

## Afwyking van tugprosedures in die geval van wangedrag

Kan 'n werkgever van die tugprosedures in wangedragsake afwyk? Die eenvoudige antwoord is 'ja', hoewel dit slegs onder beperkte omstandighede toelaatbaar is, soos hieronder verduidelik.

### Goeiepraktykskode

Die Goeiepraktykskode: Ontslag (die 'Kode') erken dat 'n tugverhoor nie nodig is as daar nie 'redelikerwys' van die werkgever 'verwag kan word' om sodanige verhoor te hou nie. Ongelukkig spesifiseer die Kode nie wanneer dit geval sou wees nie. Uit gewysde sake, kan ons aflei dat dit die geval sou wees waar die hou van 'n verhoor die lewens of veiligheid van mense in gevaar sou stel, of tot skade aan eiendom sou lei (sogenaamde 'krisissone'-gevalle). Nog 'n voorbeeld is waar werknemers, deur hulle woorde of daade, hulle reg op 'n verhoor laat vaar of verbeur het; bv. 'n werknemer weier, sonder enige goeie rede, om 'n verhoor voort te sit of by te woon, beledig of dreig iemand wat by die verhoor betrokke is, of is ontwrigtend. Afwesigheid van 'n verhoor weens siekte is nie 'n aanvaarbare uitsondering nie; dit sou beter wees om die verhoor uit te stel. Die senioriteit van die werknemer is ook nie 'n aanvaarbare uitsondering nie – alle werknemers is op prosedurele billikheid geregtig.

### Skuldig pleit

Wat as die werknemer skuldig pleit – is dit nodig om die hele proses te deurloop? Dit sou gewoonlik nie nodig wees nie, mits die werkgever tevrede is dat die werknemer die aantygings verstaan, met al die feite daaromtrent saamstem, nie die getuienis wil aanhoor nie en 'n geleentheid gegun word om sy/haar saak te stel en versagtende faktore voor te lê.

### Wesentliche nakoming

Kom ons kyk nou na situasies waar die werkgever wel 'n verhoor hou, maar van onbillike optrede beskuldig word deurdat daar nie aan die vereistes van prosedurele billikheid voldoen is nie. As die werkgever *nie* 'n formele tugprosedure volg *nie* en van prosedurele onbillikheid beskuldig word, sal arbiters besluit of die werkgever, ten spyte van tekortkominge in die proses, die beginsels van die Kode 'wesentlik nagekom' het. Byvoorbeeld, as daar gekla word omdat die bewerings nie op skrif was nie, maar slegs mondeling, moet die arbiter besluit of hierdie feit op sy eie die hele proses onbillik maak. Indien die werknemer volledig oor die bewerings ingelig is en daar was, byvoorbeeld, geen taalhindernisse nie, is die afwesigheid van skriftelike bewerings as sulks dalk nie onbillik nie. Maar selfs al word bevind dat dit onbillik was, sal dit nie noodwendig outomaties vergoeding vir prosedurele onbillikheid tot gevolg hê as die afwyking nie die werknemer se reg op 'n billike verhoor wesentlik beïnvloed het nie.

### Klein besighede

Die feit dat die werkgever 'n klein besigheid is, regverdig nie op sigself 'n afwyking van die bepalings van die Kode nie: hoewel daar nie van hulle verwag sal word om formele verhore in die styl van strafverhore

te hou nie, word steeds van klein werkgewers verwag om breedweg aan die bepalings van die Kode te voldoen.

### **Eie prosedure**

As die werkgewer sy eie, formele tugprosedure ingestel het, maar versuim om dit in 'n spesifieke saak tot op die letter na te volg, sal arbiters die werkgewer se verduideliking vir die afwyking oorweeg en dan beslis of die afwyking ernstig genoeg was om 'n bevinding van onbillikheid te regverdig. Indien daar breedweg tot die beginsels van die Kode gehou is, behoort die werkgewer 'n vrypas te ontvang. Weer eens is nie elke afwyking noodwendig onbillik nie, en sal elke afwyking nie outomaties die toekenning van vergoeding aan die werknemer tot gevolg hê nie.

Die situasie raak meer ingewikkeld as die werkgewer se tugprosedure deel van die werknemers se dienskontrakte vorm, of namens die lede met 'n vakbond ooreengekom is. Werkgewers moet nie slegs aan natuurlike geregtigheid voldoen nie; hulle moet ook die bepalings van hulle ooreenkomste nakom ('akkoord bly akkoord'). Nietemin kan afwykings selfs hier toegelaat word.

### **'Massa'-verhore**

'n Goeie voorbeeld van 'n afwyking van die tugprosedure wat in die werknemers se dienskontrakte opgeneem was, kan in die saak van *Broadcasting, Electronic, Media & Allied Workers Union and others v SABC and others* (2016) gevind word. Die SABC het besluit om 'n 'massa'-verhoor te hou vir honderde werknemers wat van betrokkenheid by bedrog beskuldig is. Die SABC het die werknemers gevra om skriftelik op die aanklagte te reageer en voorgeneem om die bewyse en hulle voorleggings aan 'n onafhanklike voorsitter voor te lê. Indien die werknemers skuldig bevind sou word, sou voorleggings oor sanksie op dieselfde wyse geskied. Die werknemers, deur hulle vakbond, het probeer om 'n interdik teen die verrigtinge te bekom, as sou dit kontrakbreuk daarstel. Die Arbeidshof was tevrede dat, hoewel die prosedure 'n afwyking van die standaardprosedure was, dit aan die vereistes van natuurlike geregtigheid voldoen. Om individuele verhore volgens die strafregmodel vir meer as 100 werknemers te hou, soos in die werknemers se kontrakte bepaal word, sou 'doeltreffendheid in die werkplek strem'. Die hof het die afwyking gekondoneer.

Werkgewers wat eie tugprosedures ingestel het, moet sover as moontlik by die bepalings daarvan hou. Daar moet 'n goeie verduideliking vir enige afwyking wees. Werkgewers wat nie eie tugprosedures ingestel het nie, word aangeraai om wel een in te stel wat vir die omstandighede en grootte van die werkgewer geskik is. Ons sou werkgewers egter afraai om dit deel van die werknemers se dienskontrakte te maak.

Artikel verskaf deur Barney Jordaan vir [www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za)

[www.labourwise.co.za](http://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](mailto:info@labourwise.co.za).