

**DIE REG VAN WERKNEMERS OM TE STAAK TYDENS
ONTSLAG AS GEVOLG VAN OPERASIONELE VEREISTES**

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

deur

**JW van Heerden
12775878**

Studieleier: Adv. PH Myburgh
Potchefstroom
November 2007

INHOUDSOPGAWE

1	Inleiding.....	1
2	Ontslag.....	2
3	Betekenis van "operasionele vereistes" en wetgewende raamwerk wat daarmee handel.....	4
3.1	Konvensie 158 van die Internasionale Arbeids Organisasie.....	4
3.2	1995 Wet op Arbeidsverhoudinge.....	5
3.3	Kode vir Goeie Praktyk.....	6
4	Die reg om te staak.....	10
4.1	Oorsprong van die reg om te staak.....	10
4.2	Definisie van 'n staking.....	11
4.3	Onderskeid tussen beskermde en onbeskermde stakings.....	16
4.3.1	<i>Beskermde stakings</i>	16
4.3.2	<i>Onbeskermde stakings</i>	17
5	Artikels 189 en 189A van die WAV.....	18
5.1	Artikel 189, ontslag gebaseer op operasionele vereistes.....	18
5.2	Artikel 189A, grootskaalse afliggings gebaseer op operasionele vereistes.....	21
5.2.1	<i>Toepassing van artikel 189A</i>	22
5.2.2	<i>Prosedure wat in terme van artikel 189A gevolg moet word, voordat afliggings kan plaasvind</i>	23
5.2.3	<i>Werknemers se opsies in terme van artikel 189A nadat fasilitering gefaal het</i>	26
6	Konklusie en aanbevelings.....	31
7	Bibliografie.....	33
7.1	Boeke.....	33
7.2	Grondwet.....	34
7.3	Hofsake.....	34
7.4	Internasionale Konvensies.....	37
7.5	Internet.....	37
7.6	Joernale.....	38
7.7	Staatskoerante.....	38
7.8	Wetgewing.....	38

LYS VAN AFKORTINGS

a	artikel
anon	anoniem
bv	byvoorbeeld
CWIU	Chemical Workers Industrial Union
FAWU	Food and Allied Workers Union
IAO	Internasionale Arbeids Organisasie
itv	in terme van
KVBA	Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie
mbt	met betrekking tot
NUMSA	National Union of Mineworkers of South Africa
par	paragraaf
SACTWU	Southern African Clothing and Textile Workers Union
SAMWU	South African Municipal Workers Union
SASTAWU	South African Transport and Allied Workers Union
SATAWU	South African Textile Allied Workers Union
WAV	<i>Wet op Arbeidsverhoudinge</i> 66 van 1995

1 Inleiding

Daar word daaglik werknemers ontslaan omdat hulle werkgewers hulle nie meer nodig het nie as gevolg van operasionele vereistes. Die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995¹ dwing werkgewers om 'n vasgestelde proses te volg om te verseker dat die belange van werknemers beskerm word. Die wysigings wat in 2002² aan die Wet aangebring is maak in artikel 189A voorsiening vir 'n reg om te staak.³ Die Wet bepaal dat werkers onder bepaalde omstandighede mag staak sou hulle as gevolg van operasionele vereistes ontslag in die gesig staar.⁴ Dit is egter onduidelik onder watter omstandighede die werknemers hierdie reg kan uitoefen. Gevolglik rus daar 'n vraagteken oor die sinvolheid van die bepaling.

Die 1956 *Wet op Arbeidsverhoudinge*⁵ het nywerheidshoue in staat gestel om basiese beginsels aangaande ontslag as gevolg van operasionele vereistes te ontwikkel. Dit het geskied in terme van hul regspraak aangaande onbillike arbeidspraktyke.⁶ Die werkwyse het spasie vir debattering gelaat totdat die nuwe WAV en artikel 189 daarvan, in 1996⁷ in werking getree het. Artikel 189 van die WAV handel uitsluitlik met ontslag weens operasionele vereistes⁸ en stel spesifieke voorwaardes waaraan werkgewers moet voldoen voordat hulle tot ontslag mag oorgaan. Dit bind voorts ook alle werkgewers en nie net die wat meer as vyftig werknemers in

1 Hierna genoem die WAV.

2 A 189A van die WAV is ingevoeg deur a 45 van Wet 12 van 2002.

3 A 189A(2)(b) van die WAV.

4 Dit is in teenstelling met die gevestigde siening wat a 65(1)(c) van die WAV huldig. Volgens a 65(1)(c) mag werkers nie staak as die kwessie in dispuut, een is wat die partye volgens die WAV vir arbitrasie of na die Arbeidshof mag verwys nie. Ontslag weens operasionele vereistes is volgens Grogan "Complicating Retrenchment Law - unforeseen effects" 2005 *Employment Law Journal* vol 21 deel 2, so 'n kwessie.

5 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 28 van 1956.

6 Grogan *Dismissal* 365.

7 Die WAV het op 11 November 1996 ten volle in werking getree volgens GK R17516 in SK 377 van 1 November 1996.

8 Grogan *Dismissal* 369.

diens het en ook 'n sekere aantal van hulle ontslaan, soos vereis, voordat artikel 189A toepassing vind nie.⁹

Dit is dus belangrik vir ons om na beide hierdie artikels te kyk ten einde tot 'n gevolgtrekking te kom aangaande hulle effektiwiteit. Die begrip "ontslag", "operasionele vereistes" sowel as "staging" met spesifieke verwysing na artikel 189A, sal ondersoek word. Daar sal gekyk word na regspraak wat van toepassing is op die gevalle en dan sal die sinvolheid van 'n staging om ontslag af te weer, evalueer word. Laastens sal moontlike oplossings in die gevolgtrekking oorweeg word, sou daar bevind word dat die artikels nie hulle oorspronklike doel, dit wil sê om werknemers te beskerm, dien nie.

2 Ontslag

Ons hoor gereeld van iemand wat afgedank, ontslaan of in die pad gestee is. Al hierdie terme dui op een of ander aksie deur die werkgever wat tot gevolg het dat die diens van die werknemer beëindig word.¹⁰ Die WAV gee egter veel breër betekenis aan die konsep. In artikel 186(1) word ontslag omskryf om te beteken:

- (a) that an employer has terminated a contract of employment with or without notice;
- (b) an employee reasonably expected the employer to renew a fixed term contract of employment on the same or similar terms but the employer offered to renew it on less favourable terms, or did not renew it;
- (c) an employer refused to allow an employee to resume work after she -
 - (i) took maternity leave in terms of any law, collective agreement or her contract of employment;

9 A 189A (1)(a)(i-v). Hierdie artikel is volgens die bepalings in hom vervat, slegs van toepassing op werkgevers wat meer as 50 werknemers in diens het en ook net as hy die aantal werknemers ontslaan soos vervat in die glyskale in die artikel. As voorbeeld kan genoem word dat 'n werkgever ten minste 10 werknemers moet ontslaan as hy tussen 50 en 200 werknemers in diens het, voordat a 189A toepassing sal vind. Dit is belangrik om te let dat werknemers reeds in die vorige jaar ontslaan weens operasionele vereistes, ook by die getal itv a 189A(2) getel word.

10 Van Niekerk *Unfair Dismissal* 15.

- (ii) ...
- (d) an employer who dismissed a number of employees for the same or similar reasons has offered to re-employ one or more of them but has refused to re-employ another;
- (e) an employee terminated a contract of employment with or without notice because the employer made continued employment intolerable for the employee;
- (f) an employee terminated a contract of employment with or without notice because the new employer, after a transfer in terms of section 197 or section 197A, provided the employee with conditions or circumstances at work that are substantially less favourable to the employee than those provided by the old employer.

Elke beëindiging van 'n diensverhouding kan egter nie as 'n ontslag geklassifiseer word nie. 'n Voorbeeld van so 'n geval sal wees waar 'n werknemer uit eie beweging bedank.¹¹ Dit is duidelik dat die WAV ontslag breedvoerig definieer. Subartikel (a) omvat die gemeenregtelike definisie van ontslag, al is dit nie 'n presiese afdruk van die beginsels wat gemeenregtelike ontslag onderlê nie.¹² In terme van die gemene-reg het 'n dienskontrak tot 'n einde gekom nadat enige van die partye die nodige kennis gegee het. Waar die werkgever egter kennis gegee het, word dit aanvaar 'n ontslag te wees.¹³

Artikel 186 van die WAV, soos hierbo uiteengesit, sal nie in sy totaliteit betrekking hê op ontslag as gevolg van operasionele vereistes nie. Aangesien die tipe ontslag kennis aan die werknemers vereis, sal subartikel (a) meestal van toepassing wees. Dit is egter moontlik dat die werkgever 'n aantal werknemers weens operasionele vereistes ontslaan en sodoende aan die vereistes van die WAV voldoen. Hy gaan dan egter verder en stel slegs sommige van die werknemers weer aan. Dit sal dan neerkom op onbillike ontslag in terme van artikel 186(1)(d) van die WAV, mits daar nie ook ander onderliggende redes is

11 *Du Toit et al Labour Relations Law* 382.

12 *Grogan Dismissal* 142.

13 *Grogan Dismissal* 142.

wat die ontslag sal regverdig nie. Daar bestaan myns insiens dus 'n moontlikheid dat enige van die gevalle in artikel 186(1) van toepassing kan wees by ontslag weens operasionele vereistes. Juis daarom is 'n basiese kennis van wat ontslag beteken, nodig.¹⁴

3 Betekenis van "operasionele vereistes" en wetgewende raamwerk wat daarmee handel

3.1 Konvensie 158 van die Internasionale Arbeids Organisasie

Voor die inwerkingtreding van die nuwe WAV, het die howe operasionele vereistes en ontslag daarvolgens behandel in terme van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* van 1956.¹⁵ Onder die 1956 wet het die howe die Internasionale Arbeids Organisasie¹⁶ se Konvensie van 1982¹⁷ as riglyn gevolg waar ontslag as gevolg van operasionele vereistes, betrokke was.¹⁸ Artikel 4 van die Konvensie erken 'n aflegging gebaseer op die operasionele vereistes van die firma, onderneming of besigheid as 'n geldige rede vir ontslag. Artikel 13 plaas verder sekere verpligtinge op die werkgewers wat beplan om werknemers te ontslaan as gevolg van veranderende ekonomiese, strukturele, tegnologiese of ander verwante redes.¹⁹ Behalwe

14 'n Wyer bespreking van ontslag val buite die bestek van die studie. Dit is vir die bespreking slegs nodig dat ons weet ontslag beteken dat die diensverhouding tot 'n einde kom.

15 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 28 van 1956.

16 Hierna die IAO genoem.

17 Internasionale Arbeids Organisasie se konvensie aangaande die beëindiging van diens, 158 van 1982. Die konvensie het op 23 November 1985 in effek gekom. Die konvensie erken werkgewers se reg om werknemers se diens te beëindig waar operasionele vereistes dit noodsaak.

18 *Grogan Dismissal* 359. In *Murray v Minister of Defence* 2007 3 SA 374 (KH) 384F-H merk die hof op dat die konvensie 'n belangrike rol gespeel het in die ontwikkeling van ons land se arbeidswetgewing. Dit is soveel te meer waar na die inwerkingtreding van die *Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika*, 1996, hierna die *Grondwet*. A 39(1) van die *Grondwet* verplig 'n hof om internasionale reg te oorweeg by die interpretering van die Handves, waaronder a 23 wat die reg tot billike arbeidspraktyke verskans.

19 Van die verpligtinge sluit ook 'n plig om te konsulteer met die werkers voordat aflegging plaasvind in - a 13(1)(b), asook om alle relevante informasie aangaande die aflegging tydig met die betrokke partye te deel - a 13(1)(a).

vir die maatreëls en die aanbevelings wat vroeër uitgevaardig is,²⁰ bevat die konvensie nie eintlik ander riglyne met betrekking tot ontslag weens operasionele vereistes nie.²¹ Suid-Afrika is egter onder die *Grondwet* gebonde aan die bepalings van die konvensie.²²

3.2 1995 Wet op Arbeidsverhoudinge

Die nuwe WAV bespreek die konsep van ontslag weens operasionele vereistes, baie breedvoeriger as sy voorganger of as Konvensie 158 van die Internasionale Arbeidsorganisasie. Operasionele vereistes word in artikel 213 van die WAV omskryf as:

... requirements based on the economic, technological, structural or similar needs of an employer...²³

Voordat ons egter hierdie statutêre definisie verder oorweeg, moet ons ag slaan op die grondwetlike beginsels wat ons arbeidsreg onderlê. Artikel 23 van die *Grondwet* verskans alle werknemers se regte en gee aan elkeen die reg op billike arbeidspraktyke.²⁴

Die reg vind verder toepassing in die WAV. Artikel 185 lees:

Elkeen het die reg om-

- (a) nie onbillik ontslaan te word nie;
- (b) nie aan onbillike arbeidspraktyke blootgestel te word nie.

20 Op 22 Junie 1982 het die Internasionale Arbeids Organisasie se aanbevelings aangaande die beëindiging van dienskontrakte in werking getree. Dit staan bekend as Rekommandasie R166 van 1982.

21 Van Niekerk *Unfair Dismissal* 68.

22 Grogan *Dismissal* 359; a 39 van die *Grondwet*.

23 Dit is egter nie 'n geslote definisie nie. In *Tiger Food Brands Ltd t/a Albany Bakeries v Levy NO and Others* 2007 28 ILJ 1828 (AH) G-J bevind die hof dat die WAV nie die presiese betekenis van die vereistes in a 213 gee nie, en verder, dat daar nie 'n noue betekenis aan operasionele vereistes geheg moet word nie, maar eerder 'n wye betekenis. Van Niekerk *Unfair Dismissal* 69 is ook van mening dat operasionele vereistes wyd genoeg geïnterpreteer kan word om ook ontslag weens nie-versoenbaarheid, weens die weiering om 'n verandering in diensvoorwaardes te aanvaar, asook ontslag op aanvraag van 'n derde party om sodoende die besigheid van die party te behou, in te sluit.

24 A 23(1) van die *Grondwet*.

Artikel 185 van die WAV, gelees saam met artikel 23 van die *Grondwet*,²⁵ gee dus aan elke werknemer die reg om nie ontslaan te word sonder dat die regte prosedure gevolg is, of sonder dat 'n geldige rede gegee word nie. Tesame met die reg wat dit aan werknemers gee, stel dit dus ook 'n verpligting aan werkgewers om aan die bepalings van artikel 189 en 189A te voldoen. Bo en behalwe die *Grondwet* en die WAV, is daar ook nog die Kode vir Goeie Praktyk wat help om die konsep onder bespreking beter te verstaan.

3.3 *Kode vir Goeie Praktyk*²⁶

Artikel 203 van die WAV handel oor Kodes vir Goeie Praktyk. Dit word duidelik gestel dat almal wat die Wet, bedoelende die WAV, interpreteer, enige relevante Kodes vir Goeie Praktyk in ag moet neem.²⁷ Voordat 'n kode egter regswerking verkry, moet dit in die Staatskoerant gepromulgeer word.²⁸ Die kode wat handel oor ontslag as gevolg van operasionele vereistes is op 16 Julie 1999 uitgevaardig.²⁹ Die kode herhaal grotendeels die definisie in artikel 213 van die WAV, maar vaardig ook sekere riglyne in item 2 van die kode uit. In die kode word ontslag as gevolg van operasionele vereistes getipeer as sogenaamde "no fault dismissals".³⁰ Die rede hiervoor is dat die ontslag nie die werknemer se skuld is nie.³¹ Met ander woorde, die werkgever word nie ontslaan as gevolg van wangedrag aan sy kant, of as gevolg van 'n tekortkoming in sy werksprestasie nie. Aangesien ontslag nie die werknemer se skuld is nie, maar as gevolg van die moontlike sosio-ekonomiese impak, plaas die WAV 'n groter verpligting op die werkgewers. Daar word van hulle verwag om alle moontlikhede wat

25 A 1(a) van die WAV sê dat een van sy doelstellings is om effek te gee aan die fundamentele regte vervat in a 23 van die *Grondwet*. Hulle moet dus in tandem gelees word.

26 HYPERLINK <http://www.nedlac.org.za> 10 Nov.

27 A 203(3) van die WAV.

28 A 203(2) van die WAV.

29 R1517 in SK 20254 van 16 Julie 1999.

30 A 2 van die Kode vir Goeie Praktyk aangaande ontslag as gevolg van Operasionele vereistes, asook Van Niekerk *Unfair Dismissal* 67.

31 *Mhlungu & Another v Gremick Integrated Security Specialists (a Division of Servest (Pty) Ltd* 2001 22 ILJ 1030 (KVBA) 1033-1034.

ontslag kan voorkom te oorweeg, asook om seker te maak dat die werknemers billik hanteer word en dat die proses volgens die bepalings in die WAV verloop.³² In *Heigers v UPC*³³ bevind die hof dat die werkgever moet bewys dat ontslag werklik nodig was weens operasionele vereistes. Slaag die werkgever nie daarin om dit te bewys nie, kan daar nie gesê word dat ontslag weens 'n billike rede geskied het nie.³⁴

Waar die werkgever van sy werknemers ontslae wil raak ten einde die winsgrens van die besigheid te verhoog, is die standaard selfs nog strenger.³⁵ Dit sal veral die geval wees waar die werkgever nie alternatiewe werk aanbied, indiensopleiding verskaf het, of nie so 'n goeie skeidingspakket gee nie.³⁶ Volgens Grogan blyk artikel 189 en 189A van die WAV bloot prosedurele verpligtinge op die werkgewers te plaas.³⁷ Dit is egter nie totaal en al waar nie. In *Johnson & Johnson v CWIU*³⁸ gee die hof 'n opsomming van artikel 189 se doel en bevind die Arbeidsappèlhof dat die primêre verpligting van 'n werkgever by afleggings, die volgende is:

The employer must initiate the consultation process when it contemplates dismissals for operational reasons. It must disclose relevant information to the other consulting party; it must allow the other consulting party an opportunity during consultation to make representations about any matter on

32 Grogan *Workplace Law* 221.

33 *Heigers v UPC Retail Services* 1998 1 BLLR 45 (AH) 47. Die Hof was oortuig dat daar in die bepaalde geval wel 'n alternatiewe posisie vir die applikant in die werkerskorps gevind kon word. Gevolglik was sy ontslag nie weens 'n geldige rede nie en dus onbillik.

34 In *Fry's Metals (Pty) Ltd v NUMSA & Others* 2003 2 BLLR 140 (AAH) beslis die Arbeidsappèlhof dat 'n billike rede ook sal wees om profyt te verhoog en nie net om die onderneming se oorlewing te verseker nie. Word nie een van die redes egter bewys nie, sal die ontslag nie onder operasionele vereistes tuisgebring kan word nie.

35 Alhoewel die standaard strenger is, sal die ontslag van werknemers ten einde die besigheid se winsgewendheid te verhoog, steeds 'n *bona fide* rede wees volgens *FAWU v Kellogg SA (Pty) Limited* 1993 14 ILJ 406 (IH) 413A. Ook is dieselfde beslis in *Môrester Bande (Pty) Ltd v National Union of Metalworkers of SA & Another* 1990 11 ILJ 687 (AAH) op 689A-B.

36 *NCBAWU & Others v Natural Stone Processors (Pty) Ltd* 2000 21 ILJ 1405 (AH) 736-737.

37 Grogan *Workplace Law* 222.

38 *Johnson & Johnson v Chemical Workers Industrial Union & Others* 1999 20 ILJ 89 (AAH) 96.

which they are consulting; it must consider these representations and, if it does not agree with them, it must give its reasons...

Volgens die hof is die formele vereistes se doel egter net so belangrik.³⁹

Hulle:

... are geared to a specific purpose, namely to attempt to reach consensus on the subjects listed in section 189(2). The ultimate purpose of section 189 is thus to achieve a joint consensus-seeking process. In this manner the section implicitly recognises the employer's right to dismiss for operational reasons, but then only if a fair process aimed at achieving consensus has failed. This is also apparent from section 189(7) which provides that the employer must select the employees to be dismissed on criteria either agreed to, or if this is not possible, on criteria that are fair and objective...⁴⁰

Dit is dus ongewens om bloot meganies na die lys van prosedurele vereistes te kyk ten einde vas te stel of ontslag billik geskied het. Ons moet eerder kyk of die doel van artikels 189 en 189A, te wete om 'n gesamentlike konsensus soekende proses te laat plaasvind, bereik is.⁴¹ In *SACWU v Afrox*⁴² vat die hof die prosedurele en substantiewe aspekte van billikheid die beste saam en meld soos volg:

It is implicit in the terms of s 189(2) that an employer, apart from taking part in the formal consultations on the aspects set out in the section, should also take substantive steps on his or her own initiative to take appropriate measures to avoid the dismissals; to mitigate the adverse effects of the dismissals; to change the timing of the dismissals; to select a fair and objective method for the dismissals and to provide appropriate severance pay for dismissed employees. What is appropriate will depend on the facts of each case, and on the evidence

39 *Johnson & Johnson v Chemical Workers Industrial Union & Others* 1999 20 ILJ 89 (AAH) 96.

40 In die geval glo ek a 189 sal as sinoniem dien vir a 189A. Al rede hoekom dit nie in die hofsaak reeds so gemeld is nie, is omdat a 189A eers in 2002 in werking getree het, na die beslissing van die saak.

41 *Grogan Workplace Law* 222, asook Landis en Grossett *Employment and the Law* 264.

42 *SA Chemical Workers Union v Afrox Ltd* 1999 20 ILJ 1718 (AAH) 1727.

presented about the steps taken, if the matter proceeds to court...

Die vereiste blyk dus nie net te wees dat die werkgewer in goeie trou opgetree het nie, maar ook dat daar 'n *bona fide* rede was om af te lê.⁴³ Die Kode vir Goeie Praktyk verskaf dus riglyne waarbinne werkgewers moet optree ten einde die afleggingsproses binne die raamwerk van die WAV te laat verloop.⁴⁴

Dit is dalk gepas om kortliks die prosedurele stappe en substantiewe gronde waaraan die werkgewer moet voldoen, te noem. Die prosedurele stappe sluit in dat partye gesamentlik, en so gou as moontlik, aan die probleemoplossingsproses moet meedoen;⁴⁵ dat alle nodige informasie aangaande die afleggings aan die konsulerende partye bekend gemaak moet word;⁴⁶ dat daar by 'n redelike periode vir konsultasie gehou moet word;⁴⁷ en dat afgelede werknemers voorkeur moet kry sou daar weer heraanstellings plaasvind.⁴⁸ Van die substantiewe stappe behels dat gepaste maatreëls getref moet word ten einde die aantal afleggings te beperk;⁴⁹ dat daar op billike en regverdigde seleksiekriteria ooreengekom moet word;⁵⁰ dat die kriteria nie op enige fundamentele reg moet inbreuk maak nie,⁵¹ dat die beginsel van "laaste in, eerste uit" voorkeur moet kry;⁵² en laastens dat aan

43 Grogan *Workplace Law* 223.

44 A 2 van die Kode vir Goeie Praktyk sê dat elke werknemer die reg het om billik behandel te word. 'n Uitvloeisel van die reg is die verpligting wat op die werkgewer rus om alle alternatiewe tot ontslag te oorweeg, en ook om alle prosedurele en substantiewe stappe in die proses na te kom.

45 Aa 3 en 6 van die Kode vir Goeie Praktyk. A 6 magtig werkgewers om die konsultasieproses so bondig moontlik te maak, sou dringendheid dit vereis.

46 A 4 van die Kode vir Goeie Praktyk.

47 A 5 van die Kode vir Goeie Praktyk.

48 A 12 van die Kode vir Goeie Praktyk.

49 A 3 van die Kode vir Goeie Praktyk.

50 A 7 van die Kode vir Goeie Praktyk.

51 A 8 van die Kode vir Goeie Praktyk.

52 A 9 van die Kode vir goeie Praktyk.

die statutêre vereistes van 'n minimum skeidingspakket voldoen moet word.⁵³

In baie aspekte is die kode bloot 'n herhaling van die WAV in eenvoudiger taal. Tog is dit juis die feit dat dit eenvoudiger geskryf is en 'n bondige oorsig van die betrokke artikels in die WAV bied, wat die kode van onskatbare waarde maak vir werkers wat omtrent nooit 'n akademiese kennis van die betrokke wetgewing het nie.

4 Die reg om te staak

4.1 Oorsprong van die reg om te staak

Hoofstuk IV van die WAV reguleer tans die reg om te staak volledig. Die hoofstuk is grootliks gebaseer op beslissings en wetgewing⁵⁴ wat uit die era voor die inwerkingtreding van die nuwe WAV in 1995 dateer. Alhoewel hoofstuk IV baie in gemeen het met die wetgewing uit die vorige bedeling, is dit grootliks getransformeer ten einde bestaanbaar te wees met die *Grondwet van die Republiek van Suid Afrika* 200 van 1993, asook die finale *Grondwet* van 1996 en die standaarde van die IAO.

Die kontinuïteit van die wetgewing lê daarin dat stakings en uitsluitings steeds net as laaste uitweg dien. So is die beperking op stakings tydens die proses van kollektiewe bedinging en onderhandeling in 'n gemodifiseerde vorm behou.⁵⁵ Die voor-stakingsonderhandelingsproses is egter gestroomlyn en meer toeganklik gemaak, terwyl weggedoen is met die tegniese aspekte wat dit onder die ou arbeidswetgewing getipeer het. Dit alles het daartoe gelei dat 'n nuwe wet tot stand gekom het; 'n wet met

53 Aa 10 en 11 van die Kode vir Goeie Praktyk. A 11 bepaal dat werkers wat onredelik 'n aanbod vir alternatiewe werk weier, hulle reg op 'n skeidingspakket verbeur.

54 Hierdie wetgewing bestaan grootliks uit die *Wet op Arbeidsverhoudinge* 28 van 1956, maar sluit ook byvoorbeeld die *Bantu Arbeidswet* 48 van 1953 en die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 3 van 1983 in. Dit is egter belangrik om te meld dat die 1956 WAV nie 'n reg om te staak erken het nie.

55 Du Toit *et al Labour Relations Law* 291.

'n streng statutêre geskilbeslegtingsproses en 'n wet wat geen beskerming aan nywerheidsaksie bied as daar elders voorsiening gemaak word vir arbitrasie of alternatiewe beslegting nie.⁵⁶

4.2 Definisie van 'n staking

Die vraag of nywerheidsoptrede as 'n staking getipeer kan word, is van wesenlike belang. Eerstens, aangesien die antwoord sal bepaal of die optrede aan die streng prosedurele en substantiewe vereistes wat die WAV daarstel, moet voldoen of nie en tweedens, kan net stakings (en uitsluitings) die beskerming wat die WAV daarstel, geniet. Die WAV gee 'n duidelike en allesomvattende definisie van 'n staking.⁵⁷ Volgens die definisie is 'n staking die:

... partial or complete concentrated refusal to work, or the retardation or obstruction of work, by persons who are or have been employed by the same employer or by different employers, for the purposes of remedying a grievance or resolving a dispute in respect of any matter of mutual interest between employer and employee, and every reference to work in this definition includes overtime work, whether it is voluntary or compulsory...

Die definisie bestaan uit verskillende komponente⁵⁸ en elk verg ontleding *in solidum*.

"...Die versuim om te werk..."

Die WAV se definisie van werk, dek alle werk. Dit beteken dat ook oortyd wat in die verlede gewerk en steeds verwag word, ingesluit is, ongeag of dit

56 Dit sal gewoonlik die geval wees waar daar 'n dispuut oor regte is. Dan moet die proses soos in die WAV bepaal, gevolg word voordat daar tot nywerheidsaksie oorgegaan kan word.

57 A 213 van die WAV.

58 Daar word met agting erkenning verleen aan Du Toit *et al* se handboek, *Labour Relations Law*, wat die basis verskaf het vir die verskeie komponente van die definisie wat hierna bespreek word.

vrywillig of verpligtend is.⁵⁹ Dit kom daarop neer dat 'n weiering om oortyd te werk, ook 'n staking daar kan stel.

Werk in stryd met 'n geldende wet of kollektiewe ooreenkoms, voldoen egter nie aan die definisie nie.⁶⁰

"...gesamentlike weiering om te werk..."

Kortliks beteken dit bloot dat twee of meer persone met die gemeenskaplike doel om nie te werk nie, moet optree.⁶¹

"...gedeeltelike versuim, vertraging of obstruksie van werk..."

Dit sluit die gedeeltelike weiering om te werk in, byvoorbeeld waar die werknemer weier om sekere take wat hy as 'n reël verrig, te doen.⁶² In die geval waar die werkers teen 'n verlaagde pas as wat redelikerwys moontlik is werk, word van 'n "go-slow" gepraat.⁶³

"...deur persone wat in diens is, of was..."

Hierdie omskrywing is baie interessant omdat dit nie net betrekking het op werknemers wat nog in diens van die werkgewer is nie, maar ook op werknemers wat reeds ontslaan is.⁶⁴ Die wortels hiervan kan gevind word in die *McDonald*-gewysde.⁶⁵ Hier het die hof bevind dat 'n groot groep

59 *Kgasago & Others v Meat 'n More Spaza* 1998 1 BLLR 69 (AH).

60 So is in *Simba (Pty) Ltd v FAWU* 1997 18 ILJ 558 (AH) bevind dat die weiering om werk itv 'n kollektiewe ooreenkoms te doen wat indruis teen die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997, nie as 'n staking getipeer kan word nie aangesien dit teen die publieke belang indruis.

61 Dit beteken dat 'n enkele persoon wat weier om te werk, nie staak nie. Geneem uit *Schoeman v Samsung Electronics SA (Pty) Ltd* 1997 10 BLLR 1364 (AH) 1367.

62 Grogan *Collective Labour Law* 72.

63 Hulle verrig dus steeds die take wat van hulle verlang word, dit word net teen 'n stadiger pas gedoen en beteken dat die werkgewer agter skedule raak. Die toonaangewende sake in die verband is *SA Breweries Ltd v FAWU* 1989 10 ILJ 844 (A) op 851F-H en *Ceramic Industries Ltd t/a Betta Sanitaryware v NCBWU & Others* 1996 17 ILJ 1094 (AAH) op 1098G, waar die hof bevind dat 'n sloerstaking ook as 'n staking gesien kan word.

64 Dit sluit aan by die hele tema van hierdie mini-verhandeling, of werknemers wat reeds ontslaan is agv operasionele vereistes steeds kan staak of nie.

65 *R v McDonald* 1935 TPD 153.

werknemers wat gelyk bedank het ten einde 'n beter vergoedingspakket te beding, nie gestaak het nie. Die rede hiervoor was dat die werknemers as gevolg van hulle bedanking hulle diens beëindig het, en gevolglik nie meer werknemers was nie. Kort na hierdie beslissing is die definisie van 'n staking egter uitgebrei om ook werknemers wat in diens was, in te sluit.⁶⁶ In *Picardi Hotels*⁶⁷ bevind regter Zondo dat werknemers wel kan staak nadat hulle ontslaan is. Anders, voer hy aan, sou 'n werkgewer enige werknemer wat op die punt staan om te staak, bloot kon ontslaan ten einde 'n staking af te weer.

"...deur dieselfde werkgewer, of verskillende werkgewers..."

Stakings kan die werknemers van verskillende werkgewers betrek. Al vereiste vir sodanige staking wat as 'n sekondêre staking bekend staan, is dat die werknemers wat staak, 'n gemeenskaplike en direkte belang by die dispuut moet hê wat tot die staking aanleiding gegee het.⁶⁸ Sekondêre stakings vind gewoonlik in 'n industrie plaas waar al die werknemers van verskeie werkgewers in die industrie staak, ten einde 'n gemeenskaplike doel te bereik.⁶⁹

"...om 'n grief aan te spreek, of om 'n dispuut op te los..."

Om as 'n staking te kwalifiseer, moet die protesaksie ten doel hê om 'n grief van die werkers aan te spreek, of om 'n dispuut aangaande 'n saak van gemeenskaplike belang tussen die werkgewer en werknemers op te los.

66 Die wysiging het alle twyfel uit die weg geruim aangaande die vraag of werknemers wat nie meer 'n geldige dienskontrak het nie, kan staak of nie. Daar word in analoog met die stelling, in *NAAWU v Borg Warner SA (Pty) Ltd* 1994 15 ILJ 509 (A) bevind dat die diensverhouding selfs na die beëindiging van die dienskontrak kan duur.

67 *Picardi Hotels Ltd v FGWU* 1999 6 BLLR 601 (AH).

68 Du Toit *et al Labour Relations* 294. Om te bepaal of 'n sekondêre staking beskerm is of nie, moet die hof twee faktore teen mekaar opweeg. Eerstens die effek wat die staking op die sekondêre werkgewer het en tweedens die effek op die primêre werkgewer se besigheid. 'n Spesifieke verhouding word dus nie tussen die werkgewers vereis soos in ander lande nie. *SALGA v SAMWU* ongerapporteer onder saaknr JR 1320/07 op 12 Jun 2007.

69 Grogan *Workplace Law* 390.

Dit beteken dat 'n doelgerigte weiering om te werk nie noodwendig 'n staking is nie. So 'n voorbeeld is te vinde in *FAWU v Rainbow Chickens*.⁷⁰ Die werknemers van 'n hoenderboerdery het gesamentlik besluit om nie op 'n godsdienstige vakansiedag te gaan werk nie. Die hof bevind dat die werknemers nie ten doel gehad het om 'n grief aan te spreek of om 'n dispuut te besleg nie. Dieselfde sal geld waar werknemers versuim om te werk as gevolg van bedenkinge oor hulle veiligheid.⁷¹ In *NUMSA v Hendor*⁷² het die hof bevestig dat 'n dispuut nog steeds 'n vereiste is om 'n staking beskerm te maak. In die geval het werknemers doelgerig opgehou om te werk, omdat hulle toesighouer rassistiese aanmerkings teenoor hulle gemaak het. Die toesighouer is later dissiplinêr verhoor, nie ontslaan nie, maar wel op 'n kursus in menslike hulpbronbestuur gestuur. Dit het die werknemers weereens laat besluit om op te hou werk. Hulle word gevolglik ontslaan, maar na onderhandelings met die unie, her in diens geneem onderhewig aan 'n skriftelike waarskuwing. Na 'n paar weke vind hulle dit weer moeilik om met die toesighouer saam te werk. Hulle verwys vervolgens die saak na die bedingingsraad, wat hierna 'n sertifikaat uitreik. Na ontvangs van die sertifikaat, word die werkgewer kennis van 'n beoogde staking gegee. Die werkgewer ontslaan al die stakers omdat hulle volgens hom, onregmatig staak. Die hof gee hom gelyk en sê dat die ooreenkoms wat met die bedingingsraad bereik is, die dispuut uit die weg geruim het. Die staking was dus onbeskerm as gevolg van 'n gebrek aan 'n dispuut.

"...saak van gemeenskaplike belang..."

Soos reeds in die vorige paragraaf gemeld, kan protesaksie net as 'n staking getipeer word as die aksie betrekking het op 'n saak van gemeenskaplike belang tussen die werkgewer en die werknemer.⁷³ Die

70 *FAWU & Others v Rainbow Chicken Farms* 2000 1 BLLR 70 (AH).

71 *Karras t/a Floraline v SASTAWU & Others* 2001 1 BLLR 1 (AAH).

72 *NUMSA v Hendor Mining Supplies* 2007 28 ILJ 1278 (AH).

73 Op 13 onder die opskrif, "om 'n grief aan te spreek, of om 'n dispuut op te los".

howe poog volgens Du Toit *et al*⁷⁴ gewoonlik om die wydste moontlike betekenis aan die frase te gee. In *Rand Tyres*⁷⁵ bevind die hof die volgende:

... whatever can be fairly and reasonably regarded as calculated to promote the well-being of the trade concerned, must be of mutual interest to them; and there can be no justification for restricting in any way powers which the legislature has been at the greatest pains to frame in the widest possible language ...

Die ware strekking van wat onder "gemeenskaplike belang" verstaan word, blyk duidelik uit die wye reeks aangeleenthede waaroor 'n werkgewer met 'n werkplekforum in terme van die WAV moet konsulteer, of waaroor bedingingsrade voorstelle kan maak.⁷⁶ 'n Probleem kan egter ontstaan wanneer onderskei moet word tussen aangeleenthede van gemeenskaplike belang wat 'n staking regverdig en aangeleenthede wat net protesaksie magtig. Die onderskeidende kenmerk blyk in die gevalle die volgende te wees: Tydens stakings word die aksie teen 'n werkgewer of werkgewers gemik, terwyl protesaksie teen die staat of rolspelers wat sosio-ekonomiese beleid formuleer, gemik is.

"...tussen werkgewer en werknemer..."

Die saak van gemeenskaplike belang moet tussen die werkgewer en die werknemer wees. 'n Dispuut tussen twee unies sal nie 'n staking regverdig nie, tensy die werkgewer ook daarby 'n wesenlike en direkte belang het.⁷⁷ Dit is belangrik om te meld dat, alhoewel die grief of dispuut tussen 'n werkgewer en werknemers moet bestaan,⁷⁸ dit nie noodwendig tussen die

74 Du Toit *et al* *Labour Relations Law* 296.

75 *Rand Tyres & Accessories v Industrial Council for the Motor Industry (Transvaal)* 1941 TPD 108 op 115.

76 A 84 van die WAV handel met die aangeleenthede waaroor daar gekonsulteer moet word, terwyl a 28 die aangeleenthede meld waaroor bedingingsrade voorstelle mag maak.

77 *Maluleka v Ntsebe* 1993 14 ILJ 160 (IH).

78 *Xinwa and Others v Volkswagen SA (Pty) Ltd* 2003 4 SA 390 (KH).

werknemers wat staak en hulle werkgewer hoef te bestaan nie. In so geval 'n praat ons van 'n sekondêre staking.

4.3 Onderskeid tussen beskermde en onbeskermde stakings

Die WAV onderskei tussen stakings wat sy beskerming geniet en dié wat dit nie geniet nie. Die onderskeid gaan kortliks bespreek word, aangesien slegs stakings wat uitgevoer word in terme van artikel 189A van die WAV, beskerm is. 'n Staking ten einde 'n artikel 189 aflegging te stuit, sal onbeskermd wees.

4.3.1 Beskermde stakings

Beskermde stakings is stakings wat aan al die vereistes soos in die WAV uiteengesit, voldoen.⁷⁹ Beskermde stakings verleen aan die stakende werkers 'n mate van beskerming teen ontslag, ander dissiplinêre stappe en siviele aanspreeklikheid. Artikel 67(2) van die WAV waarborg dat persone wat deelneem aan 'n beskermde staking nie kontrakbreuk of 'n delik pleeg nie,⁸⁰ en gevolglik nie 'n siviele eis in die gesig kan staar as gevolg van hulle optrede nie.⁸¹

Artikel 67(4) verbied 'n werkgewer verder om enige werknemer wat aan 'n beskermde staking deelneem, te ontslaan. Sou 'n werknemer egter wel ontslaan word, kan hy hom op artikel 187(1)(a) beroep, synde dit dan gesien sal word as outomatiese onbillike ontslag.⁸² Artikel 67(4) verbied 'n werkgewer slegs om 'n werker te ontslaan omdat hy staak, 'n werker sal steeds regmatig ontslaan kan word sou sy optrede gedurende die staking

79 A 64 van die WAV handel met die prosedurele vereistes om 'n staking beskerm te maak. Hierdie riglyne moet te alle tye gevolg word, tensy 'n kollektiewe ooreenkoms anders beveel.

80 Du Toit *et al Labour Relations* 311.

81 A 67(6) van die WAV.

82 Die verbod in a 67(4) geld ook vir enige dissiplinêre aksie kort van ontslag. In die verband kan ons die saak van *Public Servants Association of South Africa v Minister of Justice and Constitutional Development & Others* 2001 11 BLLR 1250 (AH) noem.

ontslag regverdig vir byvoorbeeld operasionele vereistes.⁸³ Die vereistes wat die WAV daarstel ten einde 'n staking onder sy beskerming te bring, sal in die artikel 189A bespreking aangeraak word aangesien dit daar relevant is.⁸⁴

4.3.2 Onbeskermde stakings

Wat onbeskermde stakings betref, het die werkgewer sekere remedies tot sy beskikking.⁸⁵ Die WAV magtig byvoorbeeld 'n werkgewer om 'n interdik teen die staking te bekom met slegs 48 uur kennis aan die respondent.⁸⁶ Korter kennis mag in sommige gevalle toegelaat word, mits die hof egter oortuig is dat die respondent wel skriftelike kennis gekry het, dat hy 'n redelike kans gehad het om sy kant te stel en dat die applikant 'n geldige rede het vir 'n aansoek op so 'n kort kennisgewing.⁸⁷ So is die applikant in *New Tyre Manufacturers Employers Association v NUMSA* se aansoek om 'n interdik teen 'n sekondêre staking afgekeur omdat dit nie aan die vereistes in die WAV voldoen het nie.

Sou 'n applikant egter minstens 10 dae skriftelike kennis van 'n beoogde staking of uitsluiting gekry het, moet minstens 5 dae kennis van 'n aansoek om 'n interdik gegee word. Geen afwyking in terme van die 5 dag periode word toegelaat nie, selfs nie eers op grond van dringendheid nie.⁸⁸ Daar word aangevoer dat 10 dae kennis gegee moet word nadat konsillasie gefaal het.⁸⁹

Partye, en in die geval veral die werkgewer, kan hulle ook tot die sivilregtelike remedie van kompensasie wend, ten einde skade te verhaal wat gelei is as gevolg van 'n onbeskermde staking. Waar 'n party skade

83 A 67(5) van die WAV.

84 Par 5.2 hier onder.

85 Grogan *Collective Labour Law* 82.

86 A 68(2) van die WAV.

87 A 68(2)(a)-(c) van die WAV.

88 *Automobile Manufacturers Employers' Organisation v NUMSA* 1998 11 BLLR 1116 (AH).

89 A 64(1)(a) van die WAV.

gelei het as gevolg van 'n onbeskermd staking, mag die Arbeidshof op aansoek, skadevergoeding toeken wat hy billik en regverdig ag.⁹⁰ Artikel 68 van die WAV is slegs op onbeskermd stakings van toepassing en sal nie gebruik kan word om skade te verhaal weens 'n onregmatige daad by 'n beskermd staking, of in die belang en bevordering van 'n beskermd staking, gepleeg nie.⁹¹ 'n Werkgewer behou natuurlik ook die reg voor om 'n werknemer wat aan 'n onbeskermd staking deelneem, weens wangedrag⁹² te ontslaan⁹³.

5 Artikels 189 en 189A van die WAV

Artikel 189, in die algemeen, handel oor ontslag as gevolg van operasionele vereistes. Dit sit die stappe wat die werkgewer moet volg ten einde te kan ontslaan, duidelik uiteen.⁹⁴ Artikel 189A neem die proses 'n stap verder en handel slegs oor afleggings waar die werkgewer meer as 50 werknemers het. Omdat daar deur die skrywer geglo word dat die artikel ietwat arbitrêr en onduidelik is, sal hy, soos die titel van die navorsingsverslag aandui, spesiale aandag kry.

5.1 Artikel 189, ontslag gebaseer op operasionele vereistes

Slegs die bestuur van 'n betrokke werkgewer kan ingeligte besluite neem aangaande die maatskappy of firma se finansiële stand en toekomstige doelstellings. Dit val dus binne sodanige werkgewer en sy bestuur se

90 A 68(1)(b) van die WAV.

91 In *Stuttafords Department Stores Ltd v SACTWU* 2001 1 BLLR 46 (AAH) word bevind dat werkers nie skadevergoeding onder a 68(1)(b) van die WAV kan verhaal weens skade gelei omdat die werkgewer onregmatig vervangende arbeid tydens 'n uitsluiting verkry het nie. In hierdie saak het dit gehandel oor 'n skadevergoedingseis weens 'n onregmatige en onbeskermd uitsluiting, aangesien die staking beskermd was.

93 Item 6 van Skedule 8 van die WAV, die Kode vir Goeie Praktyk.

92 Du Toit *et al Labour Relations* 221.

94 Die WAV in die algemeen, en a 189 spesifiek, is volgens my submissie redelik eenvoudig geskryf. Die prosedure wat gevolg moet word, tesame met die onderskeie kennisgewings en tydperke, word op so 'n wyse uiteengesit dat selfs die leek dit sal kan verstaan. A 189A is egter 'n ander saak en die onduidelikhede daaraan gaan in par 5 aandag kry.

diskresie om te besluit hoeveel werkers benodig word en of operasionele vereistes⁹⁵ dit noodsaak om nuwes aan te stel, of om van 'n deel van die werkmag ontslae te raak.⁹⁶ Artikel 189 behandel operasionele vereistes en ontslag gebaseer daarop, in die algemeen. Dit beteken dat artikel 189 van toepassing is op alle gevalle waar iemand ontslaan word as gevolg van operasionele vereistes.⁹⁷ Die substantiewe deel van die ontslag is die rede, te wete operasionele vereistes.⁹⁸ Uit die aard van die saak sal ontslag gebaseer op operasionele vereistes, altyd substantief billik wees as daar bewys kan word dat die ontslag redelikerwys nodig was.⁹⁹ Tog sal die ontslag steeds deur die werknemers aangeveg kan word, as die korrekte prosedure nie gevolg word nie.

Die prosedurele deel van ontslag gebaseer op operasionele vereistes, behels hoofsaaklik 'n plig om te konsulteer met die werknemers en hulle unies. Indien dit na die eerste konsultasie steeds blyk dat werknemers afgelê sal moet word, moet verdere konsultasie plaasvind ten einde billike seleksiekriteria en 'n tydsraamwerk vas te stel.¹⁰⁰ Konsultasie het ten doel om konsensus aangaande sekere aangeleenthede te verkry, sodat die werknemers en die werkgewer so min as moontlik deur die proses verontrief word. Voordat konsultasie egter kan plaasvind, moet 'n werkgewer 'n kennisgewing in terme van artikel 189(3) op die ander partye beteken om hulle sodoende uit te nooi om te konsulteer en om alle relevante informasie aangaande die beoogde afleggings openbaar te maak.

95 Volgens par 3 op p 4 *supra*, asook Rossouw en Conradie *Practical Guide* 55.

96 Grogan *Dismissal* 359.

97 A 189(1) van die WAV stel dit duidelik dat die artikel van toepassing is waar 'n werkgewer beoog om een of meer werknemers te ontslaan as gevolg van operasionele vereistes. Dit sluit uit die aard van die saak ook a 189A afleggings in.

98 Die substantiewe deel behels 'n 2-fase ondersoek. Eerstens, moet gevra word of geldige operasionele vereistes bestaan en tweedens of ontslag in die gevalle geoorloof is.

99 Rossouw en Conradie *Practical Guide* 54.

100 Rossouw en Conradie *Practical Guide* 57.

Daar word selfs geglo dat die partye 'n plig het om nie bloot te konsulteer nie, maar om ook te poog om konsensus te bereik.¹⁰¹ Konsultasie moet plaasvind sodra 'n werknemer beoog om een of meer werknemers te ontslaan.¹⁰² Dit moet egter so vroeg as moontlik plaasvind nadat dit duidelik raak dat ontslag 'n moontlikheid is. Verder moet daar probeer word om konsensus te verkry aangaande maniere om:

- enige afleggings te vermy;¹⁰³
- die getal afleggings te minimaliseer;¹⁰⁴
- die tydsraamwerk te wysig;¹⁰⁵ en
- om die invloed wat afleggings op die werknemers gaan hê, te beperk.¹⁰⁶

Indien moontlik, moet konsensus ook verkry word oor die seleksiekriteria en die pakket wat die afgelede werknemers gaan ontvang.¹⁰⁷ Die verpligte konsultasie kan met verskeie partye plaasvind,¹⁰⁸ insluitend enige geregistreerde unie waarmee gekonsulteer moet word ingevolge 'n kollektiewe ooreenkoms. Indien geen kollektiewe ooreenkoms bestaan nie, moet daar met 'n werkplekforum gekonsulteer word as daar een bestaan. Indien geen werkplekforum bestaan nie, moet daar met enige

101 *CWIU v Johnson & Johnson (Pty) Ltd* 1997 9 BLLR 1186 (AH). In die saak word daar ook na voldoende konsultasie verwys, dit sluit oa in: Die geleentheid vir die unie om met sy lede te vergader en aan hulle te rapporteer; die geleentheid vir die unie om met die werkgever te konsulteer en om aanbevelings te maak of informasie te bekom; die geleentheid vir die werknemers om aanbevelings te maak aangaande enige aangeleentheid waarvoor gekonsulteer word; die geleentheid vir die werkgever om op die werknemers se aanbevelings te reageer; daar rus ook 'n plig op die partye om redes te gee sou hulle nie met mekaar se aanbevelings saamstem nie.

102 Landis en Grossett *Employment* 261.

103 A 189(2)(a)(i) van die WAV.

104 A 189(2)(a)(ii) van die WAV.

105 A 189(2)(a)(iii) van die WAV.

106 A 189(2)(a)(iv) van die WAV.

107 A 189(2)(b) en (c) van die WAV.

108 Rossouw en Conradie *Practical Guide* 61, asook a 189(1)(a) tot (d) van die WAV. In *Perumal & Another v Tiger Brands* 2007 28 ILJ 2302 (AH) 2302H-I, is beslis dat die werkgever 'n plig het om die korrekte party te identifiseer waarmee gekonsulteer moet word en dat konsultasie dan met daardie party moet plaasvind. Versuim om dit te doen kom neer op prosedurele onbillikheid.

geregistreeerde unie wie se lede geaffekteer gaan word, gekonsulteer word. Sou daar ook geen geregistreeerde unie bestaan nie, moet daar met die werknemers wat moontlik ontslaan kan word, in konsultasie getree word.

5.2 *Artikel 189A, grootskaalse afleggings gebaseer op operasionele vereistes*

Artikel 189 is, soos reeds gemeld, van toepassing op alle afleggings weens die werkgewer se operasionele vereistes. Artikel 189A is egter net van toepassing op werkgewers wat meer as 50 werknemers in diens het en plaas sekere addisionele verpligtinge op sodanige werkgewers.¹⁰⁹ Die doel van artikel 189A is volgens die skrywer, om werknemers van groot en gespesialiseerde industrieë te beskerm teen blote aflegging weens herstrukturering. Groot maatskappye¹¹⁰ herstruktureer gereeld ten einde mededingend in die internasionale arena te bly. Werknemers in die bedryf is gevolglik besonder kwesbaar. Artikel 189A, net soos artikel 189, verleen nou addisionele beskerming aan hulle, deurdat 'n konsultasieproses eers deurloop moet word voordat ontslag kan begin. Hulle het verder ook die opsie om te staak sou hulle gegrief voel oor 'n tekortkoming in die proses, 'n opsie wat nie tot die beskikking van ander werknemers is nie.¹¹¹

109 Hierdie addisionele verpligtinge sal in par 5.2.2 op 23, aandag kry.

110 Op 8 April 2005 het Mittal bv aangekondig dat hy sy Europese werksaamhede gaan herstruktureer ten einde meer winsgewend te word. HYPERLINK <http://www.mittalsteel.com/NR/rdonlyres/7A886BD0-B061-470E-8307AF91A2F42641/381/2005AprilEuropeanOrganisationalRestructuringFINAL.pdf>.¹⁵ Nov Anglo-gold het op 11 Junie 2002 sy herstrukturering aangekondig. HYPERLINK <http://www.ashantigold.com/Additional/Press/Ashanti/2002/Restructuring+Update.htm> 15 Nov.

111 In *Insurance and Banking Staff Association & Another v Old Mutual Services and Technology Administration and Another* 2006 27 ILJ 1026 (AH) 1027G-H, bevind die hof dat 'n werkgewer se versuim om behoorlik met die nodige party te konsulteer, reggestel kan word deur 'n latere konsultasie wat aan die vereistes van a 189A van die WAV voldoen.

5.2.1 Toepassing van artikel 189A

Artikel 189A dek nie alle werkgewers soos wat artikel 189 doen nie. Sy toepassing is veel meer ingeperk, en dek slegs firmas wat op 'n groot skaal werknemers ontslaan. Artikel 189 is van toepassing op:

- (1) werkgewers wat meer as 50 werknemers in diens het indien -
 - (a) die werkgewer weens operasionele vereistes die ontslag oorweeg van minstens -
 - (i) 10 werknemers, as die werkgewer tot 200 werknemers in diens het;
 - (ii) 20 werknemers as die werkgewer meer as 200 maar hoogstens 300 werknemers in diens het;
 - (iii) 30 werknemers as die werkgewer meer as 300 maar hoogstens 400 werknemers in diens het;
 - (iv) 40 werknemers as die werkgewer meer as 400 maar hoogstens 500 werknemers in diens het;
 - (v) 50 werknemers as die werkgewer meer as 500 werknemers in diens het;

Bogenoemde glyskaal is van toepassing op afleggings wat op een slag geskied, of as die totale afleggings in die twaalfmaande-periode nadat 'n kennisgewing in terme van artikel 189(3) gegee is, die getalle hierbo oorskry.¹¹² Die getalle blyk egter arbitrêr te wees.¹¹³ As voorbeeld kan gebruik word waar 'n werkgewer wat 399 mense in diens het en beoog om 30 mense te ontslaan, gebonde sal wees aan artikel 189A. 'n Werkgewer wat egter 401 mense in diens het en beoog om 39 mense te ontslaan, sal nie aan artikel 189A gebonde wees nie. Die inkonsekwentheid van die bepaling blyk duidelik uit hierdie voorbeeld.¹¹⁴ Verder is die getalle ook net

112 A 189A(1)(b) van die WAV. Hierdie artikel se doel is om te keer dat 'n werkgewer bloot 'n getal werknemers onder die glyskaal se plafon ontslaan en dan oor 'n paar weke weer 'n getal onder die plafon ten einde sodoende die spesiale prosedures in a 189A vry te spring.

113 Grogan *Workplace Law* 241.

114 Voorbeeld gebaseer op Grogan se berekeninge en voorbeeld in *Workplace Law* 241.

op beoogde afleggings van toepassing en sal 'n werkgewer in bogenoemde voorbeeld wat beoog om 30 mense te ontslaan maar opeindig om net 1 te ontslaan, steeds aan die bepalings in artikel 189A gebonde wees.

5.2.2 Prosedure wat in terme van artikel 189A gevolg moet word, voordat afleggings kan plaasvind

Tydens die prosedure in artikel 189A genoem, mag die werkgewer of werknemers die ander party verplig om hulle aan fasilitering deur 'n KVBA-geakkrediteerde liggaam te onderwerp.¹¹⁵ Artikel 189A(2) van die WAV vereis dat enige werkgewer wat afleggings volgens die glyskale in artikel 189A(1) beoog, kennis in terme van die wet moet gee. Omdat artikel 189A geen verdere melding van 'n kennisgewing maak nie, moet aangeneem word dat dit na 'n artikel 189(3) kennisgewing verwys.¹¹⁶

Waar 'n party fasilitering versoek,¹¹⁷ moet die KVBA na ontvangs van die versoek 'n fasiliteerder aanstel wat verplig is om die stappe te volg soos vereis deur die regulasies van die Minister van Arbeid.¹¹⁸ Hierdie regulasies meld die tydperk wat toegelaat word vir fasilitering, die fasiliteerder se bevoegdhede asook hulle fooie en ander relevante

115 Grogan *Workplace Law* 242.

116 Die a 189(3) kennisgewing moet op skrif wees en alle relevante informasie aangaande die beoogde afleggings meld. Dit nooi ook die ander partye uit om te konsulteer aangaande, maar nie beperk nie, tot die volgende punte: (a) die redes vir die aflegging; (b) die alternatiewe wat oorweeg is voor die aflegging en die redes vir die verwerping van die alternatiewe; (c) die hoeveelheid werknemers wat geaffekteer gaan word en hulle onderskeie werkkategorieë; (d) die voorgestelde kriteria vir die seleksie van die werknemers; (e) die tydstip waarop, of tydperk waartydens die ontslag waarskynlik van krag gaan word; (f) die voorgestelde skeidingspakket wat die werkers gaan ontvang; (g) enige bystand wat die werkgewer beoog om aan die afgelegde werkers te gee; (h) die moontlikheid van toekomstige herindiensneming van die afgelegde werknemers; (i) die getal werknemers in diens van die werkgewer; en (j) die getal werknemers in die vorige 12 maande ontslaan weens operasionele vereistes.

117 Die werkgewer versoek fasilitering by wyse van 'n a 189(3) kennisgewing, terwyl enige ander party wat fasilitering versoek, dit binne 15 dae na ontvangs van 'n a 189(3) kennisgewing moet doen.

118 Die regulasies word uitgevaardig itv a 189A(6) van die WAV. Dit word deur die Minister van Arbeid uitgevaardig in ooreenstemming met NEDLAC en die KVBA.

aangeleenthede.¹¹⁹ Nadat die werkgever 'n artikel 189(3) kennisgewing gegee het, is daar 'n sestigdae-periode waarin die onderskeie partye verplig is om met mekaar in gesprek te tree. Tydens hierdie periode¹²⁰ mag die werkgever geen werknemers ontslaan nie, en mag geen werkgewers of hulle unies enige regte uitoefen wat uiteindelik tot hulle beskikking sal wees nie.¹²¹

As 'n fasiliteerder nie aangestel is nie, mag geen party 'n dispuut na 'n bedingingsraad of die KVBA verwys, totdat 'n periode van 30 dae na bekendmaking van die beoogde afleggings verstryk het nie. Word sodanige dispuut wel verwys en 'n sertifikaat met die uitkoms uitgereik of na die verloop van die 30 dae,¹²² mag die werknemer kennis gee van die afdankings. Die werknemers kan op hulle beurt weer kennis gee van 'n beoogde staking. Hulle kan egter ook die dispuut na die Arbeidshof verwys.¹²³ Waar 'n werkgever voor die verstryking van die dertigdae-periode kennis gee aan die werknemers dat hulle afgelê gaan word, mag die werknemers en hulle unies oorgaan tot 'n staking. Sodra die werknemers een van die bogenoemde opsies, te wete protesaksie of verligting by die Arbeidshof, gekies het, is hulle daaraan gebonde. Hulle kan nie staak en dan later besluit om die hof te nader nie, hulle sal gebonde wees aan hulle oorspronklike keuse.¹²⁴

119 A 189A(3) van die WAV, asook Van Niekerk *Unfair Dismissal* 74.

120 As 'n fasiliteerder aangestel is itv die WAV, begin die 60 dae periode op die dag waarop die a 189(3) kennisgewing uitgereik is.

121 Van Niekerk *Unfair Dismissal* 75, asook Grogan *Workplace Law* 242.

122 Of sodanige verlengde periode waarop partye ooreengekom het.

123 Van Niekerk *Unfair Dismissal* 76. In *Zero Appliances (Pty) Ltd v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration and Others* 2007 28 ILJ 1836 (AH) het die werkgever die volledige fasiliteringsproses gevolg en is die werknemers die heeltid deur 'n regsverteenvoordiger bygestaan. 'n Ooreenkoms is selfs bereik en onderteken, maar later verwys die werknemers die aangeleentheid na die Arbeidshof weens beweerde prosedurele ongerymdhede. Die hof bevraagteken egter hulle *bona fides* in die aansoek.

124 A 189A(10)(a)(i) en (ii) van die WAV.

Hierdie reg van die werknemers om te staak, bring egter ook mee dat die werkgewer 'n opsie het om die stakers uit te sluit.¹²⁵ Uitsluiting kan egter steeds geskied nadat die werknemers of hulle unie, 'n stakingskennisgewing op die werkgewer beteken het.¹²⁶ Besluit die geregistreerde unie of die betrokke werknemers wel om te staak, vind die relevante reëls in hoofstuk IV van die WAV toepassing. Daar is egter uitsonderings op die reëls, vanweë die toepassing van artikel 189A. Die uitsonderings behels die volgende:

- as 'n fasiliteerder aangestel is, hoef die saak nie na die KVBA of na 'n raad verwys te word soos vereis deur artikel 64(1)(a) nie. Gevolglik val die vereiste van die sertifikaat wat aandui dat geen oplossing bereik is nie, asook die dertigdae-afkoelperiode ook weg;¹²⁷
- die verbod op 'n staking aangaande 'n dispuut wat na die Arbeidshof verwys kan word, vind nie toepassing nie;¹²⁸
- veertiendae-kennisgewing word by 'n sekondêre staking vereis.¹²⁹ Tydens hierdie periode mag die werkgewer fasilitering deur die KVBA aanvra; dit beïnvloed egter nie die werknemers se reg om met die staking voort te gaan nie.¹³⁰

Waar 'n werkgewer nie voldoen het aan die billikheidsvereiste in terme van die WAV nie, mag 'n konsulerende party die Arbeidshof op aansoek nader¹³¹ en een van die volgende vereis:

125 Du Toit *et al Labour Relations* 442.

126 A 189A(11)(a)(ii) van die WAV.

127 A 189A(11)(a)1)

128 A 65(1)(c) gelees saam met a 189A(2)(b) van die WAV.

129 A 189A(11)(c) van die WAV.

130 A 189A(12) van die WAV.

131 Die hof bevind in *Catering Pleasure & Food Workers Union v National Brands Ltd* 2007 28 ILJ 1064 (AH) 1065G-H egter dat hy nie itv a 189A(13) jurisdiksie het om 'n bevinding te maak aangaande die prosedurele billikheid van ontslag weens operasionele vereistes nie. Hierdie sake moet by wyse van 'n dringende aansoek na die Arbeidshof verwys word.

- 'n bevel wat die werkgewer verplig om 'n billike prosedure in die afleggingsproses te volg;¹³²
- 'n interdik wat die werkgewer verbied om enige werknemers te ontslaan, totdat 'n billike prosedure gevolg is;¹³³
- 'n mandamus wat die werkgewer verplig om die werknemers weer in diens te neem totdat 'n billike prosedure gevolg is;¹³⁴
- dat die hof 'n bevel moet maak aangaande kompensasie, as enige van die bogenoemde opsies onvoldoende blyk te wees.¹³⁵

In *NUMSA v Greenfields*¹³⁶ meld die hof dat die vereiste dat 'n aansoek in terme van artikel 189A(13) binne 30 dae nadat kennis van terminasie van die werknemers se kontrakte ontvang is, interessante vrae laat ontstaan.¹³⁷ Die hof beantwoord nie die vraag self nie, maar vra tog of die afleggings-kennisgewings¹³⁸ daarop dui dat elke werknemer 'n individuele kennisgewing moet ontvang, of is 'n gesamentlike kennisgewing voldoende.

5.2.3 *Werknemers se opsies in terme van artikel 189A nadat fasilitering gefaal het*

Die werknemers het hoofsaaklik twee opsies tot hulle beskikking. Eerstens gaan hulle reg om te staak in terme van artikel 64(1)(b) of (d) van die WAV bespreek word, en daarna die reg om die Arbeidshof te nader.¹³⁹

132 A 189A(13)(a) van die WAV.

133 A 189A(13)(b) van die WAV.

134 A 189A(13)(c) van die WAV.

135 A 189A(13)(d) van die WAV.

136 *NUMSA & Others v Greenfields Labour Hire CC & Another* 2004 25 ILJ 558 (AH).

137 In *Banks and Another v Coca-Cola SA – a Division of Coca-Cola Africa (Pty) Ltd* 2007 28 ILJ 2748 (AH) 2752A-C gaan die hof verder en sê dat die aansoek itv a 189A(13) binne 30 dae nadat kennis van die beoogde afleggings ontvang is gebring moet word en as geen kennis ontvang is nie, moet die aansoek binne 30 dae nadat werknemers afgelê is, gebring word.

138 Dit dui op kennisgewings itv a 37(1) van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997.

139 HYPERLINK <http://www.ccma.org.za> 11 Nov.

5.2.3.1 Reg om te staak en effektiwiteit van die bepaling

Die algemene reël is dat 'n staking nie toelaatbaar is by 'n dispuut van regte nie, tog magtig artikel 189A¹⁴⁰ wel 'n staking weens ontslag as gevolg van operasionele vereistes.¹⁴¹ Slegs nadat die periodes¹⁴² in die artikel verstryk het, mag die werknemers of unie kennis gee van die beoogde staking. Die werknemers of unie mag nie 'n dispuut aangaande die beoogde afleggings na die KVBA of 'n bedingingsraad verwys nie, tensy 30 dae verstryk het na ontvangs van die afleggingskennisgewing.¹⁴³ Verder mag die werkgewer ook nie kennis van die afleggings gee voordat die periode in artikel 64(1)(a) verstryk het nie.¹⁴⁴

In *Leoni v NUMSA*¹⁴⁵ het die werkgewer 'n artikel 189(3) kennisgewing gegee aangaande beoogde afleggings. Geen party het egter 'n fasiliteerder versoek om die proses te hanteer nie. Na 'n paar maande van konsultasie, gee die werkgewer kennis dat hy van die werknemers se kontrakte gaan beëindig weens operasionele vereistes. Die unie gee hierna kennis van hulle voorneme om te staak. Op sy beurt probeer die werkgewer weer om 'n interdik te verkry teen die beoogde staking, aangesien hy voel dat die unie nie 'n dispuut in terme van artikel 64(1) na die KVBA verwys het nie. Die unie voer egter aan dat artikel 189A(8) hulle 'n reg om te staak gee, selfs al is 'n dispuut nie vir konsiliasie verwys nadat die werkgewer kennisgewing van terminasie gegee het nie.

140 A 189A(2)(b) magtig 'n staking ten spyte van die bepaling in a 65(1)(c) van die WAV wat 'n staking verbied as die punt in geskil itv die WAV na die Arbeidshof verwys kan word.

141 Cheadle *et al Current Labour Law* 113.

142 30 dae nadat kennis van die afleggings ontvang is, as 'n fasiliteerder nie aangestel is nie en 60 dae na ontvangs van kennisgewing waar 'n fasiliteerder aangestel is.

143 Cheadle *et al Current Labour Law* 114.

144 A 64(1)(a) meld 'n 30 dae periode. In *National Union of Mineworkers v De Beers Consolidated Mines (Pty) Ltd* 2006 27 ILJ 1909 (AH) 1910B-D, bevestig die hof dat geen kennis van afleggings gegee mag word voordat die periodes in a 64(1)(a) verstryk het nie. Waar kennis prematuur gegee word, sal sodanige kennisgewing van nul en gener waarde wees.

145 *Leoni Wiring Systems (EL) (Pty) Limited v NUMSA* 2007 28 ILJ 642 (AH).

Die hof onderskei vervolgens tussen twee prosedures; een wat gefasiliteer is en wat nie 'n artikel 64(1) verwysing noodsaak nie, en die ongefasiliteerde proses. Volgens die hof moet die unie onder die ongefasiliteerde proses eers die dispuut vir konsiliasie in terme van artikel 64(1) verwys voordat hulle met 'n staking kan voortgaan. Die hof meld verder ook, dat die werkgever ook die dispuut vir konsiliasie moet verwys voordat hy kennisgewing van aflegging aan die werknemers gee. Dit is egter belangrik om te meld dat artikel 189A(8)(b) nie vereis dat die werkgever die dispuut vir konsiliasie hoef te verwys voordat hy kennis van terminasie gee nie. Intendeel, daar mag dalk nie eens 'n dispuut bestaan nie. Al wat artikel 189A(8)(b) vereis, is dat die tydperk in artikel 64(1)(a) moet verstryk.¹⁴⁶

Die reg om te staak is die werknemers se wapen. Deur dit in te span, kan werkgevers vinnig gedwing word om na die werknemers se ultimatus te luister. Werknemers mag om verskeie redes besluit om te staak. Die rede wat sekerlik die meeste aangevoer word, is dat die prosedure by die afleggings nie behoorlik nagekom is nie. Die werknemers beweer byvoorbeeld dat daar nie met hulle gekonsulteer is soos vereis deur artikel 189A nie.¹⁴⁷ Aangesien hulle dan ontslag in die gesig staar, staak hulle ten einde die werkgever te dwing om op billiker kriteria vir die selektering van die werknemers wat afgelê gaan word, te besluit.¹⁴⁸ Werknemers kan ook aanvoer dat die rede vir hulle ontslag, te wete operasionele vereistes, onbillik is.¹⁴⁹ Hulle beweer dan dat die werkgever nie werklik nodig het om

146 In *SATAWU v Natro Freight* 2006 8 BLLR 749 (AH) het die unie begin staak voordat die 30 dae periode verstryk het, of 'n sertifikaat deur die KVBA uitgereik is. Die werkgever het vervolgens kennis gegee dat hy die werknemers dissiplinêr gaan verhoor weens hulle deelname aan 'n onbeskermde staking. Die unie doen toe aansoek om 'n interdik teen die beoogde dissiplinêre stappe. Die hof bevind dat die unie nie kon bewys dat hy die dispuut verwys het vir konsiliasie nie en dat die dissiplinêre optrede deur die werkgever dus nie onregmatig was nie.

147 Die konsultasie waarna hier verwys word stem ooreen met die konsultasieproses in a 189.

148 Om die werkgevers te dwing om verder te konsulteer, is 'n aansoek na die Arbeidshof nodig.

149 Du Toit *Labour Relations* 444.

hulle weens operasionele vereistes te ontslaan nie, maar dit om een of ander verskuilde rede doen.¹⁵⁰ Kyk ons na artikel 189A, blyk dit eintlik dat werknemers kan staak oor enige dispuut wat voortvloei uit die prosedure wat gevolg is of weens die rede gegee vir die ontslag in terme van artikel 189A. As werknemers voel dat hulle benadeel word terwyl hulle ontslag onder artikel 189A tuis gebring kan word, glo die skrywer dat 'n staking geregverdig sal wees as die regte prosedure deur die werknemers gevolg word.

Wat betref die effektiwiteit van 'n staking nadat die werknemers reeds kennis gekry het van beoogde afleggings, is 'n ope vraag. Die werkgever is reeds in finansiële moeilikheid, die dat hy die werknemers wil verminder. Nou kan 'n mens die vraag vra: Wat baat dit die werknemers om op hierdie tydstop te staak? Die skrywer voel egter dat die reg om te staak in terme van artikel 189A wel 'n doel dien, selfs al is dit soms net 'n beperkte een. Deur te staak, kan die werknemers die werkgever verplig om sekere alternatiewe opsies te oorweeg wat hy andersins nie sou doen nie. As voorbeeld kan 'n staking daartoe bydra dat die werkgever gedwing word om na moontlikhede¹⁵¹ soos 'n moratorium op die aanstel van nuwe werknemers te kyk. Ook kan kontrak werkers eerder uit die onderneming geskuif word ten einde die permanente werkmag te behou. Selfs oortyd kan uitgeskakel word, of die werksure kan verminder word. 'n Staking kan ook ten doel hê om nie die werknemers se volgehoue aanstelling te verseker nie, maar om 'n beter skeidingspakket te beding.¹⁵²

150 Die werkgever wil bv van alle gestremde werknemers ontslae raak. Hy het egter eers sy gelyke indiensnemingsplan 2 jaar gelede in werking gestel en toe 5 gestremdes aangestel. Nou gebruik hy operasionele vereistes om hulle te ontslaan deur te beweer hulle is laaste in en moet dus eerste uit (LIFO). Dit kom neer op diskriminasie, weggesteek onder die dekmantel van billike ontslag.

151 Grogan *Dismissal* 389-390.

152 Deur te staak, kan werknemers moontlik die werkgever verplig om hulle 'n beter pakket te gee as wat die minimum vereistes in a 41 van die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997 meld. 'n Staking kan juis effektief wees in die opsig, aangesien arbitrasie nie gebruik kan word om 'n beter pakket te beding nie - *PPWAWU v Plett Timbers (Pty) Limited* 1997 2 BLLR 228 (KVBA).

5.2.3.2 Die pad na die Arbeidshof

Sou werknemers verkies om nie te staak nie, mag hulle die dispuut na die Arbeidshof verwys vir beregting.¹⁵³ Dit sal soms die meer gepaste opsie wees, veral in die gevalle waar die werkgewer reeds op die punt staan om finansiëel onder te gaan, en 'n staking net die ondergang sal versnel. Kies 'n unie en sy werknemers egter om die dispuut te verwys, is enige verdere moontlikheid van 'n staking uitgesluit.¹⁵⁴ Sou hulle dan wel later staak, sal die verwysing na die hof geag word teruggetrek te wees.¹⁵⁵

Die werknemers het verder ook 'n interim remedie in terme van artikel 189A. Waar werknemers beweer dat die werkgewer nie 'n billike prosedure gevolg het nie,¹⁵⁶ mag hulle die hof nader ten einde 'n bevel te verkry wat enige afleggings verbied totdat aan 'n billike prosedure voldoen is. Hulle mag ook 'n bevel kry wat die werkgewer verplig om enige werknemer wat in terme van die onbillike prosedure ontslaan is, weer in diens te neem, of om aan hulle kompensasie te betaal.

Artikel 197A(18) verbied 'n hof om 'n saak te bereg wat in terme van artikel 191(5)(b)(ii)¹⁵⁷ verwys is weens 'n vermoedelike gebrek aan prosedurele billikheid. In sulke verwysings is die enigste vraag of die ontslag weens 'n geldige rede geskied het. Die hof moet bevind dat dit wel as gevolg van 'n geldige rede was, as die doel was om effek te gee aan 'n vereiste gebaseer op die werkgewer se ekonomiese, tegnologiese, strukturele of soortgelyke vereistes.¹⁵⁸

153 HYPERLINK <http://www.nedlac.org.za> 11 Nov.

154 A 189A(10)(a)(i) van die WAV.

155 Grogan *Workplace Law* 242.

156 Dit sal die prosedure soos in a 189 uiteengesit, wees.

157 Die artikel gee die werknemers die reg om 'n dispuut na die Arbeidshof te verwys as daar beweer word dat die rede vir ontslag gebaseer is op operasionele vereistes.

158 Dus, op grond van operasionele vereistes soos omskryf in a 213 van die WAV.

5.2.3.3 Ontslag weens operasionele vereistes omdat die werknemers se staking dit noodsaak

Artikel 67(5) van die WAV is ook van toepassing op stakings in terme van artikel 189A. Dit beteken dat werknemers steeds ontslaan kan word as gevolg van operasionele vereistes weens die staking.¹⁵⁹ Die onderskeie periodes van 30 en 60 dae moet egter eers verloop voordat aflegging oorweeg kan word.

6 Konklusie en aanbevelings

Dit is duidelik dat artikel 189 en 189A saamgelees moet word. Artikel 189 vereis dat alle werkgewers wat afleggings beoog, eers moet konsulteer in terme van die WAV. Groot ondernemings wat meer afleggings beplan, moet addisioneel aan artikel 189 ook aan die bepalings in artikel 189A voldoen.¹⁶⁰ Die kern van hierdie addisionele bepalings is eintlik maar net dat die werkgewer eers moet konsulteer voordat hy aflê. Hy mag in die geval waar geen fasiliteerder aangestel is nie, vir 'n periode van 30 dae nie aflê nie en waar daar wel 'n fasiliteerder is, mag hy vir 60 dae nie aflê nie.

Wat betref die sukses van artikel 189A en die KVBA se rol in hierdie situasies, kan genoem word dat daar in Februarie 2004 tot Februarie 2005, 169 sake by die KVBA aangemeld is aangaande artikel 189A. Van hierdie sake is 60% deur die KVBA opgelos.¹⁶¹ Dit is gevolglik die skrywer se submissie dat artikels 189 en 189A wel 'n doel dien in ons arbeidswetgewing, al is dit bloot om by grootskaalse afleggings konsultasie te verplig sodat werknemers nie onkant gevang word nie.

Om artikel 189 egter meer effektief te maak, sal die skrywer aanbeveel dat werknemers wat deur hierdie artikel gedek word, ook 'n reg gegun word om

159 Grogan *Workplace Law* 243.

160 Grogan *Workplace Law* 243.

161 HYPERLINK <http://www.labour.gov.za/media/speeches.jsp?speechdisplay1> 12 Nov.

te staak, soos wat werknemers in terme van artikel 189A het. Artikel 189A(1) kan moontlik ook gewysig word ten einde die skale minder arbitrêr te maak. Volledige aanbevelings in dié verband val egter buite die bestek van hierdie bespreking.

7 Bibliografie

7.1 Boeke

C

Cheadle et al Current Labour Law

Cheadle H *et al Current Labour Law 2007* (Lexis Nexis Butterworths Durban 2007)

D

Dupper (red) Employment Discrimination

Dupper OC *Employment Discrimination Law* (Juta Law Lansdowne 2004)

Du Toit et al Labour Relations Law

Du Toit D *et al Labour Relations Law* 5e uitg (Lexis Nexis Butterworths Durban 2006)

Du Toit et al Labour Relations

Du Toit D *et al Labour Relations - a Comprehensive Guide* 2e uitg (Butterworths Durban 1998)

G

Grogan Dismissal

Grogan J *Dismissal, Discrimination & Unfair Labour Practices* (Juta Lansdowne 2005)

Grogan Workplace Law

Grogan J *Workplace Law* 8e uitg (Juta Lansdowne 2005)

Grogan *Collective Labour*

Grogan J *Collective Labour Law* (Juta Kenwyn 1993)

L

Landis *et al Employment Law*

Landis H *Employment and the Law* 2e uitg (Juta Lansdowne 2005)

R

Rossouw en Conradie *Practical Guide*

Rossouw J en Conradie B *A Practical Guide to Unfair Dismissal Law in South Africa* (Lexis Nexis Butterworths Durban 1999)

V

Van Niekerk *Unfair Dismissal*

Van Niekerk A *Unfair Dismissal* (Siber Ink Claremont 2002)

7.2 Grondwet

Grondwet van die Republiek van Suid Afrika 200 van 1993

Grondwet van die Republiek van Suid Afrika, 1996

7.3 Hofsake

Automobile Manufacturers Employers' Organisation v NUMSA 1998 11 BLLR 1116 (AH)

Banks and Another v Coca-Cola SA – a Division of Coca-Cola Africa (Pty) Ltd 2007 28 ILJ 2748 (AH)

Catering Pleasure & Food Workers Union v National Brands Ltd 2007 28 ILJ 1064 (AH)

Ceramic Industries Ltd t/a Betta Sanitaryware v NCBAWU & Others 1996
17 ILJ 1094 (AAH)

CWIU v Johnson & Johnson (Pty) Ltd 1997 9 BLLR 1186 (AH)

FAWU & Others v Rainbow Chicken Farms 2000 1 BLLR 70 (AH)

FAWU v Kellogg SA (Pty) Limited 1993 14 ILJ 406 (IH)

Fry's Metals (Pty) Ltd v NUMSA & Others 2003 2 BLLR 140 (AAH)

Heigers v UPC Retail Services 1998 1 BLLR 45 (AH)

*Insurance and Banking Staff association & Another v Old Mutual Services
and Technology Administration and Another* 2006 27 ILJ 1026 (AH)

Johnson & Johnson v Chemical Workers Industrial Union & Others 1999 20
ILJ 89 (AAH)

Karras t/a Floraline v SASTAWU & Others 2001 1 BLLR 1 (AAH)

Kgasago & Others v Meat 'n More Spaza 1998 1 BLLR 69 (AH)

Leoni Wiring Systems (EL) (Pty) Limited v NUMSA 2007 28 ILJ 642 (AH)

Maluleka v Ntsebe 1993 14 ILJ 160 (IH)

*Mhlungu & Another v Gremick Integrated Security Specialists (a Division of
Servest) (Pty) Ltd* 2001 22 ILJ 1030 (KVBA)

Môrester Bande (Pty) Ltd v National Union of Metalworkers of SA & Another
1990 11 ILJ 687 (AAH)

Murray v Minister of Defence 2007 3 SA 374 (KH)

NAAWU v Borg Warner SA (Pty) Ltd 1994 15 ILJ 509 (A)

National Union of Mineworkers v De Beers Consolidated Mines (Pty) Ltd 2006 27 ILJ 1909 (AH)

NCBAWU & Others v Natural Stone Processors (Pty) Ltd 2000 21 ILJ 1405 (AH)

NUMSA & Others v Greenfields Labour Hire CC & Another 2004 25 ILJ 558 (AH)

NUMSA v Hendor Mining Supplies 2007 28 ILJ 1278 (AH)

Perumal & Another v Tiger Brands 2007 28 ILJ 2302 (AH)

Picardi Hotels Ltd v FGWU 1999 6 BLLR 601 (AH)

PPWAWU v Plett Timbers (Pty) Limited 1997 2 BLLR 228 (KVBA)

Public Servants Association of South Africa v Minister of Justice and Constitutional Development & Others 2001 11 BLLR 1250 (AH)

R v McDonald 1935 TPD 153

Rand Tyres & Accessories v Industrial Council for the Motor Industry (Transvaal) 1941 TPD 108

SA Breweries Ltd v FAWU 1989 10 ILJ 844 (A)

SA Chemical Workers Union v Afrox Ltd 1999 20 ILJ 1718 (AAH)

SALGA v SAMWU ongerapporteer onder saaknr JR 1320/07 op 12 Jun 2007

SATAWU v Natro Freight 2006 8 BLLR 749 (AH)

Schoeman v Samsung Electronics SA (Pty) Ltd 1997 10 BLLR 1364 (AH)

Simba (Pty) Ltd v FAWU 1997 18 ILJ 558 (AH)

Stuttafords Department Stores Ltd v SACTWU 2001 1 BLLR 46 (AAH)

Tiger Food Brands Ltd t/a Albany Bakeries v Levy NO and Others 2007 28 ILJ 1828 (AH)

Xinwa and Others v Volkswagen SA (Pty) Ltd 2003 4 SA 390 (KH)

Zero Appliances (Pty) Ltd v Commission for Conciliation Mediation and Arbitration and Others 2007 28 ILJ 1836 (AH)

7.4 Internasionale Konvensies

Internasionale Arbeids Organisasie Konvensie 158 van 1982

Internasionale Arbeids Organisasie Regulasie 166 van 1982

7.5 Internet

Anon "Anglogold Persverklarings" [Gevind op die Internet] Internetskakel <http://www.ashantigold.com/Additional/Press/Ashanti/2002/Restructuring+Update.htm> [Datum van gebruik 15 November 2007]

Anon "CCMA Forms" [Gevind op die Internet] Internetskakel <http://www.ccma.org.za> [Datum van gebruik 11 November 2007]

Anon "Mittal tuisblad" [Gevind op die Internet] Internetskakel <http://www.mittalsteel.com/NR/rdonlyres/7A886BD0-B061-470E-8307-AF91A2F42641/381/2005AprilEuropeanOrganisationalRestructuringFINAL.pdf> [Datum van gebruik 15 November 2007]

Anon "Retrenchments" [Gevind op die Internet] Internetskakel <http://www.nedlac.org.za> [Datum van gebruik 10 November 2007]

Anon "Speeches" [Gevind op die Internet] Internetskakel <http://www.labour.gov.za/media/speeches.jsp?speechdisplay1> [Datum van gebruik 12 November 2007]

7.6 Joernale

Grogan J "Complicating Retrenchment Law - unforeseen effects" 2005
Employment Law Journal vol 21 deel 2

7.7 Staatskoerante

GK R17516 in SK 377 van 1 November 1996

R1517 in SK 20254 van 16 Julie 1999

7.8 Wetgewing

Bantu Arbeidswet 48 van 1953

Wet op Arbeidsverhoudinge 28 van 1956

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Wet op Basiese Diensvoorwaardes 3 van 1983

Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997