

Byverdiens (‘Moonlighting’)

Die verdien van ekstra geld buite werksure (‘moonlighting’) klink dalk na ’n goeie idee. Maar wat as die werkgewer daarteen beswaar het? Hoef die werknemer van ekstra aktiwiteite (om inkomste te verdien) buite werksure aan die werkgewer verslag te doen? Die antwoord is nie eenvoudig nie.

’n Werknemer staan onder die verpligting om sy/haar dienste gedurende die ooreengekome ure tot die beskikking van die werkgewer te stel. Die algemene reël is dat dit die werknemer vry staan om sy/haar eie kommersiële belange buite werksure na te jaag. Daar is egter ’n belangrike oorweging om in aanmerking te neem. Een van die hoekstene van die diensverhouding is die werknemer se geïmpliseerde plig om die werkgewer te ‘goeder trou’ te dien. Sekere na-uurse aktiwiteite kan met hierdie plig inmeng.

Die verpligting van goeie trou is in **Ganes v Telecom Namibia Ltd (2004)** soos volg deur die Appèlhof (AH) omskryf:

“As ’n werkgewer van die (besigheid) en in die afwesigheid van ’n teenstrydige ooreenkoms, skuld die (werknemer) die (besigheid) ’n plig van goeie trou. Hierdie plig behels dat hy verplig was om nie teen die belange van die (besigheid) te werk nie; hom nie in ’n posisie te plaas waar sy belange met dié van die (besigheid) bots nie; nie enige geheime wins ten koste van die (besigheid) te maak nie; en nie omkoopgeld, geheime wins of kommissie van ’n derde party te ontvang in die loop of uit hoofde van sy posisie as werknemer van die (besigheid) nie.”

Die kwessie van byverdienste is in die saak van **Martin & East (Pty) Ltd v Bulbring en ander (2016)** deur die Arbeidshof oorweeg. Die werknemer was ’n bedienersbestuurder. Hy was ook vir die opleiding van die besigheid se werknemers verantwoordelik en het in die loop van sy diens ’n geakkrediteerde assessor en moderator geraak. Dit was algemeen bekend dat die besigheid ’n reël teen byverdienste gehad het. Die maatskappy het aangevoer dat die werknemer hierdie reël oortree het deurdat hy “nie die aanbieding van opleiding teen vergoeding aan ’n buite-besigheid oor die tydperk van 27 Februarie 2013 tot 3 Maart 2013 verklaar of skriftelike toestemming daarvoor bekom het nie”. Tydens hierdie periode het die werknemer opleiding vir sy eie sak aan ’n ander besigheid in Beaufort-Wes gelewer. Hy het nie toestemming hiervoor gevra nie.

Bykomend tot die byverdienste-bewering, het die werkgewer ook beweer dat die werknemer by oneerlike en bedrieglike aktiwiteite betrokke was, en dat die werknemer die besigheid se naam oneer aangedoen het. Die werknemer is, na afloop van ’n dissiplinêre verhoor, ontslaan op grond van die feit dat hy nie meer vertrou kon word nie.

Die Arbitrator in Die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) het die bestaan van ’n reël oor byverdienste aanvaar en ook dat die werknemer daarvan bewus was. Sy het egter bevind dat die reël nie streng ten opsigte van die werknemer toegepas is nie. Sy het bevind dat die ontslag van die werknemer onbillik was en vergoeding aan hom toegestaan. Die Arbeidshof het van hierdie

2.

bevinding verskil. Volgens die Hof was die werknemer duidelik oneerlik, het hy bedrog gepleeg, die besigheid se naam in oneer gebring, die besigheid se reël oor byverdienste oortree, en vir sy eie voordeel tot nadeel van sy werkgewer opgetree. Na die mening van die Hof het dit die vertrouensverhouding tussen hom en sy werkgewer vernietig. Die KVBA se toekenning is tersyde gestel en vervang met 'n bevinding dat die werknemer se ontslag billik was.

In hierdie saak het die Hof nie slegs op grond van die oortreding van die reël rakende byverdienste beslis dat die ontslag billik was nie. Ander ernstige vorms van wangedrag (oneerlikheid, bedrog, die besigheid se naam in oneer bring) het ook 'n impak op die kwessie gehad. Nieteenstaande is dit ons mening dat die werknemer se oortreding van die reël rakende byverdienste en sy optrede tot sy eie voordeel en tot nadeel van sy werkgewer, op sigself genoegsaam sou wees om ontslag te regverdig.

Werkgewers kan, duidelikhedsonthulwe, 'n skriftelike reël of bepaling in die dienskontrak insluit wat byverdienste sonder die skriftelike toestemming van die werkgewer verbied. Dit is egter nie noodsaaklik nie. Die werknemer se plig om die werkgewer in goeie trou te dien (soos hierbo deur die AH omskryf), hang nie van die bestaan van sodanige reël of kontraktuele bepaling af nie. Andersyds sou 'n reël of bepaling wat werknemers onredelik beperk, nie afdwingbaar wees nie.

Hoe weet 'n mens dus of die plig van goeie trou nie nagekom is nie? Die najaag van 'n stokperdjie wat geen verband met die werkgewer se besigheid hou nie, sal waarskynlik nie enige belangebotsing daarstel nie – dit sou dus geen oortreding wees nie. Aan die ander uiterste sou dit 'n oortreding wees indien die werknemer iets direk in kompetisie met die werkgewer se besigheid doen; bv. werk vir 'n kliënt van die werkgewer doen en die werkgewer dus van daardie inkomste ontnem, sou met die belange van die werkgewer bots.

Indien daar vasgestel is dat die plig van goeie trou verbreek is, sou dit onvermydelik 'n nadelige impak op die diensverhouding hê. Die oortreding sou gewoonlik ernstige wangedrag daarstel. Maar hoe ernstig? Daar is verskeie faktore wat 'n invloed op die erns van die oortreding kan hê; bv. die aard van die posisie, senioriteit, of daar 'n element van oneerlikheid aanwesig is, en werklike of moontlike skade vir die werkgewer. Of ontslag geregverdig word, hang daarvan af of die oortreding ernstig genoeg is om die vertrouensverhouding te vernietig.

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.