

Diskriminasie op grond van godsdiens

Aanhangers van sekere godsdienste is traag om op hulle sabbat of ander heilige dae te werk. In sommige gevalle weier hulle selfs. Maar wat as so 'n weiering met die werkgewer se bedryfsbehoefes bots?

Ons arbeidswetgewing bied aan werknemers beskerming teen diskriminasie op verskillende gronde, godsdiens ingesluit. Hierdie beskerming het as grondslag die grondwetlike beskerming van 'n persoon se waardigheid. Alle grondwetlike regte het egter ook beperkings. Hierdie beperkings word dikwels in die werksplek getoets, soos in die saak van **TDF Network Africa (Pty) Ltd vs Faris (2018)**, wat in die Arbeidsappèlhof (AAH) opgeëindig het.

Die feite

Die werknemer (Faris) is as deel van die nagraadse bestuursopleidingsprogram deur die maatskappy in diens geneem. Volgens die maatskappy is van Faris vereis om een maal per maand op 'n Saterdag die voorraadopname by te woon. Faris het geweier om dit by te woon op grond van haar geloof as 'n Sewendedag-Adventis. Daar word van Sewendedag-Adventiste vereis om die sabbat tussen sonsondergang op Vrydag en sonsondergang op Saterdag te heilig, waartydens hulle gewoonlik nie toegelaat word om te werk nie en hulle aan geestelike en godsdienstige sake moet toewy.

Daar was verskeie interaksies tussen Faris en die maatskappy. Faris het die maatskappy versoek om haar te akkommodeer. Sy het alternatiewe voorgestel, insluitend dat sy gewillig is om ná sonsondergang op Saterdag en op Sondae te werk. Die maatskappy was nie bereid om vir haar 'n uitsondering te maak nie en het van haar verwag om spesiale verlof van haar kerk te bekom om haar toe te laat om op Saterdag te werk. Faris was nie bereid om dit te doen nie. Toe Faris steeds weier om op Saterdag te werk, is 'n 'ongeskiktheids'-verhoor gehou en is sy ontslaan. Sy het haar ontslag betwis op die gronde dat dit 'outomaties onbillik' was.

Arbeidshof

Die Arbeidshof (AH) het bevind dat Faris onbillik ontslaan is en sy het 12 maande se salaris as vergoeding ontvang, asook nog R60 000 vir die onbillike diskriminasie. Die maatskappy het by die Arbeidsappèlhof (AAH) appèl aangeteken.

Inherente vereiste van die werk

Daar bestaan geen twyfel dat Faris weens die nakoming en uitoefening van die leerstellings van haar geloof ontslaan is nie. Die maatskappy moes dus bewys dat die ontslag nie onbillik was nie. Om dit te doen, moes hulle bewys dat die vereiste dat Faris op Saterdag werk, 'n inherente vereiste van die werk was. Die AAH het beklemtoon dat die vereiste streng vertolk moet word. Dit het hoë eise gestel deur te verklaar “... 'n Blote geldige kommersiële rasionaal sal nie genoeg wees nie. Oor die algemeen moet die vereiste rationeel aan die uitvoer van die werk gekoppel wees. Dit beteken dat werklik en in goeie trou geglo word dat die vereiste nodig is vir die vervulling van 'n regmatige werksverwante doel en moet redelikerwys noodsaaklik wees vir die bereik van daardie doel ... Ook moet die werkgewer bewys dat dit onmoontlik is om die individuele werknemer te akkommodeer sonder om onnodige ontbering of onoorkomelike bedryfsprobleme te veroorsaak.”

Die AAH kon geen aanduiding vind dat haar afwesigheid enige impak op die maatskappy se vermoë om voorraadopnames te doen, gehad het nie. Die maatskappy kon steeds die hoofdoel sonder haar bereik, soos hulle die grootste deel van die jaar gedoen het, voor sy ontslaan is.

2/...

Redelike akkommodasie

Die maatskappy het egter ook betoog dat voorraadopname as 'n noodsaaklike deel van bestuursopleiding geag word en dat daar geen ander tyd was om vir Faris hierdie opleiding aan te bied nie. Faris het geglo dat dit moontlik was om die kennis op ander tye op te doen en dat sy steeds 'n toesighoudende rol kon inneem as die maatskappy 'n poging aangewend het om haar te akkommodeer. Die AAH verklaar dat daar meer van 'n werkgewer verwag word as om net van die werknemer te verwag om oplossings te vind. Die werkgewer is verplig om redelike toegewings te maak om 'n werknemer se godsdienstvryheid te akkommodeer, tensy dit onmoontlik is om dit te doen sonder om onnodige ontbering te veroorsaak. Die Hof beslis dat die maatskappy nie genoeg gedoen het om Faris te akkommodeer nie.

Wat van ander godsdienste?

Die maatskappy het betoog dat die gevaar bestaan dat die 'sluise oopgetrek sal word' en ander werknemers nou ook vrystelling van werk op Saterdag sal wil hê, om familie- of ander redes. Die maatskappy beroep hom op die uitspraak van die Arbeidshof in ***Food and Allied Workers Union and Others v Rainbow Chicken Farms (2000)***, rakende Moslems wat weier om tydens Eid te werk. In daardie saak het die hof beslis dat die maatskappy se aandrang dat werknemers tydens Eid moet werk, nie op onbillike diskriminasie neerkom nie. Die AAH wys egter in die ***TFD Network Africa-saak*** daarop dat *"Faris se situasie heeltemal van die situasie van die Moslemwerknemers in die Rainbow Chickens-saak verskil. In daardie saak sou die fabriek moes toemaak en die werkgewer sou onnodige ontbering ly, indien die betrokke werknemers toegelaat is om verlof te neem"*. Die AAH beslis dat die 'sluise'-argument *"misplaas, ongegrond en sonder rasonale basis"* was.

Uitkoms

Die AAH beslis dat die maatskappy nie kon bewys dat die ontslag billik was op grond van 'n inherente vereiste van die werk nie. Faris se ontslag was dus outomaties onbillik. Die AAH handhaaf die toekenning van 12 maande se salaris as vergoeding, nieteenstaande die feit dat Faris ses maande ná haar ontslag ander werk gekry het. Die AAH verwerp egter die bykomende R60 000 wat die AH toegeken het, op die gronde dat dit buitensporige swaar straf is.

Lesse

Wat kan ons uit hierdie saak leer? Die eerste en belangrikste les is dat ons howe godsdienstvryheid en ander grondwetlike regte en vryhede baie ernstig opneem. Dit behels meer as net verdraagsaamheid. Werkgewers moet wys dat hulle opreg is in hulle pogings om hierdie regte en vryhede redelik te akkommodeer. Die tweede les is dat omstandighede beduidend kan verskil en dat elke saak op eie meriete beoordeel moet word. Dit verg dikwels fyn trap.

Jan Truter vir www.labourwise.co.za

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn-diens ten opsigte van arbeidsverhoudinge, wat daarop gemik is om werkgewers met die implementering van doeltreffende arbeidsverhoudinge te help. Kontak hulle via die webtuiste, of by info@labourwise.co.za.