

ENKEL E BELANGRIKE REGTE VAN WERKNEMERS

1. Die werknemers se reg op vryheid van assosiasie.

1.1 Elke werknemer het die reg op vryheid van assosiasie.¹ Hierdie basiese reg van werknemers word bevestig in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995 (soos gewysig) en word kortliks hieronder bespreek.

1.1.1 Elke werknemer het die reg: -

- a) om aan te sluit by 'n vakbond, onderhewig aan sodanige vakbond se konstitusie²;

1.1.2 Elke werknemer het as lid van sodanige vakbond en onderhewig aan die konstitusie van daardie vakbond die reg om: -

- a) deel te neem aan sodanige vakbond se wettige aktiwiteite³;

2. Die beskerming wat werknemers geniet.

2.1 Geen persoon mag diskrimineer teen 'n werknemer op grond daarvan dat hy / sy enige reg uitoefen soos opgelê deur die Wet op Arbeidsverhoudinge nie.

2.2 Geen persoon mag van 'n werknemer of van 'n voornemende werknemer verwag om: -

2.2.1 Nie 'n lid van 'n vakbond of werksplekforum te wêes nie;

2.2.2 Om nie 'n lid van 'n vakbond of werksplekforum te word nie;

¹ Grondwet van Suid-Afrika, Wet 108 van 1996, Hoofstuk 2: Handves van Mensregte, Artikel 18

² Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995, Hoofstuk 2, Artikel 4(b)

³ Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995, Hoofstuk 2, Artikel 2(a)

2.2.3 Om afstand te doen van sy / haar lidmaatskap van 'n vakbond of werkpleksforum nie⁴.

3. **Die werknemer se remedie.**

3.1 Indien 'n dispuut sou ontstaan in verband met die interpretasie of toepassing van enige van die bovermelde inligting, soos vervat in Hoofstuk 2 van die Wet op Arbeidsverhoudinge kan sodanige party tot die dispuut, die dispuut skriftelik verwys na: -

- a) 'n Raad, indien die partye tot die dispuut binne die geregistreerde trefwydte van daardie Raad val; of
- b) die KVBA, indien geen Raad jurisdiksie het nie.

4. **Die reg op billike arbeidspraktyk.**

Elke werknemer het die reg op billike arbeidspraktyk⁵.

4.1 Die bovermelde reg word benadruk in Artikel 185(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge.

Definisie: Onbillike Arbeidspraktyk beteken enige onbillike handeling of late wat ontstaan tussen 'n werkgewer en 'n werknemer met betrekking tot: -

- a) Onbillike optrede van die werkgewer betreffende bevordering, demovering, probasie of opleiding van 'n werknemer of betreffende die daarstelling van voordele aan 'n werknemer;
- b) Die onbillike skorsing van 'n werknemer of enige ander onbillike dissiplinêre aksie voor ontslag met betrekking tot 'n werknemer;

⁴ Hoofstuk 2: Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995, Artikel 5(1) & (2)

⁵ Grondwet van Suid-Afrika, Wet 108 van 1996, Hoofstuk 2: Handves van Mensregte, Artikel 23(1)

- c) Die nalaat of versuim van 'n werkgewer om 'n vorige werknemer heraan te stel of herindiens te neem in terme van enige ooreenkoms;
- d) Onbillike optrede teen 'n werknemer met betrekking tot beroepsnadeel, in oortreding van die Wet op Beskermdes Bekendmakings⁶ op grond daarvan dat hy / sy 'n beskermdes bekendmaking gedoen het.

5. **Die werknemer se remedie.**

5.1 Indien 'n dispuut ontstaan rakende onbillike arbeidspraktyk kan die werknemer, wat die onbillike arbeidspraktyk beweer, die dispuut skriftelik verwys na: -

- a) 'n Raad, indien die partye tot die dispuut val binne die geregistreerde trefwydte van daardie Raad; of
- b) Die KVBA, indien geen Raad jurisdiksie het nie.

5.2 'n Verwysing, soos hierbo vermeld, moet gemaak word binne 90 dae vanaf die datum van die handeling of later wat na bewering die onbillike arbeidspraktyk daarstel of indien dit 'n later datum is binne 90 dae vanaf datum waarop die werknemer bewus geraak het van sodanige handeling of later⁷.

6. **Die werknemer se reg om nie onbillik ontslaan te word nie.**

6.1 Hoofstuk 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge bepaal dat elke werknemer die reg het om nie onbillik ontslaan te word nie.

6.2 Artikel 186 van die Wet op Arbeidsverhoudinge stel dat ontslag beteken dat: -

⁶ Wet 26 van 2000

⁷ Wet op Arbeidsverhoudinge, 66 van 1995, Artikel 191(1)(b)

- 6.2.1 'n Werkgewer 'n dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig het;
- 6.2.2 'n Werknemer redelikerwys van die werkgewer verwag het om 'n vastetermyntontrak of diensverhouding op dieselfde of soortgelyke terme te hernu, maar dat die werkgewer in werklikheid aangebied het om dit te hernu op minder gunstige terme of dit glad nie hernu het nie;
- 6.2.3 'n Werkgewer geweier het om 'n werknemer toe te laat om voort te gaan met haar werk nadat sy –
- i) Kraamverlof geneem het in terme van enige wet, kollektiewe ooreenkoms of haar dienskontrak;
- 6.2.4 'n Werkgewer wie 'n hoeveelheid werknemers ontslaan het vir dieselfde of soortgelyke redes aangebied het om een of meer van sodanige werknemers herindiens te neem, maar geweier het om 'n ander in diens te neem wat ook ontslaan is; of
- 6.2.5 'n Werknemer 'n dienskontrak beëindig het met of sonder kennisgewing aan die werkgewer omdat die werkgewer voortgesette diens ondraaglik gemaak het vir die werknemer;
- 6.2.6 'n Werknemer 'n dienskontrak beëindig het met of sonder kennisgewing omdat die nuwe werkgewer, na 'n oordrag in terme van Artikel 197 of Artikel 197A van die Wet, die werkgewer met diensvoorwaardes of omstandighede by die werk gekonfronteer het wat substantief swakker daaraan toe is as die omstandighede of voorwaardes wat daargestel was deur die werknemer se ou werkgewer⁸.

⁸ Wet op op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995, Artikel 186(1)(a) – (f)

6.3 **Die werknemer se remedie.**

6.3.1 Indien 'n dispuut ontstaan rakende onbillike ontslag kan die werknemer wat die onbillike ontslag beweer, die dispuut skriftelik verwys na: -

- a) 'n Raad, indien die partye tot die dispuut val binne die geregistreerde trefwydte van daardie Raad; of
- b) Die KVBA, indien geen Raad jurisdiksie het nie.

6.4 'n Verwysing soos hierbo vermeld, moet gemaak word binne 30 dae vanaf die datum van ontslag.

7. **Die werknemer se reg om nie onbillik teen gediskrimineer te word nie**

7.1 Hoofstuk 2, Artikel 6 van die Wet op Gelyke Indiensneming⁹ stel dit duidelik dat geen persoon onbillik teen 'n werknemer mag diskrimineer, hetsy direk of indirek, op grond van enige indiensnemingsbeleid of praktyk of op grond van een of meer van die gronde van ras, geslag, swangerskap, huwelikstatus, familie verantwoordelikhede, etniese of sosiale oorsprong, kleur, seksuele oriëntasie, ouderdom, gestremdheid, geloof, MIV-status, oortuiging, politieke opinie, kultuur, taal of herkoms nie.

7.2 **Die werknemer se remedie**

7.2.1 Enige party tot 'n dispuut betreffende Hoofstuk 2 van die Wet op Gelyke Indiensneming kan sodanige dispuut skriftelike verwys na die KVBA binne 6 maande na sodanige handeling of late wat die beweerde onbillike diskriminasie daargestel het, verwys. Indien die dispuut

⁹ Wet 55 van 1998

onopgelos bly na konsiliasie kan enige party tot die dispuut dit verwys na die Arbeids hof vir beregtig of al die partye tot die dispuut mag instem tot arbitrasie van die dispuut.

8. **Die werknemer se reg om te staak**

8.1 Artikel 23 (1) (c) van die Grondwet¹⁰ stel dit duidelik dat elke werknemer die reg het om te staak. Artikel 4 van die Wet op Arbeidsverhoudinge handel met en bevestig hierdie reg. Dit dien vermeld te word dat die werknemer se reg om te staak onderhewig is aan die bepalings van Hoofstuk 4 van die bovermelde Wet wanneer hierdie reg uitgeoefen word omdat sodanige reg nie ongekw alfiseerd is nie.

--OO--

¹⁰ Wet 108 van 1996