

Die besluit om werkers oortollig te verklaar

Wanneer dit by inkorting kom, neig werkgewers om die fout te begaan om hulle besluit aan te kondig, voordat daar met die geraakte werknemers of hulle unie beraadslaag is. Om werknemers met 'n fait accompli te konfronteer, kan die proses die nekslag toedien. Maar beteken dit dat 'n werkgewer nie enige mening mag vorm voordat daar gekonsulteer is nie?

Vir enige ontslag om as billik beskou te word, moet die werkgewer seker maak dat daar nie slegs 'n gegronde rede vir die ontslag is nie, maar moet ook bewys dat die proses wat tot die ontslag gelei het, billik was. Dit geld ook inkortings (in artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, as ontslag om 'bedryfsredes'). Die proses wat in hierdie geval deur werkgewers gevolg moet word, word in besonderhede in a189(3) uiteengesit. Dit sluit in dat kennis gegee moet word dat inkortings 'oorweeg' word en die rig van 'n uitnodiging aan werknemers (of hulle geregistreerde vakbond, indien hulle aan een behoort) om oor, onder andere, moontlike alternatiewe tot ontslag oorleg te pleeg (of the 'konsulteer').

Wanneer om hierdie kennis te gee

Op watter stadium moet die werkgewer hierdie kennis gee? Dit hang af van die betekenis wat 'n mens aan die term 'oorweeg' heg. Moet die werkgewer die proses begin so gou as wat inkortings 'n moontlikheid raak, selfs al is dit 'n vae een? Of kan hy 'n besluit op raadsvlak neem om in te kort en daarna konsultasies aanvoer om te sien of hy tot 'n ander oortuiging oorgehaal kan word?

Die onlangse uitspraak van die Arbeidsappèlhof (AAH) in **SACCAWU v JDG Trading (Pty) Ltd** bevestig dat die waarheid iewers tussen hierdie twee uiterstes lê. Die maatskappyraad het 'n resoluësie aanvaar waarin daar besluit is dat, gegewe die volgehoue swak handelsomgewing, die meubelhandelsmerke van die JD Group '*die getalle van winkelpersoneel verder moet inkort deur bedryfsvereistes om bedryfskoste te verlaag.*' 'n Kennisgewing ingevolge a189(3) is gevolglik uitgereik, maar die vakbond, waarvan die lede moontlik geraak sou word, het probeer om 'n interdik teen die inkortingsproses te bekom op die gronde dat die gebruik van die woord 'moet' aandui dat die besluit om in te kort finaal was en dat die daaropvolgende konsultasieproses dus bloot 'n geval sou wees van deur die 'stappe gaan', sonder enige ernstige bedoeling aan die kant van die maatskappy om te konsulteer.

Prima facie-siening

Hoewel die hof bevind dat die gebruik van die woord 'moet' in die resoluësie 'n ongelukkige keuse was, verwerp dit die unie se argument dat die gebruik van daardie woord voldoende was om aan te dui dat die konsultasieproses betekenisloos sou wees. Dit bepaal dat 'n mens nie slegs hierdie bewoording van die a189(3)-kennisgewing in ag kan neem nie, maar dat die maatskappy se optrede ná die uitreik van die kennisgewing ook in ag geneem moet word. Dit was duidelik uit die getuënis dat die maatskappy 'n werklike bedryfsrasionaal vir inkorting gehad het, tydens die konsultasieproses in goeie trou opgetree het en regdeur ontvanklik was vir insette. Die maatskappy het ook opreg probeer om alternatiewe tot ontslag vir die personeel wat geraak sou word, probeer vind. Die hof merk op dat –

‘Die werkgewer moet daarop geregtig wees om ’n prima facie-siening oor inkorting te vorm, selfs ’n vaste siening, op voorwaarde dat dit ontvanklikheid demonstreer en ontvanklik is tydens die daaropvolgende proses van konsultasie ...’

Lesse

Watter lesse kan ons uit hierdie saak leer? Eerstens moet werkgewers nooit ’n finale besluit neem om inkorting in werking te stel totdat die konsultasieproses afgehandel is nie, selfs al lyk dit onafwendbaar. Sodra die senior bestuur van mening is dat inkorting waarskynlik is, moet daar aan a189 voldoen word. Tweedens moet werkgewers sorg dra met die bewoording van interne dokumente wat met hierdie voorlopige besluit verband hou en terminologie wat daarop dui dat ’n finale besluit geneem is, vermy. Derdens moet die werkgewer tydens konsultasie die maksimum hoeveelheid inligting ter staving van sy voorstel om in te kort, voorsien; na die insette, sienings en argumente van die geraakte werknemers (of hulle vakbond, waar van toepassing) luister; hierop reageer deur aan te dui watter meriete dra en in werking gestel sal word, en veral redes verskaf vir die verwerping van die res.

Betekenis van konsultasie

Wat beteken ‘konsultasie’? Artikel 189(2) bepaal dat die partye ‘n betekenisvolle gesamentlike konsensus-soekende proses (moet) volg en probeer om konsensus te bereik ...’. Die ‘gevoel’ van die konsultasieproses is dus net so belangrik soos die substansie daarvan. Dit is belangrik om die partye waarmee gekonsulteer word, te laat voel dat hulle gehoor en verstaan word. Wys dat hulle gehoor is deur jou begrip vir wat hulle sê, aan te dui en redes te verskaf vir waarom daar nie met enige voorstelle saamgestem word nie. Dit dien as bewys dat die ander kant aangehoor is. Dit kan moeilik wees om vol te hou wanneer ’n vakbond ’n konfronterende benadering volg, maar volharding met ’n ingesteldheid wat fokus op die vind van oplossings, eerder as op punte aanteken, lewer gewoonlik resultate. Dit lei wel dikwels tot ’n ooreenkoms. Soos die gesegde lui: Wanneer die humeure vlam vat, maak seker dat daar ten minste een volwassene in die vertrek is.

Barney Jordaan 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.