

ZERO-TOLERANSIE IN DIE WERKSPLEK

Die bestaan van geldige of redelike reëls is 'n voorvereiste vir doeltreffende en billike dissipline in die werksplek. Werknemers moet ook van hierdie reëls bewus gemaak word en die reëls moet konsekwent toegepas word. Maar hoe hoog mag die werkgewer die perk stel ?

Werkgewers behoort, so ver as moontlik, die reëls vir die werksplek op skrif te stel en seker maak dat die reëls behoorlik aan werknemers oorgedra word. Die gevolge van die oortreding van die reëls behoort ook uitgespel te word, veral as die oortreding tot ontslag kan lei. Soms neem werkgewers dit 'n tree verder deur 'n 'zero-toleransie'-benadering tot sekere wangedrag in te stel. Dit bring die vraag voorhande oor hoe vêr die werkgewer hiermee kan gaan – beteken die feit dat die werkgewer 'n zero-toleransie-beleid ingestel het, dat 'n oortreder altyd ontslaan mag word?

Hierdie punt is in die saak van ***Shoprite Checkers (Pty) Ltd v Tokiso Dispute Settlement & others*** (gerapporteer in 2015) voor die Arbeidsappèlhof (AAH) oorweeg. Ten einde verlies van voorraad te bekamp, het die werkgewer 'n reël ingestel wat van werknemers vereis om goedere in hulle besit by die sekuriteitsbeamptes te verklaar. Die betrokke werknemer was ná werk in besit van 'n aanroreukweerder (in haar handsak) en kon geen bewys van aankope verskaf nie. Die werknemer is van versuim om die item te verklaar, aangekla. Haar weergawe was dat sy vergeet het om dit te verklaar voor sy die winkel binne gegaan het. Sy het nietemin op die aanklag skuldig gepleit en is ontslaan. Sy het die saak na die CCMA verwys. Daar was verskeie leemtes in haar getuienis en die Kommissaris van die CCMA het die ontslag gehandhaaf. Op hersiening het die Arbeidshof bevind dat die ontslag nie 'n billike straf was nie. Dit is deur die Arbeidsappèlhof bevestig.

'n Belangrike aspek van hierdie saak is dat die werknemer nie van diefstal aangekla is nie. Die werkgewer het nogtans getuig dat daar 'n streng beleid is dat 'n enkele oortreding van die reël rakende die verklaring van goedere tot ontslag kan lei. Die AAH het, op grond van die feite van hierdie saak, beslis dat daar geen bewyse was dat hierdie benadering of beleid aan werknemers bekend was nie. Dit was ook teenstrydig met die werkgewer se gedragskode, wat bepaal dat die oortreding "tot 'n dissiplinêre straf, ontslag ingesluit, kan lei". Onder hierdie omstandighede het die AAH tot die gevolgtrekking gekom dat, ten spyte van die feit dat die werknemer nie 'n goeie of betroubare getuie was nie, sy op die aanklag van die verbreking van die reël skuldig gepleit het, en dat daar versagte en ander omstandighede was wat die uitkoms moes beïnvloed het. Die AAH se siening was dat 'n finale skriftelike waarskuwing, eerder as ontslag, die gepaste straf was.

Die hof het dit nodig geag om die volgende algemene opmerkings rakende 'n 'zero-toleransie'-benadering te maak:

"... die reg laat 'n werkgewer nie toe om 'n zero-toleransie-benadering vir alle oortredings in te stel, ongeag van die toepaslikheid of proporsionaliteit ten opsigte van die oortreding, en dan van 'n kommissaris te verwag om by sodanige benadering in te val nie. Die toets ten opsigte van ontslag is

2/...

2.

billikheid en 'n werkgewer kan nie daaruit kontrakteer of, as't ware, 'n 'geen toegang-gebied' vir kommissarisse daarstel nie."

Wat as die werkgewer in hierdie geval 'n ander benadering gevolg het? Soos hierbo genoem, is daar aan die werknemer die geleentheid gebied om bewys van aankope vir die goedere te lewer, wat sy in gebreke gebly het om te doen. Haar getuienis oor wat op daardie betrokke dag gebeur het, was van teenstrydighede deurspek. 'n Mens moet wonder of daar enigsins 'n ander uitkoms sou wees indien die hoof aanklag diefstal was, met versuim om goedere te verklaar as alternatief.

Aan die begin van hierdie artikel het ons na die basiese vereistes vir doeltreffende en billike dissipline verwys. Maar daar is 'n paar bykomende lesse wat uit hierdie saak geleer kan word. Eerstens beteken die aanbring van 'n 'zero-toleransie'-etiket op 'n oortreding nie dat ontslag altyd toepaslik is nie. Tweedens moet die werkgewer, veral waar strenger reëls geld, doodseker maak dat werknemers van hierdie reël en die moontlike gevolge van die oortreding daarvan, bewus gemaak word. Derdens moet werkgewers deeglik nadink oor die formulering van dissiplinêre klagtes, veral as dit blyk dat daar 'n element van oneerlikheid betrokke is.

Artikel verskaf deur Jan Truter 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.