

Tug van 'n werknemer na bedanking

'n Werknemer bedank summier na kennisgewing van 'n tugverhoor. Kan die werkgewer met die verhoor voortgaan?

Uit 'n regsoogpunt is bedanking 'n sogenaamde 'eensydige' regshandeling. Sodra 'n werknemer bedank het, hetsy regmatig of nie, kan die bedanking nie sonder die werkgewer se instemming ongedaan gemaak word nie. Daar is egter verskillende nagevolge vir die werknemer, afhangend van of die bedanking regmatig is, o.a. dat aan die nodige kennisvereistes ingevolge die dienskontrak voldoen, of indien nie, aan die bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (die WBDV) voldoen – sien bespreking in die raampie hieronder. Maar wat gebeur indien die werknemer in die aangesig van 'n hangende tugproses bedank? Kan die werkgewer, byvoorbeeld, met tugstappe teen 'n werknemer wat bedank het, voortgaan?

Kontrakbreuk

Die dienskontrak vereis van die partye om kennis van diensbeëindiging te gee. Die WBDV skryf die minimum kennisgewingstydperk voor en bepaal dat sodanige kennisgewing skriftelik moet geskied, tensy die werknemer ongeletterd is. 'n Werknemer wat dus summier bedank, pleeg kontrakbreuk. 'n Mens sou dink dat 'n werkgewer met tugstappe teen die werknemer sou kon voortgaan, solank dit binne die kontraktuele kennisgewingstydperk geskied. Maar in 'n onlangse saak het die Arbeidshof 'n ander beskouing uitgespreek.

Die doen van tugstappe

In die Arbeidshofsaak van ***Mtati v KPMG Services (Pty) Ltd (2017)***, was die maatskappy besig om bewerings van ernstige wangedrag teen 'n werknemer te ondersoek. Die werknemer het besluit om kennis van bedanking te gee. Toe die maatskappy sy voorneme om tugstappe te doen, aandui, het die werknemer weer bedank, hierdie keer 'summier' (onmiddellik van krag). Die maatskappy was van mening dat dit voor die afloop van die kontraktuele kennisgewingstydperk met die tugstappe kon voortgaan. By die tugverhoor het die werknemer die punt geopper dat die voorsitter nie oor die jurisdiksie beskik het om met die tugverrigtinge voort te gaan nie, aangesien sy bedank het. Sy het aangedui dat, indien die maatskappy beoog om met die tugverhoor voort te gaan, sy stappe sou doen om 'n interdik teen die verrigtinge te bekom. Die voorsitter het beslis dat die verhoor sou voortgaan. Die werknemer het uitgeloop en die tugverhoor is in haar afwesigheid voortgesit. Sy is op die bewerings teen haar skuldig bevind en ontslaan. Die werknemer het die Arbeidshof op dringende grondslag genader om 'n interdik te bekom.

Die hof het tot die volgende gevolgtrekking gekom:

‘Na my mening het die tweede bedankingsbrief van die aansoeker die status van die werknemer verander van dié van werknemer, in die gewone sin van die woord, tot dié van voormalige werknemer van die respondent (maatskappy). Dit beteken dat die summiere beëindiging van die dienskontrak die reg van die eerste respondent (maatskappy) gehad het om met die tugverhoor teen haar voort te gaan, weggeneem het.’ (Vry vertaal)

Die hof het die tugverhoor nietig verklaar en dit ter syde gestel. Die maatskappy is beveel om die koste van die aansoek te betaal.

Gevolgtrekking

Hoewel ons nie met die redenasie en uitkoms in die *Mtati*-uitspraak saamstem nie, moet werkgewers hulle as daardeur gebonde beskou – ten minste tot ’n ander hof tot ’n ander gevolgtrekking kom. Dit is dus nie aan te beveel dat ’n werkgewer met tugstappe voortgaan ná ’n werknemer gekies het om te bedank nie.

Bespreking: Die twee betekenis van bedanking

Ons is van mening dat die hof in die *Mtati*-uitspraak dit mis het, wat ongelukkig ’n onbillike uitkoms vir die maatskappy tot gevolg gehad het. Na ons mening lê die oorsprong van die redenasiefout dalk in wat met ‘bedanking’ bedoel word. Die WBDV gebruik nie die term nie, maar verwys bloot na diensbeëindiging. In algemene taal praat ons van bedanking wanneer die werknemer die inisiatief neem om die diensverhouding te beëindig. Dit kan twee betekenis hê:

Bedanking, in een sin van die woord, is waar die werknemer die dienskontrak op geldige wyse beëindig deur kennis ingevolge die dienskontrak te gee. Die werknemer se reg om kennis te gee, spruit uit die kontrak of die WBDV; dit is ’n eensydige regshandeling; daar is geen vereiste dat die bedanking deur die werkgewer aanvaar moet word nie; die werknemer kan dit nie sonder die werkgewer se instemming terugtrek nie; en die kontraktuele verhouding kom ná die verstryking van die kontraktuele kennisgewingstydperk tot ’n einde.

Bedanking, in die tweede sin van die woord, is waar die werknemer ‘summier’, of sonder die nodige kennisgewing, bedank. Dit kom op kontrakbreuk neer, en na ons mening hoef die werkgewer dit nie te aanvaar nie. Indien die werkgewer kies om nie die kontrakbreuk te aanvaar nie, kan die werkgewer daarop aandring dat die werknemer die kennisgewingstydperk afwerk. Indien die werknemer weier om haar diens beskikbaar te stel, kan die werkgewer – ten minste in teorie – die hof nader om die werknemer te beveel om vir die res van die kontraktuele kennisgewingstydperk te werk (word na verwys as ‘spesifieke nakoming’). Dit is selde of ooit die moeite werk om hierdie roete in die praktyk te volg. Dit volg egter dat die werkgewer ook in staat behoort te wees om enige ander stappe te neem, wat dit regtens en billikheidshalwe geregtig is om te doen, tot en met die kontraktuele kennisgewingstydperk afgeloop het – insluitend die reg om sy gesag om tugstappe te doen, uit te oefen. Indien die werkgewer egter die

werknemer se kontrakbreuk ('repudiasie' in regsterme) aanvaar, kom die dienskontrak met sodanige aanvaarding tot 'n einde. Die werkgewer sal dan nie meer tugstappe kan doen nie. In sodanige geval is die enigste opsie tot die werkgewer se beskikking om 'n skadevergoedingseis vir skade weens die werknemer se kontrakbreuk, in te stel.

Die erkenning van bogenoemde onderskeid sal die gemeenregtelike onderliggende beginsels wat vir alle kontrakte, die dienskontrak ingesluit, instandhou.

Dit blyk dat die hof die twee betekenisse laat saamsmelt het, wat ongelukkig die verwarring rondom die kwessie van bedanking laat voortbestaan.

Vrywaring: *Bogenoemde materiaal word slegs vir die doeleindes van algemene inligting verskaf en vorm nie regs- of professionele advies nie. Nóg die skrywer, nóg die uitgewer aanvaar verantwoordelikheid vir enige verlies of skade wat kan spruit uit enige vertrouwe op die inligting in hierdie artikel bevat.*

Artikel verskaf deur 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.