

## Hoorsêgetuïenis in tugverhore en arbitrasieverrigtinge

**Dit gebeur soms dat 'n klant of ander buiteparty die wangedrag van 'n werknemer waarneem. Dit kan nodig wees dat sodanige persoon tydens die tugproses getuïenis moet lewer. Indien die werknemer die uitslag van die verhoor betwis, kan sodanige getuïenis ook tydens die arbitrasieproses benodig word. Maar wat as die persoon nie betrokke wil raak nie?**

Dit is verstaanbaar dat 'n werkgever nie 'n klant of enige ander persoon, wat kan help om te bewys dat 'n werknemer aan wangedrag skuldig was, wil verontref nie. Sou dit in orde wees om 'n verhoor te hou sonder dat sodanige persoon teenwoordig is om direk getuïenis te lewer? Kan 'n mens tydens 'n tugverhoor op 'n skriftelike verklaring of ander indirekte getuïenis staatmaak? Die ooglopende struikelblok is dat dit op hoorsêgetuïenis sou neerkom. Hoorsêgetuïenis word omskryf as *'getuïenis oor 'n verklaring deur iemand wat nie as 'n getuie geroep word nie, wat aangebied word met die doel om die waarheid van die inhoud van die verklaring te bewys'*. Die verklaring kan 'n skriftelike of verbale verslag deur die persoon, wat nie teenwoordig is nie, wees.

### Tugverhore

Die Goeie Praktykscodes: Ontslag, soos in Skedule 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge uiteengesit ("die Goeie Praktykscodes") stel die volgende prosedurele vereistes vir tugverhore: *"Gewoonlik moet die werkgever 'n ondersoek instel om vas te stel of daar gronde vir ontslag is. Dit hoef nie 'n formele ondersoek te wees nie. Die werkgever moet die werknemer van die bewerings in kennis stel in 'n formaat en taal wat die werknemer redelik kan verstaan. Die werknemer moet die geleentheid gegun word om op die bewerings te reageer."* Dit lyk op die oog af of steun op hoorsêgetuïenis nie uitgesluit word nie, op voorwaarde dat die werknemer die geleentheid het om sy of haar saak te stel. Daar is al in bevind dat werkgevers tydens tugverhore op skriftelike verklaringe kan staatmaak – sien <https://www.labourwise.co.za/labour-articles/written-statements>. Ongeag op welke wyse die getuïenis prosedureel gehanteer word, moet skuld steeds op 'n oorwig van waarskynlikheid bewys word.

### Arbitrasieverrigtinge

In die saak van **Taku v Thabo Sekhanisa NO & others (2019)** het die Arbeidshof (AH) die toelaatbaarheid van hoorsêgetuïenis in arbitrasieverrigtinge in oënskou geneem. Mev. Hughes, 'n passasier op 'n SAA-vlug na Lagos, beweer dat 'n vertrektoonbankklerk omkoopgeld van haar probeer bekom het. Sy wou nie op daardie tydstip die oortreder konfronteer of met enige ander werknemers oor die saak in interaksie tree nie, aangesien sy bang was vir viktimisering. Sy is aangeraai om haar klagte by die klantediensafdeling in te dien. Sy het dit per e-pos gedoen. SAA het tugstappe teen die werknemer ingestel. SAA het betaal vir mev. Hughes se vlug en verblyf vir twee dae, sodat sy by die tugverhoor kon getuig. Die werknemer is skuldig bevind en ontslaan.

Die werknemer het die billikheid van sy ontslag betwis en die saak na die KVBA (algemeen bekend as “die CCMA”) verwys. Verskeie van SAA se werknemers het by die CCMA getuig, maar mev. Hughes was nie teenwoordig nie. Mev. Hughes se e-pos is voorgelê en twee getuies van SAA het getuig oor wat mev. Hughes aan hulle gesê het. Daar was egter geen direkte getuienis oor wat tussen mev. Hughes en die werknemer by die vertrektoonbank plaasgevind het nie. Die CCMA-arbiter aanvaar dat die getuienis van die SAA-getuies op hoorsêgetuienis neerkom, maar bevind nogtans dat die werknemer se weergawe hoogs onwaarskynlik is en dat SAA se weergawe waarskynlik, samehangend en ondubbelsinnig is. Volgens die arbiter was ontslag ’n gepaste straf. Die werknemer neem die saak na die Arbeidshof vir hersiening.

### **Bewysreg**

In sy hersiening verwys die Arbeidshof (AH) na die Wysigingswet op Bewysreg van 1988, wat bepaal dat hoorsêgetuienis nie as getuienis toegelaat sal word nie, tensy die partye tot die toelating daarvan as getuienis toestem, of die persoon van wie se geloofwaardigheid die bewyskrag van sodanige getuienis afhang, by die verrigtinge getuig, of waar die getuienis in die belang van geregtigheid toegelaat word, met sewe gespesifiseerde faktore in ag geneem.

Die AH beslis dat daar nie aan een van bogenoemde vereistes voldoen is nie. Die arbiter moes nie die hoorsêgetuienis toegelaat het nie. Daar was dus geen bewyse voor die CCMA-arbiter om SAA se saak te staaf nie. Die CCMA se beslissing is hersien en ter syde gestel en na die CCMA terugverwys vir ’n nuwe verhoor voor ’n ander kommissaris.

### **Nuwe verhoor**

Gelukkig was dit nie die einde van die pad vir SAA nie. Hulle sou die geleentheid hê om mev. Hughes te vra om direkte getuienis te lewer tydens ’n heeltemal nuwe arbitrasieverhoor. Moderne tegnologie bied ander maniere om ’n getuie in staat te stel om te getuig sonder om fisies teenwoordig te wees. Die regter van die AH het ook na ’n ander moontlikheid verwys, naamlik ’n ooreenkoms dat die transkripsie van die tugverhoor voorgelê en aanvaar word as sou dit getuienis wees wat voor die arbiter gelewer is.

### **Lesse**

Hoewel dit nie as prosedureel onbillik beskou word om hoorsêgetuienis in tugverrigtinge toe te laat nie, is die standaard met betrekking tot die toelaatbaarheid van hoorsêgetuienis in arbitrasieverrigtinge baie hoër. In albei gevalle moet skuld steeds op ’n oorwig van waarskynlikheid bewys word.

Wanneer werkgewers op die getuienis van klante of ander eksterne getuies steun, moet hulle in gedagte hou dat die getuienis van die buiteparty dalk op meer as een geleentheid nodig sal wees en dienoooreenkomstig beplan.

Jan Truter vir [www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za)

[www.labourwise.co.za](http://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](mailto:info@labourwise.co.za).