

Astrantheid en insubordinasie – wat is die verskil?

Die werksplek is nie 'n demokrasie nie. Een van die wesenlike kenmerke van die dienskontrak is dié van subordinasie – die werknemer moet hom/haar aan die gesag van die werkgewer onderwerp, met dien verstande dat hierdie gesag wettiglik en redelik uitgeoefen word.

Weiering om 'n wettige en redelike opdrag van die werkgewer uit te voer, kom op insubordinasie neer. Die werkgewer is daarop geregtig om die werknemer te ontslaan indien sodanige weiering van doelbewuste en ernstige aard is ('growwe insubordinasie'). Ingevolge die gemenerereg behels die plig van subordinasie ook dat die werknemer op respekvolle wyse teenoor die werkgewer en sy/haar meerderes sal optree. Kom disrespekvolle optrede dus op insubordinasie neer? Die algemene siening van die CCMA en die Arbeidshof tot dusver, was dat insubordinasie slegs 'n weiering om die werkgewer se instruksies uit te voer, vervat, en dat disrespekvolle gedrag op sy eie as astrantheid gekategoriseer moet word. Dit is gewoonlik as 'n minder ernstige oortreding beskou.

Ongelukkig is die konsep van astrantheid moeilik om vas te vat – dit kan benewel word deur gedrag wat as aanstootlik, disrespekvol, vermetel, parmantig, ongeskik, beledigend, neerhalend, ensovoorts beskou word. Geen wonder dat werkgewers sukkel om hierdie soort gedrag in dissiplinêre aanklagte te kategoriseer en dit dikwels na die mening van die voorsittende beamptes in die CCMA en die Arbeidshof verkeerd het nie. Gelukkig het die Arbeidsappèlhof 'n treetjie nader aan meer duidelikheid gegee.

In die saak van *Palluci Home Depot (Pty) Ltd vs Herskowitz* het die Arbeidsappèlhof (AAH) bevind dat die persepsie dat insubordinasie tot die weiering om opdragte te gehoorsaam beperk is, nie korrek is nie. Die AAH het bepaal dat insubordinasie ook teenwoordig kan wees waar disrespekvolle optrede 'n doelbewuste (opsetlike) en ernstige uitdaging of verontagsaming van die werkgewer se gesag daarstel, selfs waar daar geen aanduiding van die gee van 'n opdrag, of verontagsaming van 'n opdrag is nie. Dit is dus nie noodsaaklik dat 'n opdrag gegee of verontagsaam hoef te word om gronde vir die uitdaging van die werkgewer se gesag daar te stel nie.

Wat die AAH egter ook uitgewys het, is dat ontslag slegs in gevalle van ernstige en doelbewuste handeling geregverdig sal wees, ongeag of dit as handeling van astrantheid of insubordinasie gekategoriseer word. Volgens die hof is daar 'n dun lyn tussen insubordinasie en astrantheid en kan astrantheid wel insubordinasie word waar die werkgewer se gesag direk uitgedaag word. 'n Handeling van insubordinasie regverdig egter nie ontslag nie, tensy dit ernstig en opsetlik is. Net so sal astrante of disrespekvolle optrede teenoor 'n werkgewer slegs ontslag regverdig indien dit opsetlik en ernstig is. Tensy die astrantheid of insubordinasie dus van uitermate growwe aard is, moet die werkgewer eers 'n waarskuwing rig, voordat tot die finale stap van ontslag oorgegaan word.



In die saak van *Pallucci Home Depot* het die AAH tot die gevolgtrekking gekom dat, hoewel die werknemer se gedrag ooglopend aстран was, dit nie 'n ernstige, aanhoudende en doelbewuste uitdaging van die werkgever se gesag daargestel het nie. Wat egter 'n belangrike rol in die uitkoms gespeel het, was die feit dat die werkgever 'n onwettige aftrekking van die werknemer se salaris gedoen het en uitdagend opgetree het toe die werknemer hierdie saak wou aanspreek. Dit illustreer die belangrikheid daarvan dat die spesifieke omstandighede van elke saak in ag geneem moet word.

Ter opsomming:

- Astrantheid en insubordinasie verwys na verskillende konsepte.
- Oor die algemeen word aстранheid as minder ernstig as insubordinasie beskou.
- Die uitdaag van die werkgever se gesag, soos om te weier om aan 'n wettige en redelike opdrag gehoor te gee, kom op insubordinasie neer.
- Astrantheid kan ook as insubordinasie beskou word as dit neerkom op 'n algehele uitdaging van die werkgever se gesag.
- Wanneer 'n werknemer hom/haar aan aстранheid of insubordinasie skuldig gemaak het, moet ontslag gereserveer word vir situasies waar die gedrag beide opsetlik en ernstig is. Dit sal van die feite van elke saak afhang.

Terwyl die *Palucci Home Depot*-saak dus meer duidelikheid oor die verhouding tussen insubordinasie en aстранheid verleen het, sal die toepaslike dissiplinêre optrede uiteindelik afhang van hoe opsetlik en ernstig die werknemer se wangedrag was, ongeag hoe dit geklassifiseer word.

Artikel geskryf deur Jan Truter van Labourwise

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn arbeidsbetrekkingsdiens wat ten doel het om werkgewers met die inwerkingstelling van doeltreffende arbeidsbetrekkings van hulp te wees. Hulle kan via die webtuiste of by info@labourwise.co.za gekontak word.