

## Konsekwentheid in dissiplinêre sake

Werkgewers moet hulle dissiplinêre mag konsekwent uitoefen. Die hoofrede waarom van werkgewers vereis word om konsekwent met die instel van tugaksies of tugmaatreëls te wees, is om seker te maak dat hulle nie arbitrêr optree nie. Met ander woord, soortgelyke gevalle moet soortgelyk gehanteer word.

### Verskillende soorte inkonsekwentheid

Daar word in item 7 van die Kode van Goeie Praktyk: Ontslag na die beginsel van konsekwentheid (ook as die 'pariteitsbeginsel' bekend) verwys. Hierdie beginsel is reeds in talle beslissings van die Arbeidshof bekragtig, mees onlangs weer in *Eskom Holdings Soc Ltd* (2018). Hierdie saak behels wat na verwys word as 'historiese' inkonsekwentheid; dit wil sê, 'n werknemer wat van wangedrag beskuldig word, beweer dat iemand anders, wat eens in 'n soortgelyke situasie as die betrokke werknemer was, meer toegeeflik behandel is, of nooit aangekla is nie. 'Gelyktydige' inkonsekwentheid verwys weer na 'n situasie waar 'n werknemer, wat by dieselfde voorval van wangedrag as 'n ander werknemer, of groep werknemers, betrokke was, beweer dat hy of sy vir tugstappe uitgesonder word. Hierdie skrywe handel slegs oor beweerde historiese inkonsekwentheid.

### Bewys van inkonsekwentheid

Wanneer 'n werknemer tydens 'n tugverhoor beweer dat die werkgewer inkonsekwent optree deurdat die werkgewer, byvoorbeeld, in die verlede nie 'n ander werknemer vir 'n soortgelyke oortreding aangekla het nie, moet die voorsitter die werknemer om besonderhede van die saak ter sprake vra. Let daarop dat 'n blote bewering van inkonsekwentheid nie genoeg is nie: die werknemer moet ten minste die naam van die persoon waarna verwys word, verskaf. Daar moet ook van die werknemer gevra word om te verduidelik waarom hy of sy dink die sake vergelykbaar is. Indien die nuwe en die ou sake op die oog af vergelykbaar is, moet die voorsitter die werkgewer vra om op die werknemer se argument te reageer en, waar moontlik, mondelinge of dokumentêre bewyse van die teendeel te lewer (bv. die notule van die vorige verhoor). Indien die sake nie vergelykbaar is nie, of daar objektiewe redes bestaan om tussen hulle te onderskei, kan die voorsitter die pleidooi van inkonsekwentheid verwerp. Objektiewe redes sou insluit die feit dat die persoon waarmee die werknemer hom vergelyk, sy wangedrag erken het, terwyl die werknemer oor sy eie gelieg het (soos in die *Eskom*-saak die geval was); of dat die bewerings verskil het (in *Eskom* is die werknemer skuldig bevind aan 'n ernstiger oortreding as die een wat begaan is deur die persoon waarna verwys is).

### Inkonsekwentheid is nie noodwendig onbillik nie

Beteken dit nou dat, indien daar geen objektiewe gronde bestaan om tussen die twee situasies te onderskei nie, die werknemer outomaties die voordeel van die twyfel geniet? Nie noodwendig nie. Gestel, byvoorbeeld, dat die bewerings baie ernstig is en dat die voorsitter van die eerste verhoor te goeder trou

2/...

'n fout begaan het deur, byvoorbeeld, 'n finale skriftelike waarskuwing uit te reik vir iets wat gewoonlik ingevolge die werkgewer se beleid ontslag sou regverdig. In *Bidserv Industrial Products (Pty) Ltd v Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (2017)* het die Arbeidsappèlhof dit duidelik gemaak dat inkonsekwentheid nie 'n reël op sy eie is nie, maar slegs een faktor wat in ag geneem moet word wanneer op toepaslike optrede besluit moet word. Dit is geensins bepalend wanneer daar beslis moet word of die besluit om te ontslaan billik was nie. Indien die voorsitter dus bevind dat daar in 'n spesifieke saak inkonsekwentheid was, beteken dit op sigself nie dat die werknemer nie skuldig bevind moet word nie, of dieselfde straf as die persoon waarmee die werknemer hom of haar vergelyk, moet ontvang nie. Met ander woorde, die blote feit dat 'n werkgewer dalk inkonsekwent opgetree het, beteken nie noodwendig dat daar onbillike behandeling was nie. Inkonsekwente behandeling kan 'n aanduiding van onbillikheid wees, maar dit is nie altyd die geval nie.

Dit gebeur soms dat 'n werknemer wat tydens 'n verhoor inkonsekwentheid beweer, verwys na beweerde wangedrag deur 'n ander werknemer waarvan die werkgewer geen kennis dra nie. Hoewel die werkgewer na die beste van sy vermoë ondersoek na hierdie insident behoort in te stel, sal die feit dat geen stappe teen die persoon waarna verwys word, gedoen is nie, nie inkonsekwentheid daarstel indien die werkgewer geen kennis daarvan gedra het nie.

### **Aanbevelings**

Wat kan werkgewers doen om meer konsekwentheid te probeer verseker? As jy bewus word van 'n saak waar die disiplinêre voorsitter se beslissing teenstrydig met jou beleide is en jy bekommerd is dat dit in die toekoms gebruik kan word om 'n argument van inkonsekwente behandeling te ondersteun, stel werknemers in kennis dat jy van mening is dat die saak se beslissing 'n fout was en dat werknemers dit nie as 'n 'presedent' moet beskou nie. In sommige gevalle sal jy selfs 'n nuwe verhoor kan instel om die fout te probeer regstel, maar hiervoor moet jy regsadvies oor arbeidswetgewing inwin.

Inkonsekwentheid kan voorkom as jou besigheid oor verskillende plekke versprei is. Jy kan die een of ander vorm van gesentraliseerde beheer in werking probeer stel deur, byvoorbeeld, van disiplinêre voorsitters te vereis om altyd 'n toepaslike strafmaatreeël met die persoon wat vir jou disiplinêre beleid en prosedures verantwoordelik is – soos Menslike Hulpbronne – te bespreek. Let daarop dat, hoewel die voorsitter advies oor hierdie kwessie mag inwin, daar steeds van hom of haar verwag word om sy of haar eie beslissing in hierdie verband te lewer.

Ten slotte moet voorsitters versoek word om hulle redes vir enige afwyking van beleid of historiese praktyk noukeurig te boekstaaf, sodat bewerings van inkonsekwentheid met behoorlike redes vir sodanige afwykings weerlê kan word.

*Artikel verskaf deur Barney Jordaan 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).*