaan aandring wanneer die jaarlikse loononderhandelinge begin aangesien hulle die vorige jaar nie 'n verhoging ontvang het nie. Aangesien A 'n groot voorraadlys het en omdat dit moontlik geword het om die produkte wat A vervaardig, teen 'n goeie prys op die oorsese mark te koop en aan sy klante te lewer, besluit A om op te tree terwyl hy in die posisie is om dit te doen. A stel 'n eis aan die werknemers en hul vakbond dat hulle moet instem tot 'n loonvermindering van 10 persent. Toe hulle weier, verhinder A sy werkers om te werk deur die fabriekshekke te sluit en te weier om hulle te betaal. A vertel aan die werknemers dat hulle kan terugkeer werk toe wanneer hulle tot die loonvermindering instem.

Sou u antwoord verskil het indien A die bogenoemde handeling uitvoer, nie met die doel om sy werknemers te verplig om die loonvermindering te aanvaar nie, maar eenvoudig om hul van hul lone te ontnem sodat hulle minder geneë sal wees om in 'n later stadium te staak wanneer die staking A se besigheid waarskynlik meer skade sal berokken?



TERUGVOER

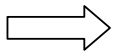
- 1 *Die eerste handeling, waar die werkgewer die werknemers uitsluit met die doel om die werknemers te verplig om die loonvermindering te aanvaar, voldoen aan albei elemente van die omskrywing van 'n uitsluiting.*
- 2 *Die tweede optrede maak nie 'n uitsluiting uit nie – die doel waarvoor die werkgewer die werkers uitsluit, val nie binne die omskrywing van 'n uitsluiting nie.*

Die bostaande mag na 'n tegniese onderskeid lyk, maar dit is belangrik om daarop te let dat dit noodsaaklik is om die doel waarvoor die werkgewer sy of haar werknemers van sy of haar perseel uitsluit, te bepaal. Dit is dikwels die beslissende faktor in die besluit of dit 'n uitsluiting is al dan nie.

Offensiewe en defensiewe uitsluitings

Die verskil tussen 'n offensiewe en 'n defensiewe uitsluiting is belangrik. Maak seker dat u weet wat die verskil is en dit kan identifiseer in 'n feitestel. An offensive lock-out is where the employer first decides that he wants to lock the employees out. Since the rule of no work no pay applies the employees will not be able to work and will forfeit their salary. A defensive lock-out is where the employees first decide to go on a strike and in response to that strike the employer locks them out.

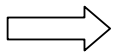
In u voorgeskrewe boek word gemeld dat gedeeltelike stakings (soos bv sloerstakings of werk volgens-reël-stakings) uit die oogpunt van die stakers baie effektief is: Die werkgewer word 'n knou toegedien, maar die werknemers verdien steeds hul salarisse omdat hulle op die perseel van die werkgewer is en hulle hul werk doen. Die beste teenvoeter vir die werkgewer betreffende hierdie tipe stakingsoptrede, is om hom of haar tot 'n defensiewe uitsluiting te wend.



AKTIWITEIT

Noudat u die omskrywing van 'n uitsluiting bestudeer het, moet u die volgende vrae beantwoord alhoewel sommige van die vrae oorvleuel. Beantwoord alle vrae aangesien dit op verskillende manier geformuleer kan word.

- Omskryf 'n uitsluiting in u eie woorde.
- Noem die twee elemente van 'n uitsluiting.
- Skryf kort aantekeninge oor die elemente van 'n uitsluiting.
- Wat is 'n ontslag weens 'n uitsluiting? Word hierdie vorm van uitsluiting ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, erken?
- Watter gevolge staar 'n werkgewer in die gesig wat 'n ontslag-uitsluiting instel? (Verwys na art 187 van die WAV).
- Watter vorm van uitsluitingsoptrede word ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, erken? Gee 'n voorbeeld hiervan?
- Sal dit 'n uitsluiting daarstel indien 'n werkgewer slegs een werknemer uitsluit?
- Onderskei tussen 'n offensiewe uitsluiting en 'n defensiewe uitsluiting. Gee 'n voorbeeld van elk.



TERUGVOER

Die antwoorde op hierdie vrae kan in u voorgeskrewe boek gevind word. Sien ook die verduideliking hierbo oor die verskil tussen 'n offensiewe en defensiewe uitsluiting.

Daar kan nie genoeg klem gelê word nie op die feit dat daar aan al drie elemente van die omskrywing van 'n staking voldoen moet word voordat werkersoptrede op 'n staking kan neerkom. Dieselfde is van toepassing op die twee elemente van 'n uitsluiting. Die element wat dikwels in die praktyk probleme veroorsaak, is die doel van optrede. Dit word geïllustreer in die optrede hierbo, waar met die omskrywing van 'n uitsluiting gehandel is. Wanneer 'n werkgewer eenvoudig sy of haar werknemers uit sy of haar perseel uitsluit in 'n poging om die werknemers "sag te maak" voor 'n verwagte staking, sal dit nie 'n uitsluiting uitmaak nie - die werkgewer stel nie 'n eis ten opsigte van 'n aangeleentheid wat van onderlinge belang is nie.

Laastens moet u onthou waarom dit belangrik is om te bepaal of 'n sekere optrede 'n staking of 'n uitsluiting uitmaak. Indien die optrede nie binne een van hierdie omskrywings (of dié van betooglinievorming of protesoptrede) val nie, sal dit nie ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, gereël word nie, en indien dit op kontrakbreuk of 'n delik neerkom, kan dit lei tot 'n eis om skadevergoeding of die verlening van 'n interdik. Indien 'n werknemer aan sodanige gedrag skuldig is, kan hy of sy ontslaan word weens wangedrag. Indien die optrede binne die definisie van 'n staking of uitsluiting val, is die optrede beskerm teen aanspreeklikheid.

In hierdie bespreking het ons slegs gehandel met die vraag oor watter vorms van optrede 'n staking of uitsluiting uitmaak. Ons het nie oorweeg of hierdie optredes beskerm is al dan nie. Sodra vasgestel is of 'n optrede 'n staking of uitsluiting, soos omskryf, uitmaak, is die volgende stap wat oorweeg moet word of die werknemers of werkgewer voldoen het aan die vereistes van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, om seker te maak dat die staking beskerm is. Dit is 'n ondersoek wat heeltemal afsonderlik is van die eerste vraag. Dit word nou behandel.

Ons sal nou oorgaan tot die gedeelte waarin ons die vereistes vir 'n beskermde staking of uitsluiting bespreek.

17.5 BEPERKINGS OP DIE REG OM TE STAAK EN OP UITSLUITINGS

As vertrekpunt, moet die belangrike rol wat stakings en uitsluitings tydens die kollektiewe bedingingsproses speel, weereens beklemtoon word. Sonder die fundamentele sanksie in die vorm van stakingsoptrede kan kollektiewe bedinging nie effektief wees nie.

As gevolg van die potensieel skadelike effek wat stakings en uitsluitings op die partye by die geskil en op die gemeenskap in die algemeen het, plaas die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, sekere beperkings op die uitoefening van hierdie optredes. In sommige gevalle word stakingsoptrede en die reg om mens na 'n uitsluiting te wend absoluut verbied. In ander gevalle word sodanige optrede wel toegelaat, mits daar aan sekere prosessuele vereistes voldoen is.

Indien u terugdink aan die voorafgaande bespreking, sal u onthou dat ons gesê het dat, alhoewel stakings as 'n fundamentele mensereg in die Grondwet erken word, geen reg onbeperk is nie. Selfs regte wat in die Grondwet verskans is, kan in sekere omstandighede beperk word. Artikel 23 van die Grondwet wat aan werknemers die reg verleen om te staak, spesifiseer egter nie die omstandighede waarin stakingsoptrede verbied kan word, en of sekere prosessuele beperkings voorgeskryf kan word voordat tot stakingsoptrede oorgegaan word nie. Die Grondwet onderskei inderwaarheid nie tussen 'n beskermde en 'n onbeskermde staking nie.

Nadat u deur die hoofstuk in sy geheel gelees het, sal u sien dat die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, stakingsoptredes in sekere omstandighede verbied. In daardie omstandighede waar stakingsoptredes toegelaat word, plaas die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, sekere prosessuele beperkings op stakingsoptredes.

Die vraag wat onmiddellik by 'n mens opkom, is of dit ingevolge die Grondwet toegelaat word? Die antwoord is ja. Soos ons reeds aangedui het, erken die Grondwet die beginsel dat die regte wat verskans is, in sekere omstandighede beperk kan word, mits so 'n beperking voldoen aan artikel 36(1) wat bepaal dat 'n reg beperk kan word kragtens 'n algemeen geldende regsvoorskrif in die mate waarin die beperking redelik en regverdigbaar is in 'n oop en demokratiese samelewing gebaseer op menswaardigheid, gelykheid en vryheid, met inagneming van alle tersaaklike faktore, met inbegrip van

- die aard van die reg;
- die belangrikheid van die doel van die beperking;
- die aard en omvang van die beperking;
- die verband tussen die beperking en die doel daarvan; en
- 'n minder beperkende wyse om die doel te bereik.

Dit is gevolglik heeltemal in orde dat die WAV, die reg om te staak, beperk, met dien verstande dat die beperkings daarin vervat voldoen aan die beperkingsklousule (artikel 36(1) van die Grondwet) wat hierbo aangehaal is

17.5.1 Verbod in 'n kollektiewe ooreenkoms

Slegs kollektiewe ooreenkomste soos omskryf in die WAV, kan 'n staking of uitsluiting aangaande die aangeleentheid in geskil verbied. Indien u onseker voel oor kollektiewe ooreenkomste, stel ons voor dat u weer die bespreking van kollektiewe ooreenkomste in u voorgeskrewe boek raadpleeg. Aangesien slegs geregistreerde vakbonde 'n kollektiewe ooreenkoms ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, kan sluit, sal slegs daardie vakbonde afstand kan doen van hul reg op staking oor 'n sekere aangeleentheid. Ingevolge artikel 65(1) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, kan partye ooreenkom om nie oor 'n sekere aangeleentheid tot 'n staking oor te gaan nie, afgesien van die feit of daardie aangeleentheid in 'n kollektiewe ooreenkoms gereël word al dan nie.

17.5.2 Arbitrasie is voorgeskryf ingevolge 'n ooreenkoms

Artikel 65(1)(b) van die WAV verbied 'n staking of uitsluiting wanneer 'n persoon gebind word deur 'n ooreenkoms wat bepaal dat die aangeleentheid in geskil na arbitrasie verwys moet word. Die volgende feitestel is 'n voorbeeld van so ooreenkoms:

Vakbond A en werkgewersorganisasie B is partye tot 'n bedingingsraad. Hulle het 'n grootse poging aangewend om die poste in die nywerheid te beskryf en te gradeer. Die doel daarvan is dat lone in die toekoms ooreenkomstig die werkkategorie waarbinne werknemers val, vir hulle beding kan word. Hulle kom ooreen dat enige geskille in hierdie verband wat nie besleg kan word nie, vir arbitrasie verwys moet word. Indien dit in 'n kollektiewe ooreenkoms ingesluit word, sal geen staking of uitsluiting toegelaat word ten opsigte van hierdie aangeleentheid nie. Hierdie kollektiewe ooreenkoms sal, in die eerste plek, vakbond A en werkgewersorganisasie B, sowel as hul lede, bind. Onthou egter dat ander vakbonde, organisasies, werkgewers en werknemers in sekere omstandighede ook kragtens so 'n ooreenkoms gebind kan wees.

17.5.3 Geskille wat vir arbitrasie of na Arbeidshof verwys moet word

Die essensie van artikel 65(1)(c) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, is dat werknemers ingevolge hierdie Wet verbied word om te staak as die aangeleentheid een is waar 'n party die reg het om die geskil vir arbitrasie of na die Arbeidshof ter verwys. Indien werknemers tot stakingsoptrede oorgaan ter ondersteuning van 'n aangeleentheid wat na die Arbeidshof of vir arbitrasie verwys moet word, kan die werkgewer by die Arbeidshof aansoek doen om 'n bevel wat die werkers verbied om te staak aangesien so 'n stakingsoptrede ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, onbeskerm sal wees. In die teks van u handboek word u verwys na die beslissing in *Ceramic Industries Ltd t/a Betta Sanitary Ware v National Construction Building & Allied Workers Union & Others* [1997] 6 BLLR 697 (AAH). In hierdie saak het werkers tot stakingsoptrede oorgegaan ter ondersteuning van die volgende drie aangeleentheid:

- die versuim van die maatskappy om werknemers vir 14, 15 en 29 Januarie 1997 te betaal
- die teistering van werkwinkelvertegenwoordigers en drie ander werknemers
- die feit dat werkers in die giet- en spuitverfafdeling verplig is om bo ooreengekome mikpunte te werk

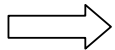
Die werkgewer nader die Arbeidshof om 'n bevel, wat die staking verbied aangesien die aangeleentheid in geskil deur 'n party by die geskil vir arbitrasie of na die Arbeidshof verwys moet word. Die drie aangeleentheid in geskil tussen die vakbond en die werkgewer is na die KVBA verwys en 'n sertifikaat, wat bevestig het dat die geskille nie suksesvol besleg kon word nie, is uitgereik.

Met betrekking tot die eerste geskil (die nie-betaling van stakers) het die hof bevind dat die Arbeidshof die jurisdiksie gehad het om met die aangeleentheid te handel. Die Arbeidshof kon byvoorbeeld 'n verklarende bevel uitreik dat die stakers in sekere beperkte omstandighede vergoed moet word. Die werkers was dus nie geregtig daarop om oor hierdie aangeleentheid te staak nie.

Die hof het beslis dat die beweerde teistering en viktimisasie van werkwinkelverteenwoordigers (die tweede aangeleentheid in geskil) 'n oortreding van artikel 4 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, is. Hierdie artikel beskerm werknemers se reg op vryheid van assosiasie of die pleeg van 'n residuele onbillike arbeidspraktyk bestaande uit onbillike diskriminasie teen vakbondverteenwoordigers of vakbondlede in stryd met item 2(1)(a) van Bylae 7 van die Wet op Arbeidsverhoudinge of albei. Die reg om so 'n geskil vir beregting na die Arbeidshof te verwys word uitdruklik ingevolge die Wet aan so 'n party verleen.

Die hof het bevind dat die derde aangeleentheid in geskil reeds voor die geskil besleg is. Aangesien dit verval het, was daar geen rede vir stakingsoptrede nie. Indien die geskil nie opgelos is nie, moes dit vir arbitrasie verwys word aangesien dit klaarblyklik oor die interpretasie of die toepassing van die skikkingsooreenkoms tussen die partye gegaan het. Die skikkingsooreenkoms was 'n kollektiewe ooreenkoms ingevolge die omskrywing vervat in artikels 213 en 24(1) en (2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, wat bepaal dat enige party tot so 'n geskil, die geskil vir arbitrasie kan verwys.

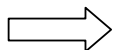
Die hof bevind dienooreenkomstig dat die staking nie beskerm was ingevolge artikel 67(1) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, nie en verleen 'n tussentydse interdik wat die werknemers verbied om voort te gaan met hul onbeskermdes staking



AKTIWITEIT

Beantwoord die volgende selftoetsvrae nadat u par 17.5.3 gelees het.

- Maak 'n lys en, waar nodig, som die gevalle kortliks op waar 'n staking of uitsluiting verbied word omdat die Wet op Arbeidsverhoudinge vereis dat hierdie geskille vir arbitrasie of na die Arbeidshof verwys moet word.
- 'n Vakbondverteenwoordiger is ontslaan nadat sy na 'n dissiplinêre ondersoek skuldig bevind is aan diefstal. Kan haar medewerknemers op grond van haar ontslag tot stakingsoptrede oorgaan? Motiveer u antwoord met verwysing na tersaaklike regspraak.
- Maria doen aansoek om 'n pos as verkoopsverteenwoordiger in 'n groot klerasiewinkel. Haar aansoek is onsuksesvol. Toe sy navraag doen omtrent die redes vir die besluit, word sy meegedeel dat haar familieverpligtinge haar vryheid om te reis, sou inperk. Maria nader die vakbond wat in hierdie winkel bedrywig is. Nadat hulle die feite gehoor het, organiseer die vakbond 'n staking. Word die staking ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge verbied? Motiveer u antwoord.



TERUGVOER

Die antwoorde op hierdie vrae kan gevind word in par 17.5.3 van die voorgeskrewe boek.

'n Uitsondering: stakings oor die besluit om personeel te verminder

Let daarop dat daar een belangrike uitsondering op die reël is dat werknemers nie mag staak waar die geskil handel oor 'n beweerde onbillike ontslag nie. In baie beperkte omstandighede mag werknemers oorgaan tot stakingsaksie om 'n ontslag op grond van bedryfsvereistes teen te staan. Let daarop dat daar vier vereistes is wat eers nagekom moet word. Lys en bespreek elk van hierdie vereistes.

Dit is belangrik om tussen die volgende drie kategorieë van redes vir ontslag te onderskei, naamlik wangedrag, onbekwaamheid en bedryfsvereistes. Hierdie drie vorme van ontslag word in Essential Labour Law, bespreek. Die betekenis van die term "bedryfsvereistes" word in par 8.1 bespreek. Hierdie term word ook die WAV, omskryf. In wese onderskei die omskrywing die volgende vier breë kategorieë van "bedryfsvereistes": ekonomiese behoeftes, tegnologiese behoeftes, strukturele behoeftes en soortgelyke behoeftes.

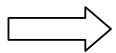
In hierdie bespreking gaan ons die klem plaas op die situasie waar die werkgewer weens omstandighede verplig word om werknemers te ontslaan omdat dit nie langer ekonomies lewensvatbaar is om hulle in diens te hou nie, of waar sekere posisies oorbodig geraak het weens strukturele veranderinge in die organisasie.

'n Ontslag op grond van bedryfsvereistes word as billik beskou as die ontslag beide substantief en prosessueel billik is. Soos u weet, hou substantiewe billikheid verband met die rede vir ontslag. (As u u geheue wil verfris, blaai na hfst 8 in Essential Labour Law.) In die geval van ontslag op grond van bedryfsvereistes moet die werkgewer 'n aantal dinge bewys om die substantiewe billikheid daarvan te staaf:

Eerstens moet die werkgewer bewys dat die rede wat vir ontslag aangevoer word, binne die omvang val van die omskrywing van "bedryfsvereistes" in artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995. Tweedens moet die werkgewer bewys dat die ontslag op grond van bedryfsvereistes billik was. Dit beteken dat die werkgewer moet bewys dat die bedryfsvereiste waarop die ontslag gegrond is, werklik bestaan het en dat dit die ware rede vir ontslag was. Met ander woorde, die werkgewer moet bewys dat die rede wat vir die bedryfsvereisteaangevoer is, nie slegs 'n dekmantel was vir 'n ander rede om die werknemers te ontslaan nie. Wat belangrik is om op te let, is die feit dat artikel 189A onderskei tussen die grootte van werkgewers en die grootte van ontslag by die regulering van substantiewe en prosedurele billikheid in geval van ontslag op grond van bedryfsvereistes.

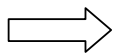
- 'n Klein werkgewer word omskryf as een wat 50 of minder werknemers in diens het.
- 'n Groot werkgewer is een wat 50 of meer werknemers in diens het.

U moet nou ook 'n verdere onderskeid tref tussen 'n grootskaalse ontslag en 'n kleinskaalse ontslag deur 'n groot werkgewer. Kyk na die syfers soos dit in die voorgeskrewe boek uiteengesit is om te bepaal wat 'n grootskaalse ontslag behels. Let op dat die begrip verband hou met die voorgeskrewe minimum aantal werknemers word om die grootte van die werkgewer te bepaal. Sien in hierdie verband par 8.2.2 in Essential Labour Law. Let egter op 'n groot werkgewer wat minder as die voorgeskrewe aantal werknemers in diens het, nogtans 'n grootskaalse ontslag kan bewerkstellig. Dit sal die geval wees waar die aantal werknemers wat ontslaan moet word, saam met die aantal werknemers wat ontslaan is op grond van bedryfsvereistes (in die 12 maande voor die ontslag), gelyk is aan of meer is as die getal, soos voorgeskryf.



AKTIWITEIT

Waarom dink u het die wetgewer hierdie onderskeid gemaak?



TERUGVOER

Vakbonde was baie krities oor die manier waarop werkgewers konsultasies vir ontslag op grond van bedryfsvereistes gevoer het. Die mening was dat vergaderings dikwels slegs 'n formaliteit was omdat die besluit om op grond van bedryfsvereistes toe reeds geneem is. Hierbenewens is gemeen dat prosedures baie botsend was en dat partye dikwels nagelaat het om werklike opsies te oorweeg om die ontslag te vermy of om die getalle te verminder. Daar was dikwels geskille oor die openbaarmaking van inligting in plaas daarvan dat opsies oorweeg is om ontslag te vermy of te verminder. Die gevolge van grootskaalse ontslag was natuurlik omvangryk. Die regering het met voorstelle vorendag gekom om onder andere die effektiwiteit van konsultasies met die oorweging van grootskaalse ontslag te verbeter deur 'n fasiliteerder aan te stel wat partye kan bystaan om konsensus te verkry.

Substantiewe billikheid van 'n ontslag op grond van bedryfsvereistes

Kom ons kyk weer na grootskaalse ontslag deur groot werkgewers. Artikel 189A(19), lys vier vereistes vir substantiewe billikheid:

- Die rede vir die ontslag moet wees op grond van bedryfsvereistes soos omskryf in artikel 213. Die rede moet die ware rede wees en nie 'n verdoeseling van 'n ander rede soos byvoorbeeld wangedrag nie
- Die rede moet regverdigbaar wees en moet gebaseer wees op rasonale gronde. Wanneer die rasionaliteit bepaal word, moet 'n objektiewe toets gebruik word
- Daar moet 'n behoorlike oorweging van alternatiewe wees. Die werkgewer moet met ander woorde die alternatiewe deeglik oorweeg en redes kan verstrek indien van die alternatiewe afgewys word.
- Die werkgewer moet kan aantoon dat ontslag die laaste stap was.
- Die seleksie maatstawwe moet billik en objektief wees.

Prosessuele billikheid vir 'n ontslag op grond van bedryfsvereistes

Daar bestaan sewe prosessuele vereistes vir 'n billike ontslag op grond van bedryfsvereistes:

- voorafoorlegpleging
- 'n poging om eenstemmigheid omtrent sekere aangeleenthede te bereik
- skriftelike openbaarmaking van alle tersaaklike inligting
- 'n geleentheid om verhoë te rig
- die oorweging van verhoë
- selekteringsmaatstawwe van werknemers wat ontslaan gaan word
- uittreeloon

Hou in gedagte dat hierdie vereistes onderling met mekaar verband hou en dat dit nie altyd moontlik is om dit heeltemal van mekaar geskei te hou nie. Die eerste prosessuele vereiste, naamlik voorafoorlegpleging (konsultasie) vereis dat oorlegpleging moet plaasvind wanneer die werkgewer ontslag beoog. Met ander woorde, oorlegpleging moet plaasvind op 'n tydstip waarop die werkgewer nog nie 'n finale besluit geneem het om te ontslaan nie, maar nog net die moontlikheid voorsien net. Die term "oorlegpleeg" word nie in artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, omskryf nie. Die betekenis van die term word egter in artikel 189 self gereguleer. Ingevolge subartikel (2) daarvan, beteken "oorlegpleeg" om te "poog om eenstemmigheid te bereik". Daarbenewens reguleer artikel 189 ook met wie die werkgewer oorleg moet pleeg.

Die tweede prosessuele vereiste is dat die oorlegplegende partye moet poog om eenstemmigheid te bereik oor sekere aangeleenthede. Daar is ses aangeleenthede waarvoor die oorlegplegende partye eenstemmigheid moet probeer bereik:

- geskikte maatreëls om ontslag te vermy
- geskikte maatreëls om die aantal persone wat ontslaan word, tot die minimum te beperk
- geskikte maatreëls om die tydsberekening van die ontslag te verander
- geskikte maatreëls om die nadelige gevolge van die ontslag te verminder
- die metode vir die selektering van die werknemers wat ontslaan word
- 'n uittreeloon van die ontslane werknemers

Die derde prosessuele vereiste vir 'n billike ontslag op grond van bedryfsvereistes hou verband met die openbaarmaking van inligting deur die werkgewer aan die party met wie hy of sy oorleg pleeg omtrent die moontlikheid van ontslag op grond van bedryfsvereistes. Die inligting wat 'n werkgewer tydens

oorlegpleging aan die ander party beskikbaar moet stel, word ingevolge artikel 189(3), saamgelees met artikel 16, van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, geregleer. Let daarop dat die openbaarmaking skriftelik móét geskied. Let ook daarop dat die inligting wat openbaargemaak word, tersaaklike inligting is. Die begrip "tersaaklike inligting" word nie in artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, omskryf nie, maar die betekenis daarvan word ingevolge artikel 189(3), saamgelees met artikel 16(3), van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, geregleer. Die ander party se reg om inligting te eis, is nie onbeperk nie. Artikel 16(5) reguleer welke inligting die werkgewer nie aan die ander oorlegplegende party hoef te openbaar nie. Ingevolge hierdie bepaling is daar vier kategorieë van inligting wat nie openbaar gemaak hoef te word nie. 'n Kommissaris van die Kommissie wat as 'n arbiter optree, kan egter die openbaarmaking van twee van hierdie kategorieë inligting onder sekere omstandighede beveel.

Die vierde prosessuele vereiste vir 'n billike ontslag op grond van bedryfsvereistes is dat die werkgewer die ander party moet toelaat om verhoë te rig. Indien die werkgewer nie die ander party die geleentheid bied om tydens oorlegpleging verhoë te rig nie, is die ontslag prosessueel onbillik.

Die vyfde vereiste is dat die werkgewer die verhoë deur die ander oorlegplegende party moet oorweeg en daarop moet reageer. Die sesde vereiste is die seleksie van werknemers wat deur die beoogde ontslag geraak word. Die sewende en laaste vereiste vir 'n prosessuele billike ontslag is die betaling van 'n uittreeloon. Die betaling van 'n uittreeloon word ingevolge artikel 41 van die WBD geregleer. Let daarop dat artikel 41 'n plig plaas op die werkgewer wat op grond van bedryfsvereistes ontslaan, om 'n uittreeloon te betaal. Let ook daarop dat dit die minimum uittreeloon bepaal. Die werkgewer se plig om 'n uittreeloon te betaal, is egter nie absoluut nie. Let daarop dat artikel 41 die omstandighede reguleer waarin die werkgewer nie 'n uittreeloon hoef te betaal nie.

Grootskaalse werkgewer

Ons kyk nou na grootskaalse ontslag deur 'n groot werkgewer. 'n Groot werkgewer moet voldoen aan die sewe vereistes wat hierbo uiteengesit is. Hierbenewens moet hy of sy ook voldoen aan die volgende (soos uiteengesit in art 198A) vir 'n grootskaalse ontslag:

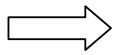
Fasiliteringsroete

Die werkgewer kan die KVBA versoek om 'n fasiliteerder aan te stel wanneer kennis van moontlike ontslag ingevolge artikel 189(3) aan die werknemersparty gegee word. In die geval waar die werkgewer dit nie doen nie, kan die werknemersparty wat die meerderheid werknemers verteenwoordig, wat moontlik ontslaan kan word, sodanige versoek vir 'n fasiliteerder rig. Dit moet gedoen word binne 15 dae vanaf die werkgewer se kennis van moontlike ontslag. Indien geeneen van die partye binne die voorgeskrewe tydperk versoek dat 'n fasiliteerder aangestel word nie, kan die partye nogtans ooreenkom om 'n fasiliteerder tydens die konsultasieproses aan te stel. Indien 'n fasiliteerder aangestel word moet die fasilitering gedoen word ingevolge die regulasies. Onthou dat die werkgewer nie werknemers mag ontslaan alvorens 'n tydperk van 60 dae verloop het vanaf die datum waarop die werkgewer kennis gegee het van die moontlike grootskaalse ontslag nie. Sodra die periode verby is, kan die werkgewer kennis gee van die beëindiging van dienskontrakte. Die kennisgewing moet voldoen aan die tydsvereistes van artikel 37(1) van die WBD. Maak seker dat u weet wat hierdie tydsbeperkings is. Betaling in plaas van kennisgewing mag ook ingevolge artikel 38 van die WBD gedoen word.

Nie-fasiliteringsroete

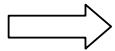
Ons kyk nou na die nie-fasiliteringsroete waar geeneen van die partye 'n fasiliteerder versoek het nie. Daar moet 'n minimum periode van 30 dae verloop voordat enige geskil oor die moontlike ontslag na die KVBA of 'n bedingsraad verwys kan word. Die minimum periode vir versoening is ook 30 dae, waartydens die werkgewer nie werkers mag ontslaan nie. Dit beteken in die praktyk dat 'n werkgewer nie sal kan ontslaan voordat die twee periodes van 30 dae verstryk het nie. Die werkgewer kan met ander woorde slegs binne 'n

periode van 60 dae ontslaan vanaf die datum waarop kennis gegee is van 'n moontlike grootskaalse ontslag. Let weereens op dat die kennisgewing moet voldoen aan die vereistes van artikel 37 van die WBD en dat artikel 38 van die WBD ook gebruik kan word



AKTIWITEIT

Veronderstel dat die werkgewer kennis gee van die beëindiging van dienskontrakte op grond van bedryfsvereistes. Watter opsies is aan ontevrede werknemers beskikbaar? Bespreek die opsies volledig. ('n Vraag soos hierdie kan maklik 15 tot 20 punte tel!)



TERUGVOER

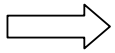
U sal die antwoord op hierdie vraag in par 5.2.5 in u voorgeskrewe boek vind. By beantwoording van hierdie vraag moes u op die volgende gelet het:

- *Het hierdie werkgewer meer as 50 werknemers in diens? Hierdie is 'n belangrike oorweging aangesien die stakingsopsie slegs beskikbaar is waar die werkgewer meer as 50 werknemers in diens het.*
- *Hoeveel werknemers gaan ontslaan word? Onthou, die stakingsopsie is beperk tot grootskaalse personeelvermindering. Die vraag gee baie min inligting - daarom moet u in detail verwys na die omstandighede waaronder die partye tot 'n staking oor 'n ontslag op grand van bedryfsvereistes kan oorgaan.*
- *Het een van die partye om 'n fasiliteerder gevra? Bespreek die verskillende opsies volledig. Weer eens: die vraag is vaag, daarom moet u alle opsies bespreek.*
- *Hoeveel dae moet verloop alvorens die werkgewer kennis kan gee van die beëindiging van die dienskontrakte?*
- *Bespreek of die werknemers nou tot 'n staking kan oorgaan. Watter periode moet aan die werkgewer gegee word? Hier moet u 'n onderskeid maak tussen 'n "gewone" werkgewer en die staat.*
- *U moet daarop wys dat die stakingsopsie slegs beskikbaar is waar die partye ongelukkig is oor die billikheid van die rede vir die ontslag. As hulle slegs oor die prosessuele billikheid ongelukkig is, kan hulle nie staak nie.*
- *Noem dat die werknemers kan besluit om nie te staak nie maar eerder die geskil oor die substantiewe billikheid van die staking na die Arbeidshof kan verwys. In so 'n geval is die stakingsopsie dan nie meer beskikbaar nie.*

'n Uitsondering: stakings en uitsluitings oor organiseringsregte

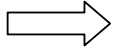
As 'n algemene reël kan daar nie oor organiseringsregte gestaak word nie. U sal onthou dat daar in hoofstuk 14 in u voorgeskrewe boek genoem is dat geskille wat handel oor die verlening van organiseringsregte wat in artikels 12 tot 15 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, genoem word, vir arbitrasie na die KVBA verwys moet word.

Artikel 65(2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, geniet voorrang bo hierdie bepaling deur te bepaal dat 'n geskil oor die verlening van bogenoemde organiseringsregte die onderwerp van 'n staking of 'n uitsluiting mag wees, mits daar aan sekere bykomende vereistes voldoen is. U moet nou probeer om die volgende te doen:



AKTIWITEIT

Ongeregistreerde vakbond ABC wil die organiseringsregte uitoefen wat ingevolge artikels 12 tot 16 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, aan vakbonde verleen word. Adviseer die vakbond omtrent die regsposisie. Die vakbond wil spesifiek weet of hulle kan staak ter ondersteuning van hierdie organiseringsregte



TERUGVOER

Ons hoop u was in staat om hierdie redelike moeilike vraag te beantwoord. Indien nie, stel ons voor dat u weer die bespreking oor organiseringsregte in hoofstuk IV van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, raadpleeg. Gee spesiaal aandag aan die vereistes wat gestel word vir die uitoefening van organiseringsregte ingevolge die Wet. In die beantwoording van hierdie vraag moes u op die volgende gelet het:

- *Ongeregistreerde vakbonde kan nie die organiseringsregte wat in artikels 12 tot 16 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, verskans is, uitoefen nie. Indien die vakbond wat in hierdie vraag vermeld word, die regte soos bepaal in die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, wil uitoefen, moet dit eers registreer.*
- *Indien die vakbond besluit om te registreer, moet dit nog steeds voldoen aan die verskillende verteenwoordigendheidsdrempels vir die verskillende organiseringsregte wat ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, voorgeskryf word. Geniet vakbond ABC meerderheidsondersteuning of is dit slegs voldoende verteenwoordigend van die werkers in die werkplek? Volgens die gegewe feite weet ons nie. U moet dus die verskillende moontlikhede bespreek. 'n Bespreking oor wat die werkplek uitmaak, is miskien ook nodig. Hou ook in gedagte dat verteenwoordiging bepaal word met inagneming van die werkplek en nie slegs 'n afdeling van die werkplek nie.*
- *Indien die vakbond besluit om te registreer, sal dit in staat wees om van die prosedures gebruik te maak wat in artikel 21 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, uiteengesit word. Dit kan dan ook staak ter ondersteuning van organiseringsregte (kyk art 65(2)(a) en (b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995). Hoewel geskille betreffende organiseringsregte ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, na arbitrasie verwys moet word, word werkers nie verbied om te staak ter ondersteuning van organiseringsregte nie. Indien die vakbond egter besluit om ter ondersteuning van organiseringsregte te staak, verloor die vakbond die reg om dieselfde geskil (vir 'n tydperk van 12 maande vanaf die datum van kennisgewing van die beoogde staking) vir arbitrasie te verwys.*
- *Indien die vakbond besluit om nie te registreer nie, ontstaan die vraag of die vakbond nog steeds mag staak ter ondersteuning van organiseringsregte wat ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, erken word. Uit die bepalings van artikel 65(2)(a) en (b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, blyk dit dat slegs geregistreerde vakbonde mag staak ter ondersteuning van die organiseringsregte wat ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, aan vakbonde verleen word. Dit is die geval aangesien registrasie 'n voorvereiste is vir die verkryging van organiseringsregte ingevolge artikels 11 tot 16 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995. Daar is egter niks in die Wet wat 'n ongeregistreerde vakbond verhoed om van stakingsoptrede gebruik te maak nie. Indien die staking suksesvol is en die vakbond sekere organiseringsregte verkry, sal hierdie regte slegs in die Hooggeregshof afdwingbaar wees.*

17.5.4 Noodsaaklike en instandhoudingsdienste

Noodsaaklik dienste

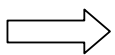
In u voorgeskrewe boek word daar genoem dat die Komitee vir Noodsaaklike Dienste moet besluit of 'n spesifieke diens inderwaarheid as 'n noodsaklike diens of 'n instandhoudingsdiens beskou moet word. Lees die volgende paragraaf wat u van meer agtergrondinligting sal voorsien omtrent hierdie besluitnemingsprosedures.

Dit kan nogal redelik moeilik wees om te besluit of 'n sekere diens 'n noodsaklike diens ingevolge artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, uitmaak. As gevolg hiervan, sal die Komitee vir Noodsaaklike Dienste waarskynlik die IAO se interpretasie van hierdie omskrywing oorweeg. Hierdie beslissings is 'n belangrike bron van riglyne omtrent watter dienste noodsaklik is. Of 'n diens as 'n noodsaklike diens beskou kan word, hang in groot mate van die omstandighede af wat in 'n spesifieke land heers.

'n Nie-noodsaklike diens kan 'n noodsaklike diens word indien die onderbreking van so 'n diens te lank aanhou of as dit verder as 'n sekere omvang strek en dit die lewe, persoonlike veiligheid of gesondheid van die bevolking, of 'n deel van die bevolking, ingevaar begin stel. Die blote feit dat 'n staking ernstige gevolge het, of mag hê, beteken nie dat die betrokke diens 'n noodsaklike diens is nie.

Voorbeelde van dienste wat as **noodsaklik** beskou word, is hospitale, watervoorsieningsdienste, telefoon- en elektrisiteitsdienste en lugverkeerbeheer-dienste. Voorbeelde van dienste wat as **nie-noodsaklik** beskou word, is hawewerk, lugvaartuigherstelwerk, banksake, landbou, onderwys, mynwese en die petroleumnywerheid. In die reël word vervoer ook nie as 'n noodsaklike diens beskou nie

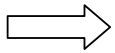
U voorgeskrewe boek verwys ook na sekere dienste wat as noodsaklike dienste aangewys is. Lees deur hierdie voorbeelde. Ons verwag nie van u om almal te onthou nie! Hierdie voorbeelde dien net as illustrasie om aan te toon hoe ingewikkeld dit kan wees om te besluit of 'n diens, of 'n gedeelte daarvan, as noodsaklik geklassifiseer moet word! Uit hierdie lys van dienste sal u opmerk dat die meeste daarvan noodsaklik is en dat 'n onderbreking daarvan die lewe, persoonlike veiligheid of gesondheid van die hele of 'n gedeelte van die bevolking in gevaar kan stel.



AKTIWITEIT

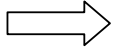
Indien u voel dat u sal kan vasstel of 'n diens as noodsaklik beskou behoort te word, probeer om in die lig van die IAO-riglyne, te bepaal of die volgende dienste as noodsaklik beskou behoort te word:

- Werknemers wat pos aflewer.
- Werknemers wat verantwoordelik is vir die uitbetaling van die staat se ouderdomspensioene aan persone wat afhanklik is van daardie geld.
- Werknemers wat by 'n petroleumraffinadery werk wat die enigste leweransier van brandstof aan 'n geïsoleerde gebied is.
- Werknemers wat in die visnywerheid in 'n kusgebied werk waar 'n uitsluiting deur die werkgewer ernstige ekonomiese gevolge vir al die vissersdorpies in die gebied kan hê.
- Werknemers wat vir 'n ambulansdiens werk. Sou u antwoord verskil het indien die ambulansdiens een van verskeie soortgelyke dienste in die stad was?



TERUGVOER

U moet in gedagte hou dat menings omtrent die vraag of sommige van bogenoemde 'n noodsaaklik diens uitmaak, kan verskil. Dit is nie noodwendig 'n slegte ding nie. Dit dui eenvoudig op die feit dat daar 'n moeilike taak op die Komitee vir Noodsaaklike Dienste wag!



AKTIWITEIT

Beantwoord die volgende selftoetsvrae nadat u deur hierdie afdeling in u voorgeskrewe boek gelees het. Die antwoorde op hierdie vrae kan in u voorgeskrewe boek gevind word.

- Wat is die beweegrede vir die verbod op persone wat gemoed is met die voorsiening van noodsaaklike dienste, instandhoudingsdienste en minimumdienste om tot stakingsoptrede oor te gaan?
- Een helfte van 'n werkgewer se werknemers is betrokke by die voorsiening van noodsaaklike dienste terwyl die ander helfte beskou word as voorsieners van 'n minimumdiens.
 - Sal die werknemers wat 'n noodsaaklike diens voorsien, tot stakingsoptrede kan oorgaan?
 - Sal die werknemers wat 'n minimumdiens voorsien, tot stakingsoptrede kan oorgaan?

Geskilbeslegtingsprosedures vir werknemers betrokke by noodsaaklike diens

Hou in gedagte dat, wanneer die Staat die werkgewer is en die toekenning finansiële implikasies inhou, die prosedures vervat in artikel 74(5) tot (7) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, gevolg moet word. Hierdie prosedures word in u voorgeskrewe boek bespreek.

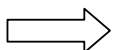
17.5.5 'n Arbitrasietoekenning of kollektiewe ooreenkoms reël die vraagstuk in geskil

Die volgende voorbeeld illustreer hierdie verbod:

Werkgewer A en vakbond B onderhandel ten opsigte van 'n jaarlikse loonverhoging. 'n Bykomende item op die onderhandelingsagenda is die skepping van 'n voorsorgfonds vir die werknemers wat in diens van A is. Goeie vordering word gemaak met die onderhandelingsproses betreffende lone maar dit is duidelik dat die kwessie oor die voorsorgfonds verdere oorweging nodig het. 'n Kollektiewe ooreenkoms word aangeaan, ingevolge waarvan A 'n loonverhoging van 9 persent sal toestaan. Daar word ook ooreengekom dat die aangeleentheid van die voorsorgfonds verwys sal word na 'n spesiale werkkomitee wat bestaan uit werkgewer- en werknemerverteenwoordigers. Daar word verder ooreengekom dat geen staking of uitsluiting vir 'n tydperk van een jaar ten opsigte van hierdie aangeleentheid uitgeroep mag word nie.

Aangesien die aangeleentheid van die loonverhoging deur die kollektiewe ooreenkoms gereël word, verbied artikel 65(3) 'n staking of uitsluiting in hierdie opsig, tensy die kollektiewe ooreenkoms voorsiening maak daarvoor. Die partye word verbied om te staak ten opsigte van die kwessie van die voorsorgfonds ingevolge artikel 65(1)(a) aangesien hulle in 'n kollektiewe ooreenkoms daartoe ooreengekom het.

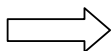
17.5.5 Die vraagstuk in geskil word deur 'n vasstelling gereël



AKTIWITEIT

- (1) U moet 'n lesing gee waarin u aan studente gaan verduidelik wanneer stakings of uitsluitings ingevolge artikel 65 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 verbied word. Berei 'n diagram voor waarin u in drie of vier woorde, en onder afsonderlike opskrifte, elkeen van die omstandighede opsom waarin stakings en uitsluitings verbied word.

- (2) Bestudeer die volgende paragrawe en besluit of 'n staking of uitsluiting verbode is.
- (a) Werkgewer A en vakbond B (wat almal, behalwe 'n klein aantal werknemers in A se fabriek, verteenwoordig) sluit 'n kollektiewe ooreenkoms ingevolge waarvan A ooreenkom om die vakbondlede wat in sy diens is, 'n loonverhoging van 20 persent te betaal, in ruil waarvoor daar ooreengekom word dat hulle twee keer per maand op Saterdag sal werk. Die ooreenkoms is bindend vir twee jaar.
 - (b) Kan die werkers 'n loonverhoging eis voordat 'n periode van twee jaar verstryk het? Nadat hulle ingevolge die nuwe reëling vir 'n tydperk van drie maande gewerk het, dien die vakbondlede 'n grief in. Omdat vervoer op Saterdagoggende 'n probleem is, is hulle vervoertyd na en van die werk langer as op gewone weksdae. Hulle eis 'n vervoertoelaag, 'n diensvoorwaarde wat hulle nie op die oomblik geniet nie en waarvoor daar nie in die kollektiewe ooreenkoms voorsiening gemaak word nie.
 - (c) Later, as 'n gebaar om toenemende ontevredenheid te vermy, onderhandel A as toegewing aan B, ingevolge waarvan daar ooreengekom word dat die vakbondlede 'n vervoertoelaag sal ontvang om hulle te help met hul probleme om Saterdag by die werk te kom en weer daarvandaan te vertrek. In ruil daarvoor word die kollektiewe ooreenkoms gewysig, ingevolge waarvan ooreengekom word dat vakbondlede nie gedurende die volgende jaar mag staak oor enige aangeleentheid wat handel oor bepalinge en voorwaardes van die dienskontrak nie, en dat enige griewe wat hulle mag hê, na arbitrasie verwys sal word.
 - (d) In die loop van die onderhandelinge raak 'n werkwinkelvertegenwoordiger en 'n bestuurder in 'n argument betrokke as gevolg waarvan die werkwinkelvertegenwoordiger weens parmantigheid ontslaan word. Die vakbondlede is woedend oor hierdie optrede en wil staak om die herindienstelling van die werkwinkelvertegenwoordiger te verseker.
 - (e) 'n Geskil ontstaan omtrent die interpretasie van die klousule wat handel oor die werktipe op Saterdag. Die bestuurders by die aanleg besluit om hulle tot 'n uitsluiting te wend ten einde hul interpretasie van die ooreenkoms af te dwing.
 - (f) Drie nie-vakbondlede is ongelukkig omtrent die wyse waarop hul langdiens-bonus bereken is en dien 'n grief in hierdie verband in. Die werkgewer verwerp die grief en hulle oorweeg stakingsoptrede in die vorm van 'n sloerstaking wat die hele aanleg se produksie kan raak

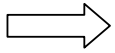


TERUGVOER

Nadat u hierdie vrae gelees het en weet wat die feite is, sal u seker saamstem dat hierdie werkgewer baie probleme het! Hier is die aspekte wat u moes bespreek het:

- (a) *'n Staking ter ondersteuning van 'n verdere loonverhoging sal verbied word aangesien hierdie aangeleentheid alreeds gereël word in die kollektiewe ooreenkoms wat die vakbond en die werknemers bind (art 65(3) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995).*
- (b) *'n Staking oor 'n vervoertoelaag sal waarskynlik nie verbied word nie aangesien hierdie aangeleentheid nie in die kollektiewe ooreenkoms tussen die werkgewer en die vakbond gereël word nie.*
- (c) *Waar die kollektiewe ooreenkoms gewysig is om stakings omtrent lone en diensvoorwaardes te verbied, en bepaal dat geskille oor griewe na arbitrasie verwys moet word, sal stakings ten opsigte van hierdie aangeleenthede verbied word (art 65(1)(a) en 65(1)(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995).*
- (d) *Geskille oor die ontslag van 'n werknemer op grond van wangedrag kan nie die onderwerp van stakingsoptrede vorm nie. Hierdie geskille moet na arbitrasie verwys word (art 65(1)(c) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995).*
- (e) *'n Uitsluiting om 'n geskil betreffende die interpretasie van 'n kollektiewe ooreenkoms te besleg, word verbied. Hierdie tipe geskil moet na arbitrasie verwys word (art 65(1)(c) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995).*
- (f) *Daar is 'n kollektiewe ooreenkoms van krag wat bepaal dat geskille wat uit 'n grief voortspruit, na arbitrasie verwys moet word. Indien hierdie kollektiewe ooreenkoms na nie-vakbondlede uitgebrei*

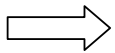
is en hulle ook bind, word hulle verbied om te staak oor hierdie aangeleentheid (art 65(1)(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995).



AKTIWITEIT

U moet ook probeer om die volgende selftoetsoefeninge te doen:

- (1) Dui in u eie woorde die verskil aan tussen die verbod teen stakingsoptrede ingevolge artikel 65(1)(a) en artikel 65(3)(a)(i) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.
- (2) Wat is die beweegrede vir die toelating van partye om stakingsoptrede te verbied wanneer 'n aangeleentheid in geskil spesifiek in 'n kollektiewe ooreenkoms gereël word?
- (3) Kan kollektiewe onderhandeling gelyktydig op fabrieksvloervlak (werklike lone) en op sektorale vlak (minimum lone) plaasvind? (Verwys na die beslissing in *Black Allied Workers Union & Others v Asoka Hotel* (1989) 10 ILJ 167 (NH) wat in u notas hieronder aangehaal word.)
- (4) 'n Ooreenkoms wat in Julie deur 'n bedingingsraad gesluit is, bevat 'n klousule wat bepaal dat die minimum loon vir ongeskoolde werkers in die bounywerheid in Gauteng R500.00 per week moet wees. Werkgewer A (wat 'n party tot hierdie ooreenkoms was) word deur vakbond XYZ genader (ook 'n party tot die ooreenkoms) met 'n eis van R530,00 per week vir al die ongeskoolde werkers wat by werkgewer A in diens is. Werkgewer A weier om die aangeleentheid te bespreek en is van mening dat sy/haar weiering strook met die ooreenkoms wat deur die bedingingsraad gesluit is, wat bepaal dat alle werkgewers 'n minimum loon van R500.00 moet betaal. Adviseer-vakbond XYZ of sy lede kan staak om werkgewer A te dwing om 'n hoër loon te betaal.



TERUGVOER

In Black Allied Workers Union v Asoka Hotel (1989) 10 ILJ 167 (IC) het die ou Nywerheidshof 'n onderskeid getref tussen 'n eis vir werklike lone en 'n eis vir minimum lone. Die Hof het tot die gevolgtrekking gekom dat 'n staking vir werklike lone nie verbode is nie.

'The strike was occasioned by a demand for an increase in actual wages ... The industrial council agreement makes provision for minimum wages. It makes no provision for the wages actually paid by any employer to its employees. The industrial council agreement furthermore contains no provision relating to an increase in actual wages which would be binding on the parties during the relevant period. It also contains no prohibition against actual wages being negotiated between an employer and its employees. The object of s 65(1)(a) of the Act [the old Labour Relations Act of 1956] is to ensure that agreements which are voluntarily arrived at and valid and binding between the parties are adhered to. The legislature therefore prohibited employers and employees from bringing pressure to bear on each other through the use of the strike or lock-out weapon to agree to amend agreements prior to the time agreed upon for the renegotiation of such agreements. It is for that reason that the Act prohibits a strike or lock-out where there is a provision which deals with the matter giving occasion for the strike or lock-out. The court is aware of the fact that there is a general misconception that strikes and lockouts are, without qualification, prohibited during the currency of an industrial council agreement. This view of the law is incorrect. In this particular case, there is, as has been pointed out above, no provision in the industrial council agreement which deals with the matter giving occasion for the strike'

17.6 PROSESSUELE VEREISTES VIR 'N BESKERMDE STAKING OF UITSLUITING

Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, beperk die reg om te staak en om uit te sluit deur sekere prosessuele stappe voor te skryf wat gevolg moet word alvorens tot kollektiewe optrede oorgegaan kan word. Die primêre doel van hierdie prosedures is om die partye 'n geleentheid te gee om 'n geskil op te los voordat tot kollektiewe optrede oorgegaan word. U moet onthou dat 'n staking of uitsluiting slegs beskermde status verkry indien dit voldoen aan die prosessuele vereistes van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995. Die regsgevolge van beskermde stakings en uitsluitings word in besonderhede later in hoofstuk 17 van u voorgeskrewe boek bespreek.

Die volgende regsgevolge sal normaalweg voortspruit uit 'n staking wat ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, beskermde status verkry het:

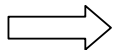
- Die werkgewer kan nie die werknemers of vakbond(e) dagvaar vir skade wat uit die staking voortgespruit het nie.
- Die werkgewer kan nie 'n interdik verkry om die staking te verhoed nie.
- Ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, kan die werkgewer nie die werknemers ontslaan weens die feit dat hul optrede op kontrakbreuk of wangedrag neerkom nie. (Uit die bespreking in hoofstuk 9 sal u sien dat 'n werkgewer die stakers mag ontslaan indien die werkgewer se bedryfsvereistes dit regverdig of wanneer die stakers hulle tydens die staking wangedra. Met ander woorde, selfs wanneer die staking beskerm is, kan 'n stadium bereik word wanneer die werkgewer die stakers mag ontslaan.)

Wanneer die staking nie beskerm is nie, sal die stakers hie beskerm wees teen hierdie gevolge nie en die werkgewer sal dan in staat wees om

- die vakbond vir skadevergoeding te dagvaar as gevolg van die staking
- 'n interdik teen die staking te verkry
- die stakers billik te mag ontslaan (mits die werkgewer natuurlik voldoen aan Bylae 8 van die Goeie Praktykscode vervat in die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995)

Later in die bespreking sal u sien dat sekere bykomende prosessuele vereistes gestel word vir sekondêre stakings en waar dit gaan oor 'n weiering om te onderhandel.

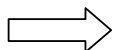
17.6.1 Verwysing van die aangeleentheid in geskil vir versoening



AKTIWITEIT

Beantwoord die volgende vrae nadat u die relevante gedeelte in u handboek gelees het:

- Daar bestaan 'n bedingingsraad vir die bounywerheid in Gauteng. 'n Loongeskil ontstaan in die bounywerheid in Gauteng. Kan hierdie geskil na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys word? Motiveer u antwoord.
- 'n Geskil wat eintlik na 'n spesifieke bedingingsraad verwys moes word, word na die KVBA verwys. Wat kan die KVBA in hierdie omstandighede doen?
- Wat is 'n "aangeleentheid in geskil"?
- Maak 'n opsomming van wat u onder die frase "aangeleentheid in geskil" verstaan. In u opsomming moet u in die besonder kennis neem van die howe se opmerkings in *Ceramic Industries Ltd t/a Betta Sanitaryware & Another v NCBWU & Others* [1997] 6 BLLR 1125 (AAH) en *Fidelity Guards Holdings (Pty) Ltd v PTWU & Others* [1997] 9 BLLR 1125 (AAH).
- Wat beteken dit om te "verwys"?

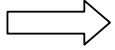


TERUGVOER

Hierdie bespreking is van besondere belang vir daardie studente wat betrokke is in die praktiese sy van arbeidsreg. Kyk ook na die feite van die *Columbus Joint Venture* saak wat in die handboke bespreek word.

17.6.2 Vooraf-kennisgewing

In die geval van 'n beoogde staking of uitsluiting, moet 48 uur kennisgewing aan die betrokke werkgewer gegee word. Die inhoud van hierdie kennisgewing kan verskil.



AKTIWITEIT

Skryf kort aantekeninge oor die volgende: Die antwoorde op hierdie vrae kan in u voorgeskrewe boek gevind word.

- In die reël, aan wie moet normaalweg kennis gegee word van 'n beoogde staking? Is daar enige uitsonderings op hierdie reël?
- Hoe lank moet vooraf-kennisgewing aan 'n werkgewer gegee word? Geld 'n ander reël wanneer die staat die werkgewer is?
- Watter inligting moet ingesluit word in 'n kennisgewing van aanvang van die staking aan die werkgewer? Verwys na tersaaklike regspraak in u antwoord.
- Kan die kennisgewing van aanvang van die staking mondelings aan 'n werkgewer gegee word?
- Is dit nodig dat 'n kennisgewing van aanvang van die staking presies moet stipuleer wanneer die staking 'n aanvang neem? Bespreek met verwysing na tersaaklike regspraak. (Onthou dat daar van u verwag word om die Arbeidshof se opmerkings oor en, belangriker, ook die Arbeidappèlhof se siening van hierdie punt te bespreek.)
- Bespreek, met verwysing na toepaslike regspraak, of die reg om te staak, kan verjaar.
- Bespreek of 'n staking opgeskort kan word en weer later heringestel kan word. Verwys in u antwoord na die toepaslike bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, en tersaaklike regspraak.

Stemming per stembrief

Ingevolge die ou Wet op Arbeidsverhoudinge 1965, was 'n reëlmatige stemming per stembrief 'n belangrike vereiste vir 'n beskermde staking. Indien daar 'n onreëlmatigheid plaasgevind het met die stakingstemming (ingevolge die vorige Wet op Arbeidsverhoudinge) was die werkgewer daarop geregtig om die Nywerheidshof te nader om 'n interdik te verkry wat die beoogde staking verbied op grond daarvan dat die staking onwettig was. Werkgewers was, veral op tegniese punte, uiters suksesvol met hierdie aansoeke om interdikte wat stakings verbied. Die howe het verskeie riglyne ontwikkel waarvolgens die stemmingsproses gehou moes word ten einde te verseker dat die staking wettig was ("beskerm" ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995). Sommige van hierdie riglyne was so streng dat dit vir vakbonde uiters moeilik was om daarby te hou.

Alhoewel die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, weggedoen het met hierdie streng stemmingvereistes, beteken dit nie dat 'n voorafgaande stakingstemming nie meer belangrik is nie. 'n Voorafgaande stakingstemming is bloot nie meer 'n voorvereiste vir 'n beskermde staking ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, nie. 'n Stemming sal egter steeds belangrik wees in daardie omstandighede waar sekere vakbondlede weier of versuim om aan 'n staking deel te neem en die vakbond hulle wil dissiplineer.

17.6.3 Weiering om te onderhandel

Onderhandelingsseenhede en –vlakke

Artikel 64(2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, verwys na “bedingingsseenhede” en “bedingingsvlakke”.

Die volgende is ‘n voorbeeld van ‘n geskil oor ‘n gepaste bedingingsseenheid:

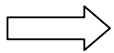
Vakbond A nader werkgewer B en versoek om as die kollektiewe bedingingsverteenwoordiger van die masjienoperateurs, die tegnisi en die toesighouers in B se fabriek in Durban erken te word. B weier die versoek. B argumenteer dat dit nie 'n geskikte bedingingsseenheid is nie omdat die belange van die werkers te uiteenlopend is, die diensbepalings en voorwaardes te verskillend is, en die meerderheid van die toesighouers en tegnisi alreeds aan 'n ander vakbond behoort. B stel voor dat ‘n geskikte Bedingingsseenheid uit slegs al die masjienoperateurs bestaan. Hier het ‘n dispuut ontstaan oor ‘n geskikte bedingingsseenheid.

Die volgende is 'n voorbeeld van 'n geskil oor gepaste bedingingsvlakke. Geskille oor gepaste bedingingsvlakke is dikwels maar eenvoudig 'n ander variant van 'n geskil oor ‘n bedingingsseenheid.

Om na ons vorige voorbeeld te verwys: Vakbond A kan ook die meerderheid van die masjienoperateurs by B se ander fabriek in Pretoria verteenwoordig. Onderhandelings ten opsigte van die twee groepe werkers het nog altyd afsonderlik plaasgevind. Hulle is twee afsonderlike bedingingsseenhede. Die gevolg is dat die diensvoorwaardes en -bepalings by die twee fabriek aansienlik verskil, met die Pretoria-werkers wat meer verdien. Vakbond A besluit dat dit nie langer afsonderlik ten opsigte van die Pretoria- en Durbanfabriek wil onderhandel nie. Dit wil een bedingingsseenheid hê wat al die masjienoperateurs in albei aanlegte van werkgewer B dek. Die vakbond is van mening dat dit raadsaam is aangesien dit 'n aansienlike besparing ten opsigte van tyd en geld vir die vakbond sal meebring. Daar sal dan slegs een onderhandelingsessie wees in plaas van twee. Daarbenewens sal dit ook dien om bykomende druk op die werkgewer te plaas om lone by albei fabriek te standaardiseer.

Werkgewer B weier om hieraan toe te gee. Hy argumenteer dat die fabriek verskillende produkte produseer, verskillende markte bedien en van verskillende tegnologie gebruik maak. Hier het ons 'n geskil oor 'n gepaste bedingingsseenheid. Dit is egter ook 'n geskil oor die vlak waarop kollektiewe bedingings moet plaasvind - op fabrieksvloervlak of op ondernemingsvlak.

In 'n later stadium mag vakbond A moontlik onderhandelinge oor die skepping van 'n voorsorgfonds vir sy lede wil aanknoop. Werkgewer B mag miskien weier om oor hierdie aangeleentheid te onderhandel. Dit sal 'n geskil oor 'n bedingingsonderwerp uitmaak.



AKTIWITEIT

U moet probeer om die volgende selftoetsvrae te beantwoord om u kennis van hierdie hoofstuk te toets:

- Erken die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, ‘n regtens afdwingbare verpligting om kollektief te beding?
- Verduidelik kortliks in u eie woorde die prosedures wat gevolg moet word vir ‘n geskil wat handel oor ‘n weiering om te onderhandel.
- Wat is die aard van ‘n adviserende toekenning?
- Kan ‘n vakbond steeds tot stakingsoptrede oorgaan wanneer ‘n adviserende toekenning bepaal dat die vakbond nie tot stakingsoptrede mag oorgaan ter ondersteuning van 'n eis om namens sy lede te onderhandel nie?

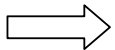
17.6.4 Stakings en ontslag op grond van bedryfsvereistes

Artikel 189A van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, maak dit moontlik vir vakbonde om aan 'n staking deel te neem in uiters beperkte omstandighede waar die geskil oor 'n ontslag op grond van bedryfsvereistes handel. Verwys in hierdie verband terug na die bespreking in par 8.1.3. Maak seker dat u weet in watter omstandighede gestaak mag word oor 'n ontslag op grond van bedryfsvereistes.

17.6.5 Waar die voorgeskrewe procedures nie gevolg hoef te word nie

Artikel 64(3) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, sit vyf omstandighede uiteen waarin 'n staking en uitsluiting beskerm sal wees, selfs al is die voorgeskrewe prosessuele vereistes vir 'n beskermde staking of uitsluiting nie nagekom nie. Wanneer u hierdie afdeling lees, moet u oplet dat die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 (in die tweede plek), toelaat dat partye kan uitkontraakteer indien hulle dit verlang. Met ander woorde, die Wet laat toe dat partye hul eie prosedures kan skep wat gevolg moet word voordat tot stakingsoptrede oorgegaan word. Dit is in ooreenstemming met die oogmerk van die wetgewer om partye 'n sekere mate van beheer oor hul eie lot toe te laat.

Uit die bestudering van hierdie afdeling sou u afgelei het dat die laaste uitsondering, dit wil sê waar 'n staking plaasvind nadat die werkgewer eensydig en in stryd met artikel 64(4) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, opgetree het, 'n bietjie moeiliker is om te verstaan. Bestee tyd daaraan om weereens sorgvuldig deur die verduideliking in u voorgeskrewe boek, te lees en probeer dan die aktiwiteit doen



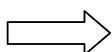
AKTIWITEIT

Die volgende meervoudige keusevraag is redelik moeilik. Lees sorgvuldig daardeur en dui dan aan watter van die stellings wat gegee word, die mees akkurate advies sou wees om met probleem te hanteer. Probeer die versoeking weerstaan om die terugvoering te lees voordat u hierdie probleem opgelos het! Hierdie probleem mag dalk toon dat u nog meer studietyd sal moet insit!

Werkgewer B besluit dat dit nodig is om verpligte oortyd vir al die werkers in 'n klerefabriek in te stel ten einde in die groeiende verbruikersvraag te voorsien. Die vakbond met die meerderheid lede in die fabriek is uiters ongelukkig oor die voorgestelde wysigings en eis 'n ontmoeting met bestuur om die aangeleentheid te bespreek. Werkgewer B reageer daarop deur te sê dat hy nie in tydrovende besprekings met die vakbond gewikkel wil raak nie aangesien hy alreeds groot kontrakte verloor omdat die onderneming nie by die sperdatums kan hou nie. Bestuur stel daarna alle werknemers in kennis van sy voorneme om die wysigings binne sewe dae te implementeer. Vrywillige skeidings-pakkette word aan daardie werkers aangebied wat verkies om nie oortyd te werk nie. Toe die vakbond van die verwickelings te hore kom, verwys hulle die aangeleentheid onmiddellik vir versoening na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA).

Die KVBA stel die vakbond in kennis dat die vroegste datum waarop die Kommissie 'n versoeningsvergadering byeen kan roep, eers oor twee weke is. Die vakbond besluit dat, gesien die dringendheid van die kwessie, dit nie bereid is om te wag tot na die beoogde wysigings ingestel is nie, en dat die situasie onmiddellike optrede verg. Die vakbond hou 'n vergadering met al sy lede om die aangeleentheid te bespreek. Na omvattende besprekings, word 'n stemming gehou, en die meerderheid van die werkers besluit ten gunste van stakingsoptrede wat sal begin net na die vergadering. Die vakbond stel bestuur in kennis van hul voorneme om na middagete tot stakings oor te gaan en gee die werkgewer nog een laaste geleentheid om nie met die inwerkingstelling van verpligte oortyd voort te gaan nie. Werkgewer B weier om dit te doen, en die werknemers gaan tot staking oor. Werkgewer B nader u om advies. Die staking deur die werkers is onbeskerm aangesien die werkers tot staking oorgegaan het voordat die versoeningsprosedures, soos vereis deur die Wet op Arbeidsverhoudinge, nagekom is.

- (1) Die staking deur die werkers is onbeskermd aangesien die werkers begin staak voordat die versoeningsvereistes van die WAV nagekom is.
- (2) Die staking is onbeskermd aangesien die werknemers hul werkgever nie 48 uur kennisgewing gegee het van hul voorneme om tot stakingsoptrede oor te gaan nie.
- (3) Die staking is beskermd al het die werkers hul werkgever nie 48 uur kennisgewing gegee het van hul voorneme om te staak nie.
- (4) Die staking is beskermd aangesien die meerderheid van die werknemers ten gunste van stakingsoptrede gestem het.



TERUGVOER

Opsie 4 is die korrekte antwoord. Dit is die beste advies om aan die vakbond te gee. Kom ons kyk nou waarom die ander opsies verkeerd is:

- (1) *Hierdie opsie is foutief. Uit die feite van die vraag blyk dit duidelik dat werkgever B geweier het om die status quo te handhaaf (deur nie die diensvoorwaardes van die werkers te wysig ingevolge waarvan daar nie van hulle vereis sou word om verpligte oortyd te werk nie). Alhoewel die versoeningsvereistes van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, nie uitgeput is voor daar tot stakingsoptrede oorgegaan is nie, sou die staking in elk geval beskermd gewees het aangesien die werkgever geweier het om die beoogde eensydige wysings op te skort hangende 'n poging tot versoening.*
- (2) *Opsie (2) is foutief. Vergelyk die redes in die vorige paragraaf. Alhoewel artikel 64(4) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, vereis dat kennisgewing 48 uur aan die werkgever gegee moet word om aan die versoek van die vakbond te voldoen om nie die wysigings in werking te stel nie, het die werkgever (volgens die feite in die vraag) alreeds aangedui dat hy nie bereid is om sy voorneme om die beoogde wysigings te implementeer, op te skort nie. Die werknemers sou dus geregtig wees om tot staking oor te gaan.*
- (3) *Opsie (3) is foutief. Alhoewel daar normaalweg van werknemers vereis word om 48 uur kennisgewing te gee van hul voorneme om te staak, was dit nie vir hulle nodig om dit in die huidige omstandighede te doen nie.*
- (4) *Opsie (4) is korrek. Verwys na die vorige verduideliking.*
- (5) *Opsie (5) is foutief. Dit is nie 'n vereiste dat 'n stemming gehou moet word voordat tot 'n beskermd staking oorgegaan word nie.*

17.7 SEKONDÊRE STAKINGS

17.7.1 Die omskrywing van 'n sekondêre staking

In hierdie afdeling word u aandag daarop gevestig dat 'n sekondêre staking (ook 'n simpatiestaking genoem) binne die omvang van die omskrywing van 'n staking val. Indien u vergeet het wat die drie elemente van 'n staking is, stel ons voor dat u teruggaan na die bespreking waar die omskrywing van 'n staking meer in besonderhede bespreek word

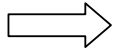
Die vraag omtrent “simpatiestakings” of “sekondêre” stakings bly een van die meer omstrede gebiede van ons reg aangaande stakings. 'n Sekondêre of simpatiestaking vind plaas wanneer die werknemers van een werkgever gesamentlik optree (bv weier om te werk), ter ondersteuning van 'n staking deur ander werknemers teen hul werkgever.

Die volgende feitestel is 'n voorbeeld van 'n tipiese simpatie- of sekondêre staking.

Die werknemers wat by 'n brouery (werkgever A) in diens is, gaan tot stakingsoptrede oor ten einde hul werkgever te dwing om aan hulle 'n loonverhoging van 10 persent toe te staan. Die staking is nie baie suksesvol nie omdat nie al die werknemers aan die staking deelneem nie. Ten einde verdere druk op die werkgever te plaas, oorreed hierdie werknemers die werknemers van werkgever B, wat 'n belangrike

voorsiener van bottels aan die brouery is, om te staak met die doel om die produksie in die brouery te ontwrig. Hierdie staking is ter ondersteuning van die werknemers in die brouery en maak 'n simpatie- of sekondêre staking uit.

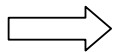
Hou in gedagte dat die blote feit dat 'n sekere optrede binne die omvang van die omskrywing van 'n staking val, nie beteken dat so 'n optrede ook ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, beskerm is nie. Voordat so 'n optrede beskerming ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, kan geniet, moet daar aan sekere prosessuele vereistes voldoen word. Hierdie stappe word in hoofstuk 8 van u voorgeskrewe boek bespreek.



AKTIWITEIT

Die volgende vrae is redelik maklik om te beantwoord en is bedoel om u kennis van die omskrywing van 'n sekondêre staking te toets.

- Is 'n sekondêre staking 'n staking ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995?
- Identifiseer die primêre en sekondêre werkgewer in die volgende feitestel:
Fabriek ABC is geleë in Mpumalanga en voorsien rubber aan fabriek OPQ ('n vervaardiger van buitebande) wat in Gauteng geleë is. Vakbond XYZ het probeer om oor 'n loonverhoging vir sy lede wat by fabriek OPQ in diens is, met die bestuur van die fabriek te onderhandel. Nadat onderhandelings misluk het, gaan vakbond XYZ oor tot 'n beskermde staking ter ondersteuning van die looneis. Vakbond KLM, wat al die werkers by ABC verteenwoordig, kom van die loongeskil te hore en gaan ter ondersteuning van die eis teen fabriek ABC tot stakingsoptrede oor.
- Sal daaropvolgende stakings by verskillende takke van dieselfde werkgewer as 'n primêre of sekondêre staking beskou word? Motiveer u antwoord volledig met verwysing aan die beslissing in *Afrox Ltd v SA Chemical Workers Union & Others 1* (1997) ILJ 399 (AH).



TERUGVOER

Die antwoorde op hierdie vrae kan in par 17.7.1 in u voorgeskrewe boek gevind word.

17.7.2 Prosedurele vereistes vir 'n simpatiestaking

In hierdie afdeling word die bykomende prosessuele vereistes vir 'n sekondêre staking om beskermde status te verkry ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, bespreek.

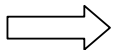
Die derde vereiste, naamlik dat die staking redelik moet wees met betrekking tot die moontlike regstreekse of onregstreekse effek wat die sekondêre staking op die besigheid van die primêre werkgewer mag hê, kan moeiliker wees om te bepaal. Die volgende voorbeeld lig die vereiste toe:

Werkgewer A voorsien sekere masjienkomponente aan werkgewer B. Dit word dan in masjiene ingebou wat deur B geproduseer word. B se werknemers is al 'n paar weke besig om te staak ter ondersteuning van 'n eis vir 'n loonverhoging. Omdat die staking slegs gedeeltelik deur die werkers ondersteun is, en omdat werkgewer B voldoende voorraad het waarmee hy sy klante vir 'n hele ruk tevrede kan hou, is die staking nie juis suksesvol nie. Werkgewer A se werkers staak nou ook ter ondersteuning van die primêre staking by B se fabriek. Die gevolg is dat A sy totale produksie verloor. Hy kan nie meer komponente aan B of aan enige van sy ander klante lewer nie. Aan die ander kant het die staking egter geen uitwerking op B nie omdat hy voldoende voorraad het en omdat hy die komponente wat A lewer, by ander bronne kan bekom.

Daar kan moontlik geargumenteer word dat daar nie aan die derde vereiste voldoen is nie. Die aard en die omvang van die sekondêre staking het 'n ernstige uitwerking op A se besigheid. Aan die ander kant het dit min regstreekse of onregstreekse uitwerking op B. Wanneer die sekondêre staking die vorm aanneem dat

dit slegs A se produksie beïnvloed wat vir B bestem is, en/of wanneer A en B in dieselfde groep van maatskappye val en moontlik 'n paar gemeenskaplike direkteure het, is dit moontlik dat aan hierdie vereiste voldoen word. Die aard en omvang van die sekondêre staking beïnvloed nie A se totale produksie nie - slegs die komponente wat vir B bestem is. Daarbenewens kan die gemeenskaplike direkteure moontlik in staat wees om B se houding te beïnvloed omtrent die primêre eis wat gestel is.

Nadat u deur hierdie voorbeeld gelees het, sal u saamstem dat dit nogal moeilik kan wees om te bepaal of 'n sekondêre staking 'n uitwerking op die primêre werkgewer het. Dit blyk egter uit die beslissing in *Sealy of SA (Pty) Ltd & Others v Paper Printing Wood & Allied Workers Union* (1997) 18ILJ 392 (AH) (aangehaal in u voorgeskrewe boek) dat die Arbeidshof redelik buigsaam is met die vasstelling of die beoogde sekondêre staking 'n uitwerking op die besigheid van die primêre werkgewer kan hê, al dan nie. Uit hierdie beslissings blyk dit dat die hof 'n staking as 'n sekondêre staking sal verklaar selfs wanneer daar slegs prima facie aanduidings is dat dit moontlik so 'n uitwerking kan hê.



AKTIWITEIT

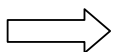
Lees die feite in die volgende vraag noukeurig en beantwoord die vrae:

ABC Bpk bedryf 'n besigheid as vervaardiger en verspreider van verskeie gasse. Hy bedryf sy besigheid vanaf verskeie verskillende takke, onder andere vanaf Germiston, Trigaardt, Benoni, Wits-Wes, Klerksdorp, Witbank en Pretoria-Wes. Die SA Chemical Workers Union (SACWU), 'n geregistreerde vakbond, het lede wat by al hierdie takke van ABC in diens is. Die vakbond is die enigste onderhandelingsvertegenwoordiger vir sy lede wat by ABC Bpk in diens is.

'n Geskil ontstaan by die Pretoria-Wes-tak tussen SACWU en ABC Bpk omtrent SACWU se onwilligheid dat sy lede verspreide skofte by die Pretoria-Wes-tak werk. Dit lei tot stakingsoptrede deur die werkers by die Pretoria-Wes-tak op 5 Januarie nadat die geskil na die versoeningsmeganismes verwys is. Op 20 Januarie gaan SACWU se lede, wat by die ander takke van ABC Bpk in diens is, ook tot staking oor ter ondersteuning van die Pretoria-Wes-tak se eis dat ABC Bpk nie die verspreide skofte by die Pretoria-Wes-tak instel nie. Die vakbond argumenteer dat die staking teen die ander takke 'n sekondêre staking is. ABC Bpk argumenteer egter dat die staking deur die werkers by die ander takke nie op 'n sekondêre staking neerkom nie.

Op 26 Januarie besluit ABC Bpk dat hy nie langer die gevolge van die staking kan bekostig nie en stel die vakbond in kennis dat hy nie langer beoog om die skofte in te stel nie. Die vakbond hou egter vol met die stakingsoptrede by al die takke van ABC Bpk. (Die feite is rofweg gebaseer op *Afrox Ltd v SA Chemical Workers Union & Others (1)* (1997) 18 ILJ 399 (AH) en *Afrox Ltd v SA Chemical Workers Union & Others (2)* (1997) 18 ILJ 406 (AH).)

- (1) Is die werkers besig met 'n sekondêre staking?
- (2) Is die stakingsoptrede wat by die ander takke van die werkgewer plaasvind, beskermd ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge?
- (3) Is die staking steeds beskermd na 26 Januarie?
- (4) Gestel die staking is nie beskermd nie, wat kan die werkgewer doen?



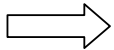
TERUGVOER

- (1) Die eerste vraag wat beantwoord moet word, is of die optrede deur die stakers binne die omvang van 'n primêre of sekondêre staking val. Die blote feit dat die vakbond die geskil as 'n sekondêre staking bestempel, beteken nie dat dit 'n sekondêre staking is nie. Lees die beskrywing van 'n sekondêre staking sorgvuldig. Dit lui soos volg: "'n staking of optrede gemik op of ter bevordering van 'n staking, wat ter ondersteuning is van ander werknemers, maar sluit dit nie 'n staking ter navolging of voortsetting van 'n eis wat na 'n raad verwys is, in nie indien die stakende werknemers

in diens binne die geregistreerde bestek van daardie raad 'n wesenlike belang in daardie eis het nie”.

Vereis hierdie omskrywing dat 'n ander werkgewer betrokke moet wees in die sekondêre staking, of kan 'n sekondêre staking plaasvind waar daar slegs een werkgewer is, maar die staking by verskillende takke van dieselfde werkgewer plaasvind? Lees die aanhaling uit die Sealy-saak (aangehaal in u voorgeskrewe boek) noukeurig en maak dan 'n gevolgtrekking.

- (2) *Indien u gevolgtrekking omtrent die vorige vraag is dat die staking 'n primêre staking is omdat slegs een werkgewer in die geskil betrokke is, is die volgende vraag wat oorweeg moet word of die uitgebreide staking beskerm is ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995. Indien die geskil verwys is na die versoeningsmeganismes wat ingevolge die Wet voorsien word, is die staking beskerm. Sal die "uitgebreide" staking ook beskerm wees? Die antwoord is ja. Lees weer die aanhaling uit die Sealy-saak waar die hof bevind het dat: “a union is under no obligation to call its members out on strike at the same time and it is free to commence the strike with a small group of members and increase the number of its members participating in the strike where and when it considers that to be appropriate unless it has waived such a right”.*
- (3) *Is die staking steeds beskerm na 26 Januarie? Lees die feite in hierdie vraag versigtig. Wat het gebeur sedert die staking begin het? Die werkgewer het toegegee om nie die skofstelsel in te stel nie. As die basis van die stakingsaksie weggeval het, dan het die doel van die staking weggeval, met die gevolg dat die staking nie langer beskerm is ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge nie.*
- (4) *As die staking nie beskerm is nie, sal die beskerming wat aan die beskermde stakers verleen is, nie van toepassing wees nie. Die werkgewer kan om 'n interdik aansoek doen om die stakers te verbied om met hulle aksie voor te gaan, of kan besluit om die stakers op grond van wangedrag te ontslaan. (Die gevolge van 'n onbeskermde staking word meer in besonderhede in hoofstuk 9 van u voorgeskrewe boek bespreek.)*

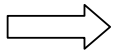


AKTIWITEIT

Hier is 'n laaste paar vrae net om seker te maak dat u die aard van 'n sekondêre staking verstaan:

Die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, erken sekondêre of simpatiestakings. Watter van die volgende optredes sal nie ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, op 'n beskermde staking neerkom nie:

- (1) *Werknemers in diens by 'n motormonteeranaanleg, Motor (Edms) Bpk, gaan tot stakingsoptrede oor ter ondersteuning van 'n staking deur werknemers by 'n nabygeleë petroltenkvervaardiger, Petrol (Edms) Bpk, wat 'n verskaffer van Motor (Edms) Bpk is. Werkers by Motor (Edms) Bpk gaan oor tot stakingsoptrede as gevolg van hul werkgewer se weiering om met hul vakbond te onderhandel wat 'n meerderheidsverteenvoordigende vakbond is. Die stakingsoptrede neem 'n aanvang onmiddellik nadat Petrol (Edms) Bpk alle werknemers uitgesluit het. Die geskil oor die weiering om te onderhandel is nog nie vir versoening na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie verwys nie.*
- (2) *Werknemers wat in diens van Bakkery (Edms) Bpk is, staak ter ondersteuning van 'n beskermde staking deur werknemers wat in diens is by Flour Mill (Edms) Bpk, een van vier verskaffers van meel aan Bakkery (Edms) Bpk. Laasgenoemde se werknemers net hul werkgewer vyf 5 dae skriftelike kennis gegee van hul voorneme om tot staking oor te gaan.*
- (3) *Werknemers in diens by Bakkery (Edms) Bpk staak ter ondersteuning van 'n beskermde staking deur werknemers in die diens van Shop & Buy (Edms) Bpk. Bakkery (Edms) Bpk is 'n filiaal van Shop & Buy.*
- (4) *Die lede van vakbond A weier om vrywillig oortyd te werk ter ondersteuning van 'n beskermde staking deur lede van vakbond B. Al die lede van vakbond A en vakbond B is in diens by dieselfde werkgewer.*



TERUGVOER

- (1) Opsie (2) is die korrekte antwoord. Die optrede in (2) maak nie 'n beskermdesekondêre staking uit nie.
- (2) Opsie (1) is 'n beskermdesekondêre staking. Werknemers by Petrol (Edms) Bpk het gestaak in reaksie op 'n uitsluiting wat nie beskermd is ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, nie. Die staking wat daaruit voortspruit, is beskermd aangesien werknemers wat staak in reaksie op 'n onbeskermdesluiting, nie die prosessuele vereistes vir 'n beskermdesstaking hoef na te kom nie.
- (3) Opsie (2) kwalifiseer nie as 'n beskermdesstaking nie aangesien die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, vereis dat ten minste sewe dae kennisgewing aan die sekondêre werkgewer (in hierdie geval Bakkerij (Edms) Bpk) gegee moet word.
- (4) Opsie (3) kwalifiseer as 'n beskermdesstaking. Die sekondêre en die primêre werknemer val binne dieselfde groep van maatskappye. Die sekondêre werkgewer is 'n filiaal van die primêre werkgewer.
- (5) Opsie (4) kom kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, op 'n sekondêre staking neer. 'n Vrywillige oortydverbod val binne die omvang van die omskrywing van 'n staking, soos uiteengesit in artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995. 'n Sekondêre staking kan moontlik ontstaan wanneer sekere werkers besluit om tot stakingsoptrede oor te gaan ter ondersteuning van ander werkers wat by dieselfde werkgewer in diens is.

Noudat u aan die einde van hierdie gedeelte gekom het, sal u beseft dat die inhoud van hierdie gedeelte in u voorgeskrewe boek gedetailleerd en soms ingewikkeld is. Ons wil ook beklemtoon dat hierdie gedeelte 'n belangrike gedeelte is, en dat daar van u verwag sal word om 'n deeglike kennis te hê van die beginsels wat daarin bespreek word.

Voordat u voortgaan met hoofstuk 17 in u voorgeskrewe boek, en ten einde die res van die hoofstuk in perspektief te stel, moet u die volgende in gedagte hou wanneer u ook al u gekonfronteer word met 'n feitestel wat oor stakings en uitsluitings handel:

Die eerste vraag wat gevra moet word, is of die optrede in die gegewe feitestel binne die omvang van die omskrywing van 'n staking of 'n uitsluiting val. Met ander woorde, is al die elemente van die omskrywing van 'n staking of uitsluiting aanwesig? Indien u steeds onseker is omtrent hierdie twee omskrywings, stel ons voor dat u weer die tersaaklike gedeelte van hoofstuk 17 in die handboek raadpleeg. Nadat daar vasgestel is dat 'n sekere optrede binne die omskrywing van 'n staking of 'n uitsluiting val, is die volgende stap om vas te stel of werknemers toegelaat is om aan die stakingsoptrede deel te neem. Met ander woorde, is daar 'n verbod op die stakingsoptrede of die uitsluiting?

Indien dit duidelik uit die feite blyk dat daar geen verbod op die stakingsoptrede of uitsluiting bestaan nie, is die laaste vraag wat vasgestel moet word of prosessuele vereistes vir 'n staking of uitsluiting, soos ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 1995, uiteengesit is, nagekom is. Hou in gedagte dat 'n kollektiewe ooreenkoms die statutêre vereistes vir 'n staking of 'n uitsluiting in sekere mate kan vervang.

17.8 REGSGEVOLGE VAN BESKERMDE STAKINGS EN UITSLUITINGS

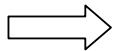
17.8.1 Beskerming teen siviele aanspreeklikheid

U voorgeskrewe boek verwys kortliks na die gemeenregtelike gevolge van kontrakbreuk. Vir 'n meer gedetailleerde bespreking stel ons voor dat u weer na Essential Labour Law, hoofstuk 2, verwys. Indien een van die partye by 'n kontrak nie sy of haar verpligtinge ingevolge die kontrak nakom nie, maak so 'n party hom wesenlik skuldig aan kontrakbreuk, wat die onskuldige party daarop geregtig maak om die remedies wat ingevolge die gemeneereg beskikbaar gestel word, te gebruik.

Deur te weier om te werk, verbreek werknemers wat aan 'n staking deelneem, in werklikheid hul dienskontrakte. Indien hul werkgever finansiële verliese ly as gevolg van so 'n staking, sal hy of sy vanselfsprekend die verliese wat gely is, van die werknemers of hul vakbond wil eis. Ingevolge die gemenerereg is dit presies wat die werkgever geregtig is om te doen. Die werkgever is in staat om siviele verrigtinge teen die werknemers of hul vakbond aanhangig te maak ten einde skadevergoeding te eis. (Verwys in die besonder na die bespreking in par 2.8.2 in Essential Labour Law.) Indien 'n werkgever daarop geregtig is om daardie werknemers wat staak of hul vakbond vir verliese gely as gevolg van die staking te dagvaar, word die hele doel van die staking, naamlik om die werkgever 'n ekonomiese knou toe te dien, verydel. Om hierdie rede verleen die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, spesifiek immunititeit van siviele aanspreeklikheid aan stakende werknemers en hul vakbond. Dieselfde is van toepassing op uitsluitings. Stakers kan geen siviele optrede teen hul werkgevers instel vir verliese gely in die geval van 'n uitsluiting nie.

17.8.2 Beskerming teen ontslag

Wanneer 'n optrede gemik op of ter bevordering van 'n staking of uitsluiting op 'n misdryf neerkom, sal die stakende werknemers of hul werkgever nie immunititeit van enige siviele verrigtinge geniet nie.



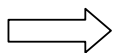
AKTIWITEIT

Lees die volgende feitestel deur en beantwoord die vrae:

5 000 werknemers wat by 'n steenkoolmyn in diens is, gaan tot stakingsoptrede oor. Stel vas of die stakers en/of hul vakbond in die volgende omstandighede immunititeit ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, sal geniet:

- (1) Die staking is onbeskermd, en die myn ly 'n verlies van R5 000 000,00 per dag as gevolg van die feit dat alle mynaktiwiteite totaal tot stilstand kom.
- (2) Sou u antwoord verskil het indien die staking beskermd was en die myn verliese gely het? Motiveer u antwoord?
- (3) Die staking is beskermd, maar sommige van die werkers rand 'n medewerker aan wat nie aan die staking deelneem nie.
- (4) Die staking is beskermd, maar sommige van die werknemers beskadig maatskappy eiendom opsetlik.
- (5) U is die bestuurder van arbeidsverhoudinge by die myn waarna in ons vorige aktiwiteit verwys is. Verduidelik of die myn kan aansoek doen om 'n interdik wat die stakers verbied om maatskappy-eiendom te beskadig.
- (6) Watter hof het die jurisdiksie om die aansoek om 'n interdik aan te hoor?

In hierdie hoofstuk word die omstandighede waarin stakers teen ontslag beskerm is, bespreek. Die beperkings op hierdie beskerming word ook uiteengesit. Dit is 'n belangrike afdeling - maak seker dat u dit noukeurig bestudeer. U sal oplet dat u voorgeskrewe boek redelik baie na regspraak verwys, veral in die bespreking omtrent die ontslag van stakers weens bedryfsvereistes. Ons stel voor dat u hierdie sake sorgvuldig lees en dan 'n kort opsomming van die essensie van elke saak maak.



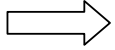
AKTIWITEIT

Doen die volgende selftoetsoefeninge nadat u hierdie hoofstuk bestudeer het:

- (1) Wat is die gemeensregtelike posisie ten opsigte van werknemers wat aan 'n staking deelneem?
- (2) Wat is die beweegrede vir die beskerming van stakers teen ontslag? (Verwys na relevante regspraak in u antwoord.)
- (3) Bespreek kortliks hoe die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, die gemeenregtelike posisie wysig ten opsigte van werknemers wat aan 'n beskermd staking deelneem.

- (4) Noem die omstandighede waarin werknemers wat aan 'n beskermde staking deelneem, ontslaan kan word.

Ontslag weens wangedrag

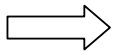


AKTIWITEIT

Bestudeer die gedeelte in u voorgeskrewe boek wat handel oor die ontslag van stakers wat hulle skuldig maak aan wangedrag. Doen dan die volgende selftoetsvrae:

- 1 Kan 'n werkgewer tydens 'n staking werknemers wat medewerknemers intimideer wat nie aan die staking deelneem nie, summier ontslaan?
- 2 Watter prosedures moet gevolg word indien 'n werkgewer besluit om stakers te ontslaan wat hulle tydens 'n staking aan wangedrag skuldig maak?

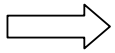
Ontslag op grond van bedryfsvereistes



AKTIWITEIT

Bestudeer u voorgeskrewe boek noukeurig en beantwoord die vrae wat hierna volg. Het u onthou om kort opsommings te maak van die sake wat in hierdie afdeling in u voorgeskrewe boek bespreek word? Indien u dit nie gedoen het nie, stel ons voor dat u dit nou eers doen en dan probeer om die selftoetsvrae te beantwoord.

- (1) Watter toets is deur die hof in *BAWU Hotels CC t/a Blue Waters Hotel* (1993) 14 ILJ 63 (AAH) gebruik om vas te stel of die werkgewer geregtig was daarop om stakers op grond van bedryfsvereistes te ontslaan? Watter kritiek kan op hierdie toets uitgespreek word? Stem u saam met hierdie kritiek? Bespreek dit kortliks
- (2) In *National Union of Mineworkers v Black Mountain Mineral Development Co (Pty) Ltd* (1994) 15 ILJ 1005 (AAH) het die hof 'n toets, verskillend van die een in die *Blue Waters Hotel*-saak, toegepas. Wat was hierdie toets en watter kritiek kan daarop uitgespreek word?
- (3) Hoe verskil die toets wat deur die Arbeidsappèlhof in *Cobra Watertech v National Union of Metalworkers of SA* (1997) 16 ILJ 582 (AAH) en in *National Union of Metalworkers of SA v Boart MSA (Pty) Ltd* (1995) 16 IL J1469 (AAH) toegepas is van die wat die hof in die vorige sake toegepas het?
- (4) Bespreek kortliks, met verwysing na tersaaklike regspraak, watter toets deur die Appèlhof toegepas is om vas te stel of 'n werkgewer stakers op grond van bedryfsvereistes kan ontslaan. (Hierdie vraag is moeilik. Met die formulering van u antwoord moet u sorg dat u nie bloot die inhoud van u voorgeskrewe boek herhaal nie. Probeer om die essensie van die hof se beslissing uit te haal, en formuleer u antwoord in u eie woorde.)
- (5) Watter prosedure moet 'n werkgewer ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, volg ten einde stakers te ontslaan wat deelneem aan 'n beskermde staking teen 'n beslissing om op grond van die besigheid se bedryfsvereistes te ontslaan? (Verwys weereens na hfst 8 in *Essential Labour Law*.)
- (6) Bespreek hoe 'n mens onderskei tussen 'n ontslag weens die deelname aan 'n staking en 'n ontslag op grond van bedryfsvereistes. (Sien *Chemical Workers Union & Others v Afrox Ltd* (1999) 10 ILJ 1718 (AAH).)

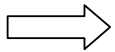


AKTIWITEIT

Lees die volgende stel feite en beantwoord dan die vraag.

Werkgewer A weier om met vakbond X, wat 'n looneis namens sy lede aan A oorhandig het, oor lone te onderhandel. Die geskil word na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (hierna die Kommissie) verwys. Die geskil word egter nie opgelos nie. 'n Sertifikaat word uitgereik waarin verklaar word dat die geskil handel oor 'n "weiering om te onderhandel", en dat die geskil onopgelos is.

Twee dae later gee die vakbond die werkgewer 48 uur kennis om te begin staak. 'n Dag nadat die staking begin het, reik die werkgewer 'n ultimatum uit en ontslaan die werknemers. Die geskil oor die ontslag word na die Kommissie verwys. Bespreek die billikheid van die ontslagte.



TERUGVOER

Die vertrekpunt wanneer mens die billikheid van die ontslag van stakers moet bepaal, is of die staking beskerm of onbeskerm is. Soos in hoofstuk 8 in die voorgeskrewe boek verduidelik is, hang hierdie vraag weer van die volgende drie vrae af:

- *Is die optrede van die stakers wel 'n staking, soos gedefinieer? (Dit was nie werklik in geskil in die vraag nie.)*
- *Was daar enige substantiewe beperkings op die reg van die werknemers om te staak (soos vervat in art 65 van die WAV)? (Dit was ook nie werklik in geskil in die vraag nie.)*

Is die prosessuele vereistes van die WAV nagekom sodat die staking beskermde status kan verkry? Wat laasgenoemde vereiste betref, blyk dit dat die vakbond en sy lede wel aan die twee basiese vereistes van die WAV voldoen het - naamlik die vereistes van verwysing na, en onsuksesvolle, konsiliasie asook die gee van 48 uur kennis van die staking. Daar is egter 'n probleem vir sover dit die aard van die geskil betref. As die staking werklik oor 'n "weiering om te onderhandel" gaan, soos gemeld in die sertifikaat, is daar 'n bykomende prosessuele vereiste wat nagekom moet word, naamlik dat die geskil, voordat kennis van die staking gegee word, vir adviserende arbitrasie verwys moet word. Aangesien dit nie gedoen is nie, sou dit beteken dat die staking onbeskerm is en dat die beginsels, soos bespreek in hoofstuk 9 van die voorgeskrewe boek, en wat betrekking het op die ontslag van onbeskermde stakers, toepassing vind en bespreek moes word. Maar handel die geskil werklik oor 'n weiering om te onderhandel? Die vraag meld nie of die werkgewer in die algemeen weier om met die vakbond te onderhandel oor hulle eise oor lone nie. Die Arbeidshowe het al herhaaldelik te kenne gegee dat hulle die werklike geskil sal ondersoek en bepaal (ongeag wat die partye en 'n Kommissaris dit noem). As die geskil eintlik handel oor die weiering om aan die looneis te voldoen, is adviserende arbitrasie nie 'n vereiste nie, is die staking op die oog af beskerm en is die beginsels met betrekking tot die ontslag van beskermde stakers daarop van toepassing.

17.8.3 Die betaling van vergoeding

Bestudeer par 17.8.3 in Essential Labour Law.

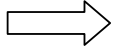
17.8.4 Beskerming teen diskriminasie

Bestudeer par 17.8.4 in Essential Labour Law

17.9 REGSGEVOLGE VAN 'N ONBESKERMDE STAKING OF 'N UITSLUITING

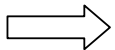
17.9.1 Interdikte en kompensasië

Bestudeer u voorgeskrewe boek en doen die volgende selftoetsvrae en aktiwiteite. Die antwoorde op hierdie vrae kan in u voorgeskrewe boek gevind word.



AKTIWITEIT

- (1) Watter hof het die jurisdiksie om interdikte te verleen ten einde onbeskermdes stakings en uitsluitings te belet?
- (2) Word daar van 'n werkgewer verwag om stakers kennis te gee van sy of haar voorneme om 'n aansoek om tussentydse hulp by die Arbeidshof in te dien?
- (3) 'n Werkgewer nader die Arbeidshof met 'n aansoek om 'n interdik om werknemers te belet om met 'n onbeskermdes staking voort te gaan. Die werkgewer gee die vakbond en die stakers twee uur kennis van die aansoek. As gevolg van die kort kennisgewingtydperk was die vakbond nie in staat om betyds na die Arbeidshof te gaan om teen die aansoek om 'n interdik te argumenteer nie. Die werkgewer argumenteer dat dit onmoontlik was om die vakbond voldoende tyd te gee voor die indiening van die aansoek as gevolg van die geveg wat tussen die twee mededingende vakbonde in die fabriek uitbreek het. Indien u die regter in hierdie saak was, wat sou u bevinding in hierdie saak gewees het? Onthou om redes vir u beslissing te gee!



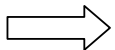
AKTIWITEIT

Lys die faktore wat die Arbeidshof in aanmerking sal neem met die oorweging of betaling van vergoeding vir enige verlies wat aan 'n onbeskermdes staking of uitsluiting toeskryfbaar is, geëis moet word.

17.9.2 Die ontslag van werkers wat aan 'n onbeskermdes staking deelneem

In u voorgeskrewe boek is daar aangedui dat werknemers wat aan 'n onbeskermdes staking deelneem, ingevolge artikel 68(5) van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, ontslaan kan word. So 'n ontslag sal 'n billike rede vir ontslag uitmaak aangesien 'n werknemer wat staak sy/haar verpligtinge ingevolge sy/haar dienskontrak verbreek. Die werkgewer sal gewoonlik argumenteer dat hy of sy die stakers weens wangedrag ontslaan.

Die Goeie Praktykskode bepaal inderdaad spesifiek dat deelname aan 'n onbeskermdes staking op wangedrag neerkom. 'n Werkgewer wat besluit om sy toevlug te neem tot die ontslag van stakers wat aan 'n onbeskermdes staking deelgeneem het, moet hom/haar daarom vergewis dat die riglyne vir 'n billike ontslag nagekom word. Dit beteken dat die ontslag substantief sowel as prosessueel billik moet wees.



AKTIWITEIT

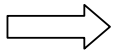
Hier is 'n paar vrae en aktiwiteite om u kennis van hierdie afdeling te toets. Indien u nie hierdie vrae kan beantwoord sonder om na u voorgeskrewe boek te verwys nie, stel ons voor dat u die relevante afdeling in u voorgeskrewe boek weer bestudeer. U moet miskien ook 'n kort opsomming maak van die substantiewe en prosessuele vereistes vir die billike ontslag van stakers wat aan 'n onbeskermdes staking deelneem.

- (1) Wat is die twee vereistes ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, vir 'n billike ontslag van werkers wat aan 'n onbeskermdes staking deelneem?
- (2) Watter faktore moet geëvalueer word in die beoordeling van die substantiewe billikheid van die ontslag van stakers wat aan 'n onbeskermdes staking deelneem? Bespreek elk van hierdie faktore.
- (3) Lys die prosessuele stappe wat gevolg moet word voor ontslag van stakers wat aan 'n onbeskermdes staking deelneem.

- (4) Waarom is dit nodig vir 'n werkgewer om met die vakbond in verbinding te tree voordat ontslag van stakers weens die deelname aan 'n onbeskermdde staking plaasvind?
- (5) Waarom is dit so belangrik vir die werkgewer om 'n ultimatum aan stakers uit te reik voordat hy of sy hom/haar tot ontslag van die werkers wend?
- (6) Bespreek die vraag of 'n werkgewer stakers steeds kan ontslaan nadat hulle aan die ultimatum gehoor gegee het?
- (7) Moet 'n werkgewer 'n dissiplinêre verhoor hou alvorens stakers wat aan 'n onbeskermdde staking deelneem, ontslaan kan word.
- (8) Kan 'n werkgewer afsien van 'n dissiplinêre verhoor voordat hy/sy hom of haar tot ontslag wend wanneer daar 'n geveg tussen stakers uitbreek?

17.10 DIE GEBRUIKMAKING VAN VERVANGINGSARBEID

As gevolg van die ontwrigtende effek van stakingsoptrede, sal werkgewers altyd in die versoeking gestel word om gebruik te maak van vervangingsarbeid gedurende die verloop van 'n staking ten einde produksie te handhaaf. Behalwe in sekere omstandighede mag werkgewers dit egter nie doen nie.

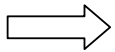


AKTIWITEIT

“If an employer facing a strike could merely dismiss the strikers from employment by terminating their employment contracts then the strike would have little or no purpose. It would merely jeopardize the rights of employment of the strikers. The strike would cease to be functional to collective bargaining and instead it would be an opportunity for the employer to take punitive action against the employees concerned. The Act contemplates that the right to strike should trump concerns for the economic losses which the exercise of that right causes. That is because collective bargaining is necessarily a sham and a chimera if it is not bolstered and supported by the ultimate threat of the exercise of economic force by one or other of the parties, or indeed by both.”

-Black Allied Workers Union & Prestige Hotels CC t/a Blue Waters Hotel (1993) 14 ILJ 963 (LAC) at 972B - D.

Bespreek hierdie aanhaling krities. Bespreek ook met verwysing na die Wet op Arbeidsverhoudinge en toepaslike regspraak, of daar enige beperkings op die uitoefening van stakingsaksie is, en of daar enige beperkings op sodanige aksie behoort te wees.



TERUGVOER

Hierdie vraag handel basies oor die ontslag van stakende werkers op grond van bedryfsvereistes gedurende 'n beskermdde staking. U moes die beskerming wat deur die Wet op Arbeidsverhoudinge aan stakende werknemers verleen word in die konteks van 'n beskermdde staking uiteensit. Die kern van die aanhaling handel met die konteks en rede vir sodanige beskerming. U moes daarom die rol van kollektiewe bedinging in die Arbeidsreg en die beskerming veleen aan kollektiewe bedinging in terme van die WAV en die Grondwet bespreek. Die WAV ondersteun 'n ekplisiete reg om te staak saam met sterk beskerming teen ontslag en ander dade van viktimisasie. Die verkryging van die reg om te staak en die gepaardgaande beskerming verleen aan vakbonde verskaf die sterkste motivering vir voldoening aan die Wet. U kon selfs verwys hoe die beskerming vervat in die WAV vergelyk met die (ou) 1956 Wet. Krediet sal gegee word aan studente wat kortliks verwys het na die volgende verwante aspekte: kollektiewe bedinging as sentrale tema in kollektiewe arbeidsreg en die maniere waarop kollektiewe bedinging deur die WAV bevorder word, die doel van kollektiewe bedinging, die reg van werknemers om te staak en die definisie en elemente van 'n beskermdde staking, en die beperkinge op stakingsaksie.

Artikel 67(5) van die WAV aanvaar dat die bedryfsvereistes van 'n onderneming die ontslag tydens 'n beskermdde staking kan regverdig. Die bespreking van die howe se interpretasie hiervan is baie belangrik. Baie werknemers en vakbonde het hierdie reg al geïnterpreteer as 'n maklike verskoning vir werkgewers om werknemers tydens 'n staking te ontslaan. Werknemers probeer om ekonomiese druk op werkgewers te

plaas tydens 'n staking en indien hulle suksesvol is en werkgewers ekonomiese probleme ondervind kan werkgewers hulle wend tot 'n ontslag op grond van bedryfsvereistes. Dit kan onbillik wees.

BAWU v Prestige Hotels CC (1993) 14 ILJ 963 (LAC) (wat onder die vorige Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 beslis is) stel die toets vir ontslag tydens 'n staking as 'n vasstelling of die werkgewer se finansiële omstandighede werklik die stap regverdig. Dit moet gemotiveer word deur werklike ekonomiese nood. Die beperking van die reg om te staak word dus bereik op die punt waar die staking onherstelbare ekonomiese skade vir die werkgewer berokken. Dit veronderstel 'n ondersoek na die meriete van die werkgewer se besluit om te ontslaan.

In NUM v Black Mountain Mineral Development (1994) 15 ILJ 1005 (LAC) het die hof gevind dat die aanslag van die hof in *Prestige Hotels* te eng was en het die hof 'n toets gestel waar die werkgewer werknemers mag ontslaan sodra daar 'n moontlikheid van substansiële ekonomiese verlies bestaan. Die werkgewer moet met ontslag kan begin sodra die vlak van verdraagsaamheid bereik is. Hierdie standpunt en beslissing is gekritiseer omdat op die presiese punt waar die staking effektief word, die ontslag van stakende werkers billik word. Dit ignoreer ook die veronderstelling dat die ontslag van stakers nie noodwendig die oorlewing van die besigheid sal verseker nie. Die saak het op appèl gegaan maar voordat die saak beslis is op appèl, het dit eers aanleiding tot 'n aantal ander sake gegee waar die kwessie in meer detail bespreek is.

In Cobra Watertech v NUMSA (1995) 16 ILJ 582 (LAC) is die beslissing van *Black Mountain* gekritiseer aangesien dit vereis het dat terugwerkend gekyk moet word of die partye redelik opgetree het in die bedingingsproses met verwysing na die werkgewer se ekonomiese omstandighede. Die hof in *Cobra Watertech* het die absolute reg om te staak sterk ondersteun met minimum inmenging van die howe. Dit is in sterk teenstelling met die *Black Mountain* saak waar die hof heelwat ruimte vir bestuursprerogatief gelaat het.

In NUMSA v Vetsak Co-operative (1996) 17 ILJ 455 (A) vind die hof dat dit nie moontlik is om 'n definitiewe toets te definieer nie en die uiteindelijke toets sal in die billikheid en nie die wetlikheid lê nie.

Op appèl van die *Blackwater* saak, in *NUM v Black Mountain Development (1997) 4 BLLR 355 (A)*, het die hof gevind:

- Kollektiewe bedinging is die wyse verkies deur die wetgewer vir die oplossing van dispute en die vryheid om te staak is fundamenteel tot kollektiewe bedinging.
- Aangesien 'n werkgewer in terme van die gemenerereg geregtig is om stakende werknemers op grond van kontrakbreuk te ontslaan kan sodanige ontslag 'n onbillike ontslag in terme van die WAV daarstel.
- Tog, tensy die dispuut opgelos is en die werknemers terugkeer werk toe, moet 'n punt bereik word in elke staking, waar die werkgewer billikerwys geregverdig sal wees om die stakende werknemers te ontslaan.
- Of daardie punt bereik is sal afhang van die omstandighede en feite van elke spesifieke saak.
- Die beslissende aanduiding is billikheid teenoor beide die werkgewer en werknemer. By beslissing van die vraag moet die hof noodwendig 'n morele en waarde oordeel aanlê.
- Sodra die feit vasgestel is, is 'n bewyslas nie toepaslik in die bepaling van billikheid nie.

Die vraag is nie of 'n ander aksie of roete meer suksesvol sou wees in die oplossing van die dispuut nie maar of in die lig van die omstandighede die ontslag as onbillik gesien kan word. Dit sou onhoudbaar wees om 'n staking te beskerm verby die punt waar dit kan bydra tot die oplossing van die dispuut. Om dit te doen sal nadelig wees vir die belange van beide partye en die gemeenskap as 'n geheel. Met ander woorde stakings wat nie funksioneel vir kollektiewe bedinging is nie sal nie beskerm word nie. En daar is meer as "geldigheid" betrokke by funksionaliteit.

Die kwessie was weer aangespreek in SACWU v Afrox Ltd (199) 10 BLLR 1005 (LAC). Die hof het weer gevind dat die bedryfsvereistes (selfs waar dit voortspruit uit 'n beskermde staking) ontslag kan regverdig. Die ware rede moet egter die werkgewer se bedryfsvereistes wees en die nie die werknemers se deelname aan 'n beskermde staking nie. Die hof moet verder vasstel of die ontslag sou ontstaan het indien daar nie deelname aan 'n staking was nie. Indien geen feitlike oorsaak vasgestel is nie, moet die hof voortaan en kyk na die regsorsaaklikheid. Was die deelname aan die staking die hoof of mees waarskynlike rede vir die ontslag? Indien wel - is die ontslag outomaties onbillik. Indien nie, moet die werkgewer dit kan regverdig op grond van bedryfsvereistes. Sodra dit vasgestel is dat die werkgewer se bedryfsvereistes die rede vir die ontslag is, skuif die bewyslas na die werkgewer om die ontslag te regverdig op grond van billikheid. Die hof erken dat 'n staking nie beskerming waardig is verby die punt waar dit tot 'n oplossing van die dispuut tussen die partye kan bydra nie. Die toets is dus die funksionaliteit van die staking tot die kollektiewe bedingingsproses. Twee baie belangrike oorwegings in Afrox was of die werkgewer alternatiewe tot ontslag oorweeg het en of die werkgewer oorweeg het om die uitkoms van die staking aan die magspel tussen die partye oor te laat. Die ontslag moet voldoen aan die prosessuele vereistes in art 189 van die WAV.

17.11 BETOOGLINEVORMING

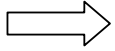
17.1.1 Wat is 'n betooglinie

Die heel belangrikste en doeltreffendste wapen in die hande van 'n vakbond wat betrokke is in 'n geskil met 'n werkgewer, is om te staak. Ten einde die maksimum hoeveelheid druk tydens die staking op die werkgewer uit te oefen, spoor vakbonde dikwels hul lede aan om gedurende die stakingsoptrede aan bykomende optrede deel te neem wat die doel van die staking sal bevorder. 'n Effektiewe manier waarop dit gedoen kan word, is om die geskil of grief aan die groot klok te hang en te probeer om soveel moontlik ondersteuning vir die stakingsoptrede te werf. Betooglineievorming is nie 'n vreemde verskynsel in ons arbeidsregstelsel nie. Werkers word dikwels met plakkate en ander kennisgewings wat die geskil en hul griewe openbaar maak, gesien rondstaan. 'n Betooglinie se sukses hang daarvan af dat die betooglineievormers so sigbaar moontlik vir die publiek en medewerkers moet wees. Daar moet egter ook in gedagte gehou word dat 'n betooglinie ontwrigtend kan wees en kan inmeng in die werkgewer se besigheid. Ten einde 'n balans tussen hierdie twee teenstrydige belange te handhaaf, bepaal die Wet dat die betooglinie op enige plek gevorm kan word waar die publiek tot die besigheid toegang het, mits dit buite die perseel van die werkgewer is. Daar is egter gevalle waar 'n betooglinie buite die perseel van die werkgewer, die doel van die betooglinie, wat daarop gemik is om ondersteuning vir die (beskermde) staking te werf, sal verydel. Dit is byvoorbeeld wanneer die besigheid van die werkgewer wat in die geskil betrokke is, op die derde verdieping van 'n inkopiesentrum geleë is. Die vakbond kan moontlik argumenteer dat dit onredelik is om die betooglinie buite die perseel van die inkopiesentrum op te stel. Indien die werkgewer daartoe toestem, kan die betooglinie dan eerder op die perseel van die werkgewer opgestel word. Die werkgewer is egter onder geen verpligting om sodanige toestemming te verleen nie, maar mag nie sodanige toestemming onredelik weerhou nie.

17.1.2 Die regsraamwerk van betooglineievorming

Study par 17.11.2 of the prescribed book. You must understand that the common law was hostile towards picketing whereas the Constitution provides protection to picketers. This support is further protected in terms of the LRA.

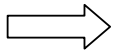
17.1.3 Beskermdede betooglinies



AKTIWITEIT

Lees hierdie afdeling in u voorgeskrewe boek noukeurig en maak 'n kort opsomming van die vereistes vir 'n betooglinie ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995. Nadat u dit gedoen het, toets u kennis deur die volgende selftoetsvrae te doen sonder om u voorgeskrewe boek te raadpleeg:

- Kan 'n ongeregistreerde vakbond 'n betooglinie magtig? Bespreek die moontlikhede.
- Kan nie-vakbondlede wat die staking ondersteun, aan 'n betooglinie deelneem wat deur die vakbond gereël is? Bespreek die moontlikhede.
- Kan die breë publiek aan die betooglinie deelneem? Bespreek die moontlikhede.
- Bespreek, met verwysing na die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, of 'n betooglinie beskermd sal wees as die betoogliniedeelnemers die vuurwapens dra?
- Is 'n betooglinie beskermd indien dit in verset teen 'n uitsluiting opgestel word?
- Is 'n betooglinie beskermd as die werknemers 'n betooglinie ter ondersteuning van protesoptrede ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, opstel?
- Is 'n betooglinie beskermd indien dit ter ondersteuning van 'n onbeskermdede staking opgestel word? Bespreek dit moontlikhede.
- Is 'n betooglinie beskermd indien dit in verset teen 'n onbeskermdede uitsluiting opgestel word? Bespreek die moontlikhede.
- Wat is 'n "sekondêre betooglinie"?



TERUGVOER

Ons hoop u was in staat om hierdie vrae te beantwoord. Die vrae is nie baie moeilik nie, en ons verwag van u om hierdie vrae te beantwoord sonder dat dit nodig is om u voorgeskrewe boek te raadpleeg. Indien u dit egter moeilik gevind het om hierdie vrae te beantwoord, stel ons voor dat u u voorgeskrewe boek maar weer bestudeer.

Wanneer u hierdie gedeelte van u voorgeskrewe boek lees, sal u beseef dat dit moeilik is om vaste reëls voor te skryf omtrent die plek waar 'n betooglinie opgestel mag word. Dit is om hierdie rede dat die KVBA 'n belangrike rol vervul met die bystand aan partye, byvoorbeeld wanneer geskille ontstaan oor die plasing van die betooglinie plaasvind of met die opstelling van geskikte reëls wat daarmee verband hou.

Uiteindelik het ons aan die einde van die studie-eenheid gekom. Ons hoop dat u dit geniet het om die aktiwiteite in hierdie studie-eenheid te doen. Ons het dit terdeë geniet om dit op te stel! Onthou dat hierdie aktiwiteite daar is vir u eie voordeel!

AANMOEDIGING

Jy kan mense huur om vir jou kinders se geleerdheid te sorg; vir hul opvoeding moet jy self instaan.

STUDIE-EENHEID 18: PROTESOPTREDE
Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 18



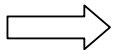
18.1 PROTESOPTREDE

Erkenning van die reg om deel te neem aan 'n protesoptrede in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, is nie deur die sakesektor verwelkom nie omdat protesoptrede die potensiaal het om die ekonomie van die land en die sake van werkgewers te ontwig. Die wetgewer het nietemin besluit om aan vakbonde die reg te verleen om protesoptrede uit te roep mits sekere prosedures gevolg word.

18.2.1 Die aard van protesoptrede

Bestudeer par 18.2 in Essential Labour Law.

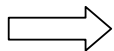
18.3 PROSEDURELE VEREISTES VIR BESKERMDE PROTESOPTREDE



AKTIWITEIT

Teken 'n diagram om die prosedures te illustreer wat gevolg moet word voordat protesoptrede ingestel mag word. Beantwoord die volgende selftoetsvrae nadat u die diagram geteken het:

- Kan 'n ongeregisteerde vakbond ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, protesoptrede uitroep?
- Is dit vir individuele werknemers moontlik om tot protesoptrede oor te gaan?
- Wat is die doel van die vereiste dat die vakbond (of federasie) aan NEDLAC moet kennis gee om die rede en aard van die protesoptrede te vermeld?
- Kan werknemers wat aan 'n beskermde protesoptrede deelneem, ontslaan word?
- Kan werknemers wat aan 'n onbeskermde protesoptrede deelneem, ontslaan word? Bespreek die moontlikhede.



TERUGVOER

U sal die antwoorde op hierdie vrae in u voorgeskrewe boek vind.

Dit bring ons by die einde van 'n baie kort, maar moeilike studie-eenheid. Ons wens u sterkte toe met die laaste deel van die voorgeskrewe boek.

AANMOEDIGING

Die slim man ken al die paaie; die wyse ken die een pad!

STUDIE-EENHEID 19: WERKPLEKFORUMS

Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 19



19.1 VAN VYANDIGE ONDERHANDELING TOT GESAMENTELIKE BESLUITNEMING

Die belangrike punt wat in u voorgeskrewe boek gemaak word is, is dat werkplekforums nie bedoel is om kollektiewe bedinging tussen werkgewers en vakbonde te vervang nie. Die beweegrede vir werkplekforums is om kollektiewe bedinging aan te vul.

'n Vraag wat onmiddelik ontstaan is of werkplekforums tot die skepping van 'n atmosfeer van samewerking tussen bestuur en arbeid kan bydra. Ons wil graag hê dat u oor hierdie vraag moet nadink, maar stel voor dat u, die finale antwoord terughou tot tyd en wyl u hoofstuk 11 van u voorgeskrewe boek in sy geheel deurgewerk het. Ons dink u sal dan in 'n beter posisie wees om hierdie vraag meer krities te beantwoord.

19.2 INSTELLING VAN 'N WERKPLEKFORUM

19.2.1 Statutêre vereistes

'n Aantal belangrike oorwegings is in aanmerking geneem toe die opstellers van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, 'n besluit moes neem oor strukture soos werkplekforums. Een van die oorwegings was die belange van klein en medium ondernemings en in die besonder, hulle vermoë om die las van koste te dra wat deur die instelling van hierdie forums op hulle gelê sou word. (Kyk in hierdie verband na die bespreking in par 19.5 betreffende die geriewe wat na werkplekforums uitgebrei behoort te word.) Om hierdie rede bepaal die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, dat werkplekforums ingestel kan word slegs in ondernemings wat meer as 100 werknemers in diens het.

'n Verdere belangrike oorweging was die keuse wat gemaak moes word tussen vrywillige en verpligte strukture. 'n Vrywillige struktuur, soos die term aandui, is 'n liggaam wat kragtens ooreenkoms tussen 'n werkgewer en werknemerverteenwoordigers ingestel word en waardeur die werknemers aan bestuursbesluitneming kan deelneem. 'n Verpligte struktuur is een waarin werkgewers regtens verplig word om sulke strukture op te rig. Daar is voordele aan albei stelsels verbonde. 'n Vrywillige stelsel laat die partye toe om hul eie strukture kragtens ooreenkoms op te rig. Die sukses van so 'n ooreenkoms veronderstel egter twee gewillige deelnemers. 'n Werkgewer kan moontlik vyandig voel oor die idee van 'n werkplekforum en sal hom of haar gevolglik nie vrywillig aan so 'n struktuur onderwerp nie. 'n Verpligting om so 'n struktuur op te rig, sal verseker dat werkgewers konstruktiewe pogings moet aanwend om daaraan deel te neem.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, maak voorsiening vir 'n struktuur wat nie geheel en al verpligtend is nie en ook nie geheel en al vrywilliglik is nie. 'n Statutêre model kan deur 'n kommissaris van die

Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie afgedwing word, slegs in die geval waar die partye nie 'n ooreenkoms kon bereik om so 'n forum in te stel nie. Let egter ook daarop dat die voorkeur wat aan kollektiewe ooreenkomste geheg word, verder strek as die instelling van 'n forum. Dit staan die partye vry om die onderwerp van oorlegpleging en gesamentlike besluitneming ingevolge 'n kollektiewe ooreenkoms te wysig.

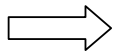
Laastens moet u in gedagte hou dat die feit dat die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, voorsiening maak vir die instelling van werkplekforums, werkgewers en vakbonde nie verhinder om ooreenkomste te sluit om 'n liggaam, soortgelyk aan 'n werkplekforum, in te stel nie, deur middel waarvan kommunikasie tussen werkgewer en werknemer kan plaasvind of waardeur deelname aan bestuursbesluitneming buite die bestek van die Wet moontlik gemaak word.



AKTIWITEIT

Die volgende selftoetsvrae is redelik maklik en behoort u te help om u kennis van die werk te toets.

- 'n Werkgewer wat 80 mense in diens het, word deur die verteenwoordigende vakbond genader met 'n versoek om 'n werkplekforum in te stel. Is dit moontlik ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995? Bespreek die moontlikhede kortliks.
- Om watter rede word werkplekforums tot groter werkgewers beperk?
- 'n Werkgewer het 102 werknemers in diens, waarvan 99 fabriekswerkers is en drie senior werknemers op bestuursvlak. Kan 'n werkplekforum in hierdie omstandighede ingestel word? Bespreek die moontlikhede kortliks.



TERUGVOER

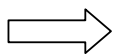
Die antwoorde op hierdie vrae kan in u voorgeskrewe boek gevind word.

19.2.2 Statutêre prosedures

Bestudeer par 19.2.2 in Essential Labour Law

19.2.3 Aansoek om die instelling van 'n werkplekforum

Bestudeer par 19.2.3 in Essential Labour Law.



AKTIWITEIT

Probeer die volgende vrae beantwoord voordat u met die volgende afdeling aangaan.

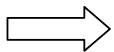
- Kan 'n werkgewer die instelling van 'n werkplek inisieer?
- Kan 'n ongeregisteerde vakbond met meerderheid verteenwoordiging aansoek doen om die instelling van 'n werkplekforum? Bespreek die moontlikhede daarvan.
- Kan 'n geregisteerde vakbond met minderheid verteenwoordiging aansoek doen om die instelling van 'n werkplekforum? Bespreek die moontlikhede daarvan.
- Bespreek kortliks wat die verskil tussen 'n werkplekforum wat deur 'n verteenwoordigende vakbond geïnisieer is en een wat geïnisieer is deur 'n vakbond wat ingevolge 'n kollektiewe ooreenkoms as die enigste bedingingsagent van die werkers erken word.

19.3 FUNKSIES VAN 'N WERKPLEKFORUM

Die funksies van 'n werkplekforum is belangrik en moet sorgvuldig bestudeer word. Maak seker dat u elkeen van die funksies kan bespreek. Vir hierdie doel stel ons voor dat u 'n kort opsomming van elkeen maak. Daarbenewens stel ons ook voor dat u al die selftoetsvrae doen.

19.3.1 Oorlegpleging

'n Werkgewer moet oorleg pleeg met 'n werkplekforum indien die werkgewer 'n voorstel ten uitvoer wil bring oor sekere aangeleenthede ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995. Ingevolge artikel 85 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, behels oorlegpleging meer as om net bloot die werkplekforum 'n geleentheid te bied om deel te hê aan 'n bespreking omtrent 'n voorstel. Oorlegpleging word in u voorgeskrewe boek omskryf. Maak seker dat u verstaan wat "oorlegpleging" in die konteks van 'n werkplekforum beteken.

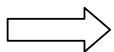


AKTIWITEIT

Bestudeer u voorgeskrewe boek en beantwoord die volgende selftoetsvrae:

- Wanneer ontstaan die plig om met 'n werkplekforum oorleg te pleeg?
- Kan 'n werkplekforum oorlegpleging omtrent 'n voorgenome produkontwikkelingsplan inisieer.
- Bespreek die betekenis van "oorlegpleging" ingevolge artikel 85 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995.
- Veronderstel dat van 'n werkgewer vereis word om oor 'n sekere aangeleentheid met 'n werkplekforum oorleg te pleeg. Wanneer moet hierdie oorlegplegingsproses begin?
- Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, lys in klomp onderwerpe as aangeleenthede vir oorlegpleging met 'n werkplekforum. Noem vyf. (Probeer om dit te doen sonder om na u voorgeskrewe boek te verwys.)
- Watter prosedure sal van toepassing wees in 'n geval waar die werkgewer en die werkplekforum nie eenstemmigheid kan bereik oor 'n aangeleentheid wat die onderwerp van oorlegpleging is nie?

19.3.2 Gesamentelike besluitneming



AKTIWITEIT

Bestudeer u voorgeskrewe boek en beantwoord die volgende selftoetsvrae:

- Wanneer ontstaan die plig om met 'n werkplekforum gesamentelike besluite te neem?
- Bespreek die betekenis van "gesamentlike besluitneming" ingevolge artikel 86 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995.
- Wanneer moet hierdie proses van gesamentlike besluitneming 'n aanvang neem?
- Die Wet op Arbeidsverhoudinge lys vier aangeleenthede vir gesamentlike besluitneming met werkplekforum. Wat is hierdie aangeleenthede? Nadat u hierdie aangeleenthede gelys het, skryf kort aantekeninge oor elkeen daarvan.
- Watter prosedures sal van toepassing wees in 'n geval waar die werkgewer en die werkplekforum nie eenstemmigheid kan bereik oor 'n aangeleentheid wat die onderwerp van gesamentlike besluitneming is nie?

19.4 OPENBAARMAKING VAN INLIGTING

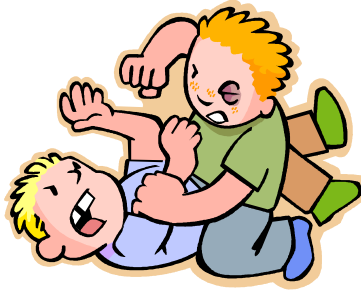
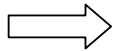
Die openbaarmaking van inligting is bykans altyd 'n sensitiewe onderwerp. Aan die een kant is dit nodig dat die werkplekforum toegang het tot sekere inligting ten einde sy werksaamhede doeltreffend te kan verrig. Aan die ander kant kan die werkgewer argumenteer dat die openbaarmaking van sekere inligting nadelige gevolge mag hê. Ten einde 'n balans te vind, vereis die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, dat slegs tersaaklike inligting wat die werkplekforum in staat stel om doeltreffend aan oorlegpleging en gesamentlike besluitneming mee te doen, openbaar moet word. Sekere inligting hoef nie deur die werkgewer openbaar gemaak te word nie. Maak seker dat u weet watter inligting 'n werkgewer nie verplig is om openbaar te maak nie. Let ook daarop dat die verbod in twee gevalle nie absoluut is nie.

19.5 ORGANISERINGSREGTE VAN WERKPLEKFORUMS

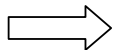
Ten einde werkplekforums behulpsaam te wees in die uitoefening van hul werksaamhede, maak die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, voorsiening dat sekere geriewe na die werkplekforum uitgebrei kan word. Maak seker dat u 'n vraag omtrent die soort geriewe sal kan beantwoord.

Dit sluit die bespreking van hoofstuk 19 af.

<p style="text-align: center;">AANMOEDIGING</p> <p style="text-align: center;">Aanhouer wen!</p>

STUDIE-EENHEID 20: DISPUUTBESLEGTING**Voorgeskrewe hoofstuk vir hierdie studie-eenheid van Essential Labour Law: Hoofstuk 20****20.1 DIE BELANG VAN GESKILBESLEGTING****20.1.1 Die tradisionele onderskeid tussen regte-geskille en belange-geskille****AKTIWITEIT**

Wat is die verskil tussen 'n regte-geskil en 'n belange-geskil?

**TERUGVOER**

Sien u handboek par 20.1.1. Ons haal weer vir u die tersaaklike gedeelte aan:

“A dispute of interest usually is defined as a dispute about the creation of new rights. In other words, disputes of interest arise where employees, or trade unions acting on behalf of employees, seek to further their interest where there are no currently existing rights (for example, in the contract of employment or in legislation) that they may enforce. One example of a dispute of interest is where employees seek higher wages or, for that matter, new or improved conditions of employment in general (such as more leave, less overtime, shorter working hours for the same pay, the introduction of day-care facilities and the like). Conversely, an employer might demand that employees accept a downward adjustment in, or forfeit some of, their existing terms and conditions of employment. In these situations, there is no existing right to the changed conditions of employment that may be enforced, but employees (and their unions) and employers clearly have an interest in such changes. Over time, disputes of interest (where employees or employers demand changes to terms and conditions of employment, but the other side does not necessarily agree, or simply refuses) have not only come to be regarded as legitimate, but the law has recognised that this type of dispute is best resolved through the process of collective bargaining (which process, of course, includes the right to strike or recourse to the lock-out). As such, the law generally does not prescribe what the outcome of an interest dispute should be, but does regulate what the parties may and may not do during the bargaining process.

In contrast to a dispute of interest, a dispute of right usually is defined as a dispute about the interpretation or application of a right that already exists. Put differently, a dispute of right is a dispute where employees or employers do not seek to create a new right (as in the case of a dispute of interest), but rather seek to enforce an already existing right where it is felt that the other party to the employment relationship breached that right. In such a case, the dispute will not be about the entitlement to the right in question (it already exists), but rather how the right should be interpreted and applied in the circumstances of the specific case. Examples of disputes of right include disputes about unfair dismissal (the right not to be unfairly dismissed already exists in the LRA), disputes about unfair labour practices (the right to fair labour practices already exists in the LRA), disputes about unfair discrimination (the right not to be unfairly discriminated against already exists in the EEA) and disputes about a breach of contractual rights

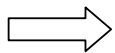
(the contract is also, just like legislation, a source of rights). The important point to be made for now is that, in contrast to disputes of interest (which is left to collective bargaining), the traditional approach to the resolution of disputes of right has always been that the outcome of the dispute should finally be determined, after the presentation of evidence and argument, by an independent third party which may, for example, be a commissioner of the CCMA or a Labour Court judge. Put differently, disputes of right should be resolved through arbitration or adjudication.”

In die loop van ons studie van die arbeidsreg hierdie jaar het ons herhaaldelik melding gemaak van die feit dat geskille na sekere liggame verwys word, liggame soos die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) of die Arbeidshof. U sou ook reeds gemerk het dat die geskilbeslegtingsproses grotendeels steun op twee prosesse, naamlik versoening en arbitrasie.

Die eerste belangrike aspek waaraan ons moet aandag gee, is hoekom die opstellers van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, 'n hele nuwe stelsel van arbeidsgeskilbeslegting geskep het. As u deur afdeling 20.1 in die voorgeskrewe boekwerk, sal u 'n paar redes vir die skepping van 'n nuwe stelsel teëkom.

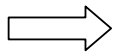
20.1.2 Die beslegting van regte dispute – verskillende bronne van regte en verskillende resgoorsake

Jy moet verstaan dat hoofstuk 20 oor geskilbeslegting van regte-geskille. Daar is verskillende regte wat in verskillende bronne vervat word.



AKTIWITEIT

Kan 'n werknemer kies en keur tussen die reg waarop hy wil staat maak en dan daardie reg kies in 'n saak? Bespreek met verwysing na gesag.



TERUGVOER

Omdat die gedeelte so belangrik is haal ons die tersaaklike gedeelte uit par 20.1.2 vir u aan. Maak seker u verstaan die strekking daarvan:

“Although much uncertainty exists in the law about this issue, after the Constitutional Court decision in Chirwa v Transnet Ltd & others the following general principles may identified:

An employee (or employer, for that matter) may not rely directly on a Constitutional right where there is ordinary legislation giving effect to and interpreting a Constitutional right. The Constitution, of course, remains important to not only in guiding the interpretation of legislation, but also as a yardstick to measure the constitutionality of legislation.

As far as the choice between reliance on the contract of employment and reliance on labour legislation is concerned, the Supreme Court of Appeal, has consistently held that employees and employers retain the choice to rely on contractual rights rather than the rights contained in legislation. In that case the High Court retains jurisdiction (along with the Labour Court) to hear contractual disputes. In Murray v Minister of Defence the Supreme Court of Appeal held that employers now have a general duty of fair dealing with employees.

In light of section 77(3) of the BCEA which gives the High Court and the Labour Court concurrent jurisdiction in all matters arising from a contract of employment – that this choice (between contract and legislation) remains intact.

As far as the choice between labour legislation and administrative law as the basis for a case is concerned – a choice which only applies in case of public servants (and not private employees) – there are different views. It would seem as if the majority ruling in Chirwa eliminated this choice (forcing employees to use

labour legislation). Despite this, some lower courts have declined to follow Chirwa thereby maintaining the choice between legislation and administrative law.”

20.1.3 Die beslegting van regte-dispute in terme van die arbeidswetgewing

Gedurende hierdie jaar se studies het ons telkens melding gemaak van die feit dat dispute na sekere geskilbeslegtingsliggame verwys word, die KVBA en Arbeidshof. Die geskilbeslegting berus op twee prosesse, naamlik konsiliësie en arbitrasie.

Ons moet eerstens dink oor hoekom die WAV ‘n hele nuwe geskilbeslegtings-meganisme geskep het. As jy deur 20.1.3 in die handboek werk, sal jy sommige van die redes vir instelling van ‘n nuwe stelsel sien.

20.2 VERSOENING

Die eerste vraag wat ons onself moet vra, is: wat is versoening? Kyk noukeurig na die omskrywing van versoening in par 20.2.1 en maak seker dat u verstaan wat dit beteken.

Ten opsigte van die magte van ‘n kommissaris van die KVBA wat versoening kan bewerkstellig, is dit belangrik dat u let op die breë magte van 'n kommissaris ingevolge artikel 135(5) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995. Let ook op watter persone 'n party mag verteenwoordig by versoening.

20.3 ARBITRASIE

Weereens is ons vertrekpunt om te verstaan wat arbitrasie is, en hoe die proses van versoening verskil. As u deur die omskrywing van arbitrasie in par 20.3.1 werk, moet u op die volgende let:

- arbitrasie ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, is 'n verpligte proses (dit beteken dat die partye nie 'n keuse het of hulle die geskil deur middel van arbitrasie wil laat besleg of nie).
- net soos versoening, word arbitrasie ook gekenmerk deur die feit dat 'n derde party by die geskil betrokke raak.
- die derde party (die kommissaris of die arbiter) hoor die saak van elk van die partye aan en bepaal dan die geskil en ‘n oplossing. Arbitrasie is nie gegrond op ooreenkoms nie, en die kommissaris of arbiter neem 'n besluit wat die partye bind. In die geval van arbitrasie kan ons dus oor die algemeen sê dat die oplossing van die geskil deur die kommissaris of die arbiter op die partye afgedwing word.

Let daarop dat, behalwe vir een uitsondering, daar geen reg op appèl bestaan teen 'n arbitrasiebevel wat deur ‘n kommissaris van die KVBA neergelê is nie. Soos met versoening, beskik 'n KVBA-kommissaris oor breek magte om te bepaal watter proses gebruik moet word, onderhewig aan sekere minimumvereistes: die kommissaris moet die substantiewe meriete van die saak in oorweging neem. Let op die prosessuele riglyne vervat in par 138(1) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995: onderhewig aan die diskresie van die kommissaris mag partye getuies lewer, hulle mag getuies oproep, hulle kan getuies van die ander party ondervra en hulle kan ook betoë ter afsluiting maak.

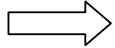
Die laaste belangrike aspek van arbeidsgeskilbeslegting is die onderskeid tussen appèl en hersiening. Sien par 20.7 in die voorgeskrewe boek in hierdie verband. Let veral op die hersieningsgronde wat in artikel 145 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, vervat is, asook die prosedures wat 'n party tot 'n geskil moet volg as die party 'n arbitrasiebevel vir hersiening na die Arbeidshof wil verwys.

20.4 BEREGTING DEUR ‘N HOF

Die eerste vraag wat ons onself moet vra is wat geskilbeslegting is. Kyk versigtig na die bespreking van geskilbeslegting in par 20.4 en maak seker dat jy verstaan wat dit beteken

20.5 STATUTÊRE GESKILBESLEGTIGINGSLIGGAME

Once we know why a new system was needed, we also have to look at the institutions that make up this new system. Die sentrale posisie in die geskilbeslegting word beklee deur die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie. Let op dat hierdie Kommissie 'n driepartyliggaam ("tripartite") is.



AKTIWITEIT

Die volgende vrae oor die KVBA behoort te help om op die belangrikste aspekte te fokus:

- Wat is die belangrikste funksies van die KVBA? (Sien par 20.5.1)
- Wat word met akkreditering bedoel?
- Is die KVBA 'n geregshof?

Bedingingsrade en statutêre rade beskik ook oor belangrike geskilbeslegtingsfunksies. Neem veral kennis van die soorte geskille wat deur 'n bedingingsraad of 'n statutêre raad versoen moet word. As ons van geskilbeslegtingsliggame praat, moet ons ook kennis neem van die Arbeidshof en die Arbeidsappèlhof. Anders as die KVBA is hierdie instelling geregshowe met spesiale funksies.

20.6 JURISDIKSIONELE KWESSIES

Bestudeer par 20.6 in die hanboek.

20.7 HERSIENING EN AFDWINGING VAN ARBITRASIETOEKENNINGS

Bestudeer par 20.7 in die hanboek.

20.8 DIE BESLEGTING VAN ONBILLIKE ONTSLAG GESKILLE

Bestudeer par 20.8 in die hanboek. Verwys ook terug na hoofstukke 6 & 7.

20.9 ANDER DISPUUTBESLEGTIGINGPROSEDURES

Bestudeer par 20.9 in die handboek.

Dit behels die bespreking van hoofstuk 20!

AANMOEDIGING

Moenie in die pylvak rus nie!



BAIE GELUK! U het deur die werkboek gewerk. Ons is seker dat u die inhoud van die kursus deeglik verstaan.

Baie sterkte met u verdere studies en voorbereiding vir die eksamen. Ons wens u alle sterkte met die eksamen toe!

**DIE DOSENTE
UNISA**
