

Die reg op verhoor voor skorsing

In 'n tugverhoor het 'n werknemer die reg om aangehoor te word, voordat 'n oordeel gevel word. Maar het 'n werknemer die reg om aangehoor te word voor skorsing in afwagting op die uitslag van die verhoor? Teen die agtergrond van teenstrydige regspraak het die Konsitusionele Hof uiteindelik 'n bietjie duidelikheid gelewer.

Waar daar bewerings van ernstige wangedrag teen 'n werknemer is, maak dit sake makliker om die werknemer hangende verdere ondersoek te skors. Daar word na verwys as “voorsorgskorsing”. Die skorsing sal met volle betaling wees tot tyd en wyl die tugverhoor afgehandel is.

Prosedure

Die definisie van ‘onbillike arbeidspraktyk’ in die Wet op Arbeidsverhoudinge verwys na ‘skorsing’ as een van die gronde vir verwysing van 'n arbeidsdispuut na die CCMA. In teenstelling met die riglyne vir voor-ontslagprosedures, is daar geen vereistes of riglyne oor die prosedures wat werkgewers moet volg in die skorsing van 'n werknemer nie. Daar is egter verskeie uitsprake van die Arbeidshof wat daarop dui dat 'n werknemer op 'n vóórskorsingsverhoor geregtig is. Die redenasie was tipies dat skorsing ernstige persoonlike en maatskaplike gevolge vir die werknemer kan inhou en dat die reg op werk aan die reg op waardigheid gekoppel is. Dit sou onder andere van die oorwegings wees wat tydens sodanige verhoor verken kan word.

Ander benadering

'n Ander benadering is gevolg in die saak van **Long v South African Breweries (Pty) Ltd and Other [2018] ZACC**. Die streeksbestuurder van SA Breweries is vir ongeveer drie maande voor die aanvang van die tugverhoor geskors. Hy is ná afloop daarvan ontslaan vir growwe pligsversuim, growwe nalatigheid en die maatskappy se naam in oneer bring. Die billikheid van die skorsing en die ontslag is in twee afsonderlike CCMA-sake betwis. Die CCMA het in albei gevalle in die werknemer se guns beslis, maar albei beslissings is op hersiening deur die Arbeidshof omgekeer. Ons beskou slegs die skorsingskwessie van nader.

Arbeidshof

Die Arbeidshof (AH) het beslis dat die skorsing aan 'n hangende ondersoek gekoppel moet wees en dat dit die integriteit van daardie proses moet beskerm. In 'n situasie soos hierdie, waar die skorsing voorkomend eerder as bestraffend was, is daar egter geen vereiste dat die werknemer die geleentheid gebied moet word om voorleggings te doen nie. Enige benadeling van die werknemer is versag deur die feit dat hy ten volle tydens die skorsing betaal is. Die AH beslis dat die skorsing nie vir 'n onnodig lang tydperk was nie. Die skorsing was dus nie 'n onbillike arbeidspraktyk nie.

'n Aansoek duer die werkgewer om verlof tot appèl na die Arbeidsappèlhof (AAH) slaag nie, wat lei tot 'n aansoek om verlof tot appèl na die Konsitusionele Hof (KH). In sy uitspraak, oorweeg die KH toe die vooruitsigte op sukses.

Konsitusionele Hof

Die KH stem saam met die AH se bevinding dat daar nie van 'n werkgewer vereis word om aan 'n werknemer die geleentheid te bied om voorleggings te doen voor 'n voorsorgskorsing nie. Dit bevestig dat die AH reg was in sy stelling dat die aansoeker as voorsorgmaatreël geskors is en nie as strafmaatreël nie.

Wanneer is skorsing toelaatbaar?

Die afskaffing van die vereiste vir 'n vóórskorsingsverhoor moet verwelkom word. Ongelukkig is die vraag oor die omstandighede waaronder 'n skorsing toelaatbaar sal wees, nog nie behoorlik aangespreek nie.

Vorige regspraak dui daarop dat 'n voorsorgskorsing van 'n werknemer, in afwagting op 'n verhoor, slegs onder buitengewone omstandighede gebruik moet word, soos waar daar redelike vrese bestaan dat die werknemer met die ondersoek sal inmeng, of die wangedrag ter sprake sal herhaal. Werkgewers vind hierdie benadering baie beperkend.

Benaderingskuif

Behalwe dat die nodigheid van 'n vóórskorsingsverhoor afgeskaf is, dui die saak van SA Breweries blykbaar ook op 'n benaderingskuif rakende die omstandighede waaronder skorsing toelaatbaar sal wees. Die KH ver wys met goedkeuring na die AH se bevinding dat die rede vir die skorsing (in hierdie geval om 'n ondersoekproses aan die gang te sit en die integritet van die proses te beskerm) billik was. Maar die KH spreek hom nie uit oor die verdere beperking nie van die redes vir skorsing, soos deur vorige regspraak aangedui nie.

Indien die werkgewer se doel is om ondersoek in te stel en nie om te straf nie (bevestig deur die werknemer te betaal en die ondersoekproses nie onnodig uit te rek nie), kan die skorsing steeds as onbillik beskou sal word? Is daar nog ruimte vir die vereiste dat 'n werkgewer 'buitengewone redes' vir 'n skorsing moet hê? Verdere duidelikheid in hierdie verband sal verwelkom word.

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.