

Pleitooreenkomste in dissiplinêre sake

Die kwessie van pleitooreenkomste kom ter sprake as verskeie medepligtiges hulle aan ernstige wangedrag skuldig maak. Die werkgewer het dalk een of meer van die medepligtiges nodig om getuienis by die dissiplinêre verhoor te lewer. Kan 'n mens tot 'n mindere straf instem in ruil vir die getuienis teen die vermeende medepligtiges? Wat van die beginsel dat dissipline konsekwent toegepas moet word?

Pleitooreenkomste word algemeen in die kriminele reg gebruik, bv. as die Staat 'n oortreder se getuienis teen sy of haar medepligtiges nodig het. Artikel 204 van die Strafproseswet reguleer pleitooreenkomste. Hoe geldig is sodanige reëlings in dissiplinêre prosedures?

In die onlangse Arbeidshofbeslissing van *MEC, Department of Health, Eastern Cape v Public Health & Social Development Sectoral Bargaining Council & others* (2016) was daar agt werknemers betrokke – almal bestuurders van die direktoraat van die gesondheidsnooddienste van die Oos-Kaapse Departement van Gesondheid – wat 'n vliegtuig misbruik en departementele fondse sonder magtiging aangewend het om na 'n sokkerwedstryd te reis. Sekere van die werknemers het later saamgesweer om valslik voor te gee dat die reis vir die doeleindes van amptelike besigheid was. Die werkgewer het daarna vasgestel dat dit 'n wanvoorstelling was en vyf van die agt werknemers is aan dissiplinêre verhoor onderwerp en ontslaan. Een van die agt het bedank voordat hy van wangedrag aangekla is, nog een het 'n finale skriftelike waarskuwing ontvang, maar is nie ontslaan nie, en 'n derde is 'n pleitooreenkoms aangebied in volge waarvan hy by die dissiplinêre verhoor skuldig sou pleit, en teen sy oorblywende kollegas sou getuig - in ruil vir 'n finale skriftelike waarskuwing en twee maande se onbetaalde skorsing, in plaas van ontslag.

Die werknemers se skuld is algemeen aanvaar, maar tog het die arbiter bevind dat die ontslag van die vyf werknemers substantief onbillik was. Volgens die arbiter is die sanksie van ontslag nie konsekwent toegepas is nie. Die pleitooreenkoms was een van die redes vir hierdie bevinding. Op hersiening het die Arbeidshof bevind dat daar geen rede was waarom sodanige ooreenkoms – onderhewig aan die beperkings wat hieronder bespreek word – nie in die konteks van die arbeidsreg gebruik kon word nie. Die hof het bevind dat die getuienis van medepligtiges 'n beproefde en betroubare metode in die strafreg is, waar 'n pleitooreenkoms slegs betwis kan word as die medepligtige in kwade trou (om die een of ander bymotief) gekies is. In hierdie saak was daar geen bewyse dat die departement die werknemer met wie die pleitooreenkoms aangegaan is, onbillik gekies het, of dat die werkgewer se gedrag in hierdie opsig inkonsekwent was nie. 'n Ligter straf was nodig om 'n kompromis te bereik en die werknemer se samewerking en getuienis te bekom. Die ontslag van die werknemers is gehandhaaf.

2/...

2.

In die uitspraak het die hof bepaal dat die werkgewer se keuse van 'n individuele oortreder uit 'n groep nie op sigself onbillik is nie. Die werkgewer het 'n wye diskresie in die oorweging van wie, in 'n groep werknemers wat van wangedrag beskuldig word, hy kies om 'n pleitooreenkoms mee aan te gaan. Die werkgewer staan onder geen verpligting om hierdie aanbod aan al die oortreders te rig nie, aangesien 'die doel van die bekom van getuienis om werknemers wat hul wangedra het, te dissiplineer, heeltemal verydel sal word indien sodanige pleitooreenkoms aan elkeen van die werknemers aangebied sou word'.

Die metode vir die kies van 'n getuie vir die doeleindes van 'n pleitooreenkoms moet egter billik wees. In hierdie verband het die hof bepaal dat verkeie faktore in ag geneem moet word, onder andere die individu se vermoë om te getuig, geloofwaardigheid, persoonlike kennis van die wangedrag, samewerking tydens die ondersoek, berou voor die aanbod van die pleitooreenkoms en dissiplinêre rekord.

Faktore wat pleitooreenkoms onbillik kan maak, sluit in ooglopende voortrekkery; situasies waar getuienis d.m.v. 'n pleitooreenkoms nie redelikerwys nodig vir 'n skuldigbevinding was nie (bv. al die aangeklaagdes het skuldig gepleit); situasies waar 'n werknemer wat aan ernstige wangedrag skuldig is, onbillik verkies word en – d.m.v. die pleitooreenkoms - in staat gestel word om die ander, 'minder skuldige' werknemers, as sy of haar sondebokke te gebruik; en onbillike ras-, geslags- of ander diskriminasie.

Dit is nie die eerste keer dat die Arbeidshof die gebruik van pleitooreenkoms in dissiplinêre sake geldig gemaak het nie. In *SAMWU o.b.o. Abrahams & 90 others* (2009), byvoorbeeld, het die arbiter bevind dat werknemers wat van kollektiewe wangedrag aangekla is (Kaapstad se verkeersbeamptes wat 'n nasionale pad versper het) die aanvaarding van 'n pleitooreenkoms 'tot hulle eie nadeel' geweier het. Gevolglik het die arbiter bevind dat die stadsraad se besluit om hulle te ontslaan, billik was. In daaropvolgende hersieningsverrigtinge is die bevinding deur die Arbeidshof bekragtig.

Hoewel hierdie sake werknemers van 'n nuttige werktuig in situasies van groepswangedrag voorsien, sou dit wys wees om dit nie as 'n eerste opsie te gebruik nie, aangesien dit deur beide werkgewers en oortreders misbruik kan word. Dit sou veiliger wees om sodanige pleitooreenkoms te hou vir situasies waar bewyse moeilik, of selfs onmoontlik, is om sonder sodanige reëling te bekom.

Artikel verskaf deur Barney Jordaan van Labourwise

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.