

Wanneer KVBA-beslissings geïgnoreer word

Wanneer die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) beslis dat 'n werknemer, wat onbillik ontslaan of geskors is, in sy of haar pos herstel moet word, gaan dit selde goed by die werkgewer af. Maar wat gebeur as die werkgewer die beslissing ignoreer?

In die geval van *Ilembe Outsourcing and Recruitment c.c. and others v Nosango (2018)*, is die Arbeidsappèlhof (AAH) gekonfronteer met 'n situasie waar die werkgewer blykbaar nie die uitspraak van die KVBA ernstig opgeneem het nie. Die werknemer, mnr Nosango, is glo van sy pligte onthef nadat hy in 'n onderonsie met werknemers van ander vakbonde betrokke was. Geen stappe is gedoen om hom van wangedrag aan te kla nie. Nosango het 'n dispuut oor 'n onbillike arbeidspraktyk na die KVBA verwys. Die kommissaris van die KVBA het die werkgewer opdrag gegee om '... die skorsing van die aansoeker op te hef en hom is sy pos te herstel ...' (eie vertaling). Die werkgewer is ook opdrag gegee om agterstallige lone binne sewe dae na die datum van ontvangs van die arbitrasiebeslissing te betaal.

Alternatiewe werksaanbod

Die werkgewer het versuim om die KVBA-beslissing uit te voer, wat vervolgens 'n bevel van die Arbeidshof (AH) gemaak is. Die balju het op sekere goedere van die eerste appellant beslag gelê, wat die werkgewer genoop het om die geldbedrag te betaal, wat die werkgewer toe in drie paaiemente gedoen het. In plaas daarvan om Nosango weer in sy voige posisie aan te stel, het die werkgewer hom 'n alternatiewe pos op 'n ander perseel en teen laer vergoeding aangebied. Nosango het die aanbod verwerp. Hy is later nog 'n pos by 'n ander perseel, maar teen dieselfde vergoeding, aangebied. Nosango het dit ook verwerp en uiteindelik 'n minagtingklagte by die AH aanhangig gemaak.

Minagting van die hof

Die werkgewer het skuld op minagting van die hof ontken en betoog dat die bevel '*behoorlik nagekom*', of '*so ver as moontlik nagekom*' is. Die werkgewer het verder betoog dat die heraanstellingsbevel van die arbiter nie toepaslik was nie. Volgens die werkgewer was hulle besorg oor Nosango se veiligheid, weens die moontlikheid van konflik op die perseel waar hy geskors is. Die AH is nie deur die werkgewer se betoog oortuig nie en kom tot die gevolgtrekking dat die werkgewer *mala fide* (d.w.s. ter kwade trou) gehandel het. Die AH het die werkgewer beveel om Nosango by dieselfde perseel en met soortgelyke diensvoorwaardes as voor sy skorsing, aan te stel. Voorts is die werkgewer beveel om die salaris aan

2/...

hom verskuldig, asook enige agterstallige vergoeding, te betaal. Indien die werkgewer nie die bevel sou nakom nie, het die AH gelas dat die lede van die beslote korporasie 15 dae in die tronk moet deurbring. Die saak is op appèl geneem, maar die AAH het in wese die bevel van die AH bekragtig, met enkele wysigings. Die agterstallige vergoeding is tot 12 maande se vergoeding beperk. Die AAH het ook beveel dat die werkgewer Nosango se regskoste moet betaal.

Opsies

Wat doen 'n werkgewer nou in die aangesig van 'n KVBA-beslissing, of hofbevel, om 'n werknemer weer in diens te neem, as die werkgewer werklik glo dat dit nie haalbaar is vir die werknemer om na sy of haar ou werk terug te keer nie? Daar is dalk ander redes as die blote ongemak van saamwerk met 'n werknemer wat 'sy saak gewen' het. Byvoorbeeld, daar is dalk nie meer behoefte aan die spesifieke pos nie, of die werkgewer het intussen iemand anders aangestel. Inkorting kan in eersgenoemde geval 'n opsie wees, maar nie in laasgenoemde geval nie (in welke geval die 'laaste in, eerste uit' beginsel sal geld, wat beteken dat die nuut-aangestelde werknemer ingekort sal moet word). Watter ander opsies is beskikbaar?

Bemiddeling

Dit is bykans onvermydelik dat die diensverhouding, na 'n bevel herindiensneming, gespanne sal wees. Indien 'trots' of 'beginsel' in die pad van versoening of die vind van 'n billike alternatiewe oplossing staan, is die vooruitsigte op 'n gunstige uitkoms vir die werkgewer egter nie goed nie. Dit kan in 'n situasie soortgelyk aan die werkgewer in die **Ilembe Outsourcing-saak** opeindig, met 'n groot som geld en enorme regskoste wat betaal moet word, waar die werknemer weer aangestel moet word, asook die vooruitsig van tronkstraf indien daar nie aan die voorskrifte voldoen word nie.

Indien 'n werkgewer in bostaande situasie sou beland, sou ons die werkgewer aanmoedig om vroegtydig bemiddeling as 'n opsie te oorweeg. Ingryping deur 'n bekwame bemiddelaar sal waarskynlik nuwe perspektief oplewer, wat die kanse op 'n billike uitkoms waarmee albei partye kan saamleef, beduidend behoort te verbeter.

Ons moet egter ook die voor-die-hand-liggende sê, naamlik dat al bogenoemde vermy kan word indien werkgewers uit die staanspoor by billike arbeidspraktyke hou.

Artikel verskaf deur 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.