



JY HET REGTE INGEVOLGE DIE ARBEIDSWETGEWING: BESKERM JOUSELF!

ALLES WAT JY MOET WEE



Die doel van hierdie brosjure is om die mees algemene vrae oor die werknemer se regte in die werkplek te beantwoord en om praktiese advies aan werknemers te gee indien hulle ontslaan sou word.

Uiteindelik! Ek het werk gekry!

Wanneer jy aangestel word is die eerste stap gewoonlik om 'n diensooreenkoms te onderteken. Jy is geregtig daarop om 'n skriftelike afskrif van die bepalinge en voorwaardes waarop jy aangestel word te ontvang. Jy mag ook 'n afskrif van die werkgewer se dissiplinêre kode en prosedure ontvang. Die werknemer is verplig om in die beste belang van die werkgewer en in goede trou op te tree.

Die werkgewer is verplig om billik teenoor die werknemer op te tree.

Die werkgewer moet die werknemer gratis voorsien van die nodige veiligheidskledingstukke en -toerusting vir die uitvoering van sy/haar pligte.

Wat is die kennistydperk voordat ek in my nuwe pos begin?

- Indien jy minder as 6 maande gewerk het, moet jy een week kennis gee.
- Indien jy meer as 6 maande maar minder as 12 maande gewerk het, moet jy 2 weke kennis gee.
- Indien jy meer as 'n jaar gewerk het, moet jy 4 weke kennis gee.
- Indien jou kontrak anders bepaal, byvoorbeeld dat jy 'n kalendermaand kennis moet gee, sal daardie bepaling geld vir solank as die werkgewer en werknemer verbind is tot dieselfde kennistydperk.

Is jy 'n werknemer?

Die beskerming wat arbeidswetgewing bied is slegs van toepassing op werknemers en nie op onafhanklike kontrakteurs nie. 'n Onafhanklike kontrakteur is iemand wat werk verrig vir iemand anders, maar vir sy/haar eie rekening, en wat nie deel vorm van die organisasie of onder die beheer van die werkgewer val nie. Indien jy byvoorbeeld 'n loodgieter ontbied om 'n stukke pyp te herstel, verrig hy 'n onafhanklike diens en is daarom nie 'n werknemer nie.

Huiswerkers en tuinwerkers wat deeltjds werk is werknemers en val onder die beskerming van arbeidswetgewing. Trouens, spesiale regulasies is vir hierdie sektor uitgevaardig en is op die

Departement van Arbeid se webtuiste beskikbaar.

Is vastetermyn-werkers wel werknemers?

'n Vastetermyn-werker is iemand wat aangestel is vir 'n spesifieke tydperk of vir die duur van 'n projek en sal kwalifiseer as werknemers. Jy mag gewoonlik nie aangestel word op 'n vastetermynkontrak van meer as drie maande nie. Indien jy wel op 'n vastetermynkontrak van langer as drie maande aangestel word, sal jy geag word as 'n permanente werknemer. Hierdie bepaling geld vir werknemers wat meer as 'n sekere bedrag verdien, soos jaarliks bepaal word deur die Minister van Arbeid. Die drempel in 2016 was ongeveer R205 000 per jaar. Daar is 'n aantal uitsonderings, wat jou prokureur vir jou sal kan verduidelik.

Wat van arbeidsmakelaars?

Indien jy in diens is van 'n arbeidsmakelaar of tydelike plasingdiens, mag jy slegs vir 'n drie-maande tydperk aan die kliënt voorsien word. Indien jy vir langer as drie maande by die kliënt werk, sal jy geag word as 'n werknemer van die kliënt. Indien enige van jou regte in hierdie verband benadeel word, mag jy die arbeidsmakelaar en/of die kliënt aanspreeklik hou.

- 'n Arbeidsmakelaar moet by die Departement van Arbeid geregistreer wees.
- Indien 'n arbeidsmakelaar 'n werknemer ontslaan bloot om die wet te omseil, sal dit as onbillike ontslag beskou word.

Help! Ek dink ek werk te veel!

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 (WBD) stel minimum bepalinge en voorwaardes vir werknemers vas. Indien jou diensooreenkoms minder gunstige bepalinge en voorwaardes bevat as die WBD, sal die WBD-voorwaardes geld.

Wat sê die WBD oor verlof?

- Jy is geregtig op 15 werksdae verlof per jaar. Jou verlof akkumuleer nie outomaties nie. Indien jy nie jou verlof binne die verlofsiklus neem nie, sal jy ses maande gegun word om dit te gebruik, waarna jy dit sal verbeur.
- Indien jy vyf dae per week werk, sal jy geregtig wees op 30 dae siekverlof oor 'n drie-jaar tydperk.
- Jy is geregtig op vier maande onbetaalde kraamverlof en kan betaling eis van die Werkloosheidversekeringsfonds vir daardie tydperk.
- Jy is geregtig op drie dae familieverantwoordelikeverlof per jaar vir die dood van 'n direkte familielid, wanneer jou



JOU PROKUREUR – JOU VERTROUDE RAADGEWER

JY HET REGTE INGEVOLGE DIE ARBEIDSWETGEWING: BESKERM JOUSELF!

ALLES WAT JY MOET WEE

kind siek is of wanneer jou kind gebore word. Dit behels drie dae altesame – nie drie dae per geleentheid nie.

Wat sê die WBD oor werksure?

'n Werknemer mag slegs 45 uur per week werk. Indien 'n werknemer vyf dae of minder per week werk, mag hy/sy nie meer as nege ure per dag werk nie. Indien 'n werknemer ses dae of meer per week werk, mag hy/sy nie meer as agt ure per dag werk nie.

Oortyd mag slegs gewerk word ingevolge 'n ooreenkoms, in welke geval die werknemer geregtig op 1½ keer die normale loon per uur gewerk of aftyd. Indien 'n werknemer nie normaalweg op 'n Sondag of openbare vakansiedag werk nie en dan oortyd op daardie dae werk, sal hy/sy geregtig wees op dubbel betaling of aftyd.

Die bepalinge ten opsigte van werksure sal nie van toepassing wees op werknemers wat meer as die drempel wat deur die Minister gestel word, soos hierbo uiteengesit, en wat van tyd tot tyd gewysig mag word, verdien nie.

Ag nee! Ek is afdank.

'n Werkgewer mag 'n werknemer ontslaan indien hy/sy 'n billike rede het EN 'n billike proses volg. Daar is slegs drie redes waarom 'n werknemer ontslaan mag word, naamlik–

- wangedrag;
- operasionele vereistes; of
- onbevoegdheid.

Onbevoegdheid kan verwys na siekte, besering of swak werkprestasie. Daar word ook dikwels na operasionele vereistes verwys as aflegging of afdanking (oorbodigheid).

Die werkgewer moet voldoen aan sy eie dissiplinêre kode en prosedure. Indien daar nie sodanige prosedure in die werkplek is nie, sal die prosedure soos voorgeskryf deur die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 geld. Hierdie Wet bepaal dat 'n spesifieke proses gevolg moet word wanneer die werkgewer 'n werknemer wil ontslaan vir enige van die bogenoemde redes. Selfs indien die werkgewer 'n geldige rede het, maar versuim om die proses soos voorgeskryf in die Wet op Arbeidsverhoudinge te volg, sal die ontslag as onbillik geag word.

Wat is wangedrag?

'n Werknemer mag ontslaan word indien hy/sy 'n geldige reël oortree het, met dien verstande dat die werknemer bewus was (of bewus moes gewees het) van die reël en die reël konse-

kwent in die werkplek toegepas word.

Die werkgewer moet dan 'n dissiplinêre verhoor hou waarvan die werknemer redelike kennis moet ontvang ten einde daarvoor voor te berei. Die werknemer moet 'n geleentheid kry om sy/haar saak tydens die verhoor te stel en moet ook toegelaat word om getuies te roep en getuies onder kruisverhoor te neem. 'n Werknemer sal nie outomaties daarop geregtig wees om 'n regsverteenvoordiger na die verhoor te bring nie, maar hy/sy mag gebruik maak van 'n unieverteenvoordiger of mede-werker.

Selfs al word die werknemer skuldig bevind, is ontslag as sanksie nie altyd toepaslik nie. Die werkgewer moet die werknemer se omstandighede in ag neem voordat 'n besluit om te ontslaan geneem word.

Wat van ontslag weens onbevoegdheid en weens operasionele vereistes (aflegging / afdanking)?

Ten einde billik teenoor die werknemer op te tree, moet die werkgewer 'n omvattende konsultasieproses met die werknemer of die werknemer se verteenwoordiger volg, waartydens alle inligting ondersoek word en die werknemer 'n geleentheid kry om alternatiewe optrede voor te stel en om redes by die werkgewer te kry vir die besluite wat geneem is.

Dit sal tyd neem om aan die prosesse soos voorgeskryf in die Wet op Arbeidsverhoudinge te voldoen en dit behels meer as 'n eenmalige ontmoeting met die werkgewer.

Jou prokureur sal vir jou meer inligting oor sodanige prosesse kan gee.

Wat van beserings aan diens?

Indien jy beseer word aan diens, mag jy vergoeding van die Vergoedingskommissaris eis. Jou werkgewer moet jou help met die nodige dokumentasie om jou eis in te dien.

Wanneer jy vir 'n besering aan diens wil eis, moet jy die volgende in gedagte hou:

1. Rapporteer die besering onmiddellik aan jou toesighouer of werkgewer. Die werkgewer moet dit dan aan die Vergoedingskommissaris rapporteer en die nodige vorms instuur.
2. Jy moet die W.Cl-vorm by jou werkgewer kry en dit na die dokter neem om te voltooi. Daarna moet jy die vorm terugneem na die werkgewer.
3. Die werkgewer moet die vorm aan die Vergoedingskom-

missaris stuur en jy moet die werkgewer in kennis stel van enige verandering in jou kontakbesonderhede sodat enige gelde wat die werkgewer van die Vergoedingskommissaris ontvang aan jou gestuur kan word.

4. Indien die werkgewer nie die vorms ingestuur het nie of waar die verwerking van eis te lank neem, moet jy die naaste arbeidsentrum kontak en dit rapporteer.

Is ek geregtig op werkloosheidsvoordele?

Indien jy ontslaan is (ongeag die rede vir die ontslag) mag jy eis by die Werkloosheidversekeringsfonds. Jou werkgewer moet jou help met die korrekte vorms sodat jy die Departement van Arbeid kan nader.

Wat van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) - (CCMA)?

Indien jy voel dat jy onbillik ontslaan is, moet jy binne 30 dae ná ontslag 'n eis by die KVBA indien. Die KVBA sal jou dan voorsien van 'n datum vir konsilasie / arbitrasie. Op daardie datum sal die Kommissaris probeer om die saak by te lê en kyk of die partye kan skik. Indien nie, sal hy/sy voortgaan met die arbitrasie (wat soortgelyk aan 'n hofsak is).

Regsverteenvoordiging word oor die algemeen nie by die KVBA toegelaat nie, maar 'n unie-beampte of medewerker mag jou verteenwoordig.

Die KVBA-inbelsentrum se nommer is: 0861 16 16 16.

Die vorms wat benodig word om met 'n proses te begin kan vanaf die KVBA se webtuiste by www.ccma.org.za afgelaai word. Jy kan ook die Departement van Arbeid se webtuiste by www.labour.gov.za besoek vir meer inligting oor enige van die aangeleenthede wat in hierdie brosjure bespreek word.



Tel: (+27) 12 366 8800
Faks: (+27) 12 362 0969
www.LSSA.org.za

Posbus 36626
Menlopark 0102
Docex 82, Pretoria
Brooksstraat 304
Menlopark, Pretoria 0081

© Law Society of South Africa 2014. Picture source: © iStockphoto
Hierdie brosjure is slegs vir inligtingsdoeleindes bedoel en moet nie as regsadvies beskou word nie.



JY HET REGTE INGEVOLGE DIE ARBEIDSWETGEWING: BESKERM JOUSELF!

ALLES WAT JY MOET WEE