

## Dit sluit in:

- Watter werkers gaan afgelê word? Hoe sal dit bepaal word?
- Hoeveel skeidingsvergoeding sal afgedankte werkers ontvang?

## Wat om te doen wanneer jy onregverdig afgedank word:

- Indien 'n afdanking onregverdig is (óf omdat die prosedure nie onregverdig was nie, of omdat daar nie 'n goeie rede was met betrekking tot gedrag, prestasie of kapasiteit nie) kan die werker die dispuut na die CCMA of 'n bedingingsraad verwys, waar 'n kommissaris sal besluit of dit regverdig was of nie. As dit onregverdig was, kan die kommissaris die werker heraanstel, of die werkgever beveel om vergoeding te betaal.
- Werkgewers mag nie werkers afdank vir die uitoefening van hul regte onder die LRA, of vir deelname aan prosedurele stakingsaksies, vir swangerskap of vir enige rede wat diskriminerend is nie. As hulle dit doen, is die afdanking outomaties onregverdig, en moet dit na die Arbeidshof verwys word.

**Casual Workers' Advice Office (CWAO)**

**082 812 1934 AND 076 551 7112**

**2 High Road, Georgetown, Germiston, GAUTENG**



**CWAO**  
CASUAL WORKERS ADVICE OFFICE

Afrikaans -  
*Unfair Dismissal*

## KEN JOU REGTE

# Onregverdige afdanking (*Unfair Dismissal*)

**Dit is die reg van elke werker om nie onregverdig afgedank te word nie. Omdat werksekuriteit belangrik is, is afdanking altyd die laaste opsie; werkgewers moet eerder probleme probeer regstel as om werkers af te dank.**

## Afdanking is onregverdig as:

- die werkgever nie 'n regverdige prosedure gevolg het voordat hy die werker afgedank het nie, of
- daar geen goeie rede was om die werker af te dank nie.

- Die werker moet genoeg tyd gegee word om vir die verhoor voor te berei – minstens 48 uur; en
- Die werker moet toegelaat word om iemand te hê om hom of haar in die verhoor by te staan, en 'n tolk, indien nodig.

## Aflegging:

- 'n Werkgewer kan werkers aflê vir opregte operasionele vereistes. Voor die werkgewer die besluit neem om af te lê moet hulle met werkers en hul vakbonde konsulteer oor 'n aantal vrae (gelys in Artikel 189 van die LRA).

## Dit sluit in:

- Waarom oorweeg die werkgewer om werkers af te lê?
- Is daar enige manier om afdankings te vermy (bv. kort tyd)?



## Base kan afdank vir:

- **Wangedrag**

Die werkgewer kan bewys dat die werker 'n reël oortree het wat hulle van geweet het en verstaan het; dat die reël gelykop op alle werkers toegepas word, en dat afdanking geregtig is - met ander woorde dat dit nie moontlik sou wees om die werker reg te stel deur byvoorbeeld vir hom of haar 'n waarskuwing te gee nie.

- **Swak werk prestasie**

Die werkgewer kan bewys dat die werker bewus was van die vereiste standaard. Die werkgewer moet ook die werker 'n ware kans gee om te verbeter om aan die standaard te voldoen.

- **Onvermoë om te werk as gevolg van swak gesondheid**

In hierdie geval moet die werkgewer die werker probeer akkommodeer, veral as die onvermoë om te werk tydelik is.

## Voorwaardes vir afdanking:

- Voordat 'n werker weens wangedrag, swak prestasie of onvermoë om te werk afdank word, moet die werkgewer die werker die kans gee om sy of haar kant van die storie te vertel.
- Die werker moet duidelik vertel word wat die werkgewer se klagte is, in 'n taal wat hy of sy kan verstaan;