

## Aftrekkings vir skade veroorsaak

**Vraag:** Kan 'n werkgewer skade wat veroorsaak is van 'n werknemer se vergoeding verhaal?

**Antwoord:** Ja, maar vir sodanige aftrekking om wettig te wees, moet die werkgewer aan verskeie vereistes voldoen.

**Kort verduideliking:** Indien 'n werknemer skade weens sy toedoen (bv. 'n ongeluk met 'n maatskappy-motor) aan 'n werkgewer berokken het, sou die werkgewer in beginsel 'n eis teen die werknemer hê. Dit maak nie prakties sin om die werknemer te dagvaar nie. Die werkgewer mag egter ook nie net voortgaan en die bedrag van die werknemer se loon aftrek nie. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) skryf presies voor wat 'n werkgewer mag aftrek en hoe om dit te doen. Artikel 34 van die WBDV bepaal soos volg:

### ***Aftrekkings en ander handeling betreffende besoldiging***

(1) 'n Werkgewer mag geen aftrekking van 'n werknemer se besoldiging doen nie, tensy –

- (a) Die werknemer, behoudens subartikel (2), skriftelik instem tot die aftrekking van 'n skuld in die ooreenkoms vermeld; of
- (b) die aftrekking ingevolge 'n wet, kollektiewe ooreenkoms, hofbevel of arbitrasietoekening vereis of toegelaat word.

(2) 'n Aftrekking kan ingevolge subartikel (1)(a) gedoen word ten einde 'n werkgewer vir verlies en skade te vergoed, slegs indien –

- (a) die verlies of skade in die loop van diens voorgekom het en aan die skuld van die werknemer te wyte was;
- (b) die werkgewer 'n billike prosedure gevolg het en die werknemer 'n redelike geleentheid gebied het om aan te toon waarom die aftrekkings nie gemaak moet word nie;
- (c) die totale bedrag van die skuld nie die werklike bedrag van die verlies of skade te bowe gaan nie; en
- (d) die totale aftrekkings van die werknemer se besoldiging ingevolge hierdie subartikel nie een kwart van die werknemer se geldelike besoldiging in geld te bowe gaan nie.

Op die oog af mag dit lyk asof 'n aftrekking vir skade deur die werkgewer gelei, in orde sou wees indien die werkgewer aan die vier vereistes in subartikel (2)(a) tot (d) voldoen het. As 'n mens dit egter in die konteks van subartikel (1)(a) lees, word dit duidelik dat hierdie vier vereistes nie genoeg is nie. Daar is inderdaad 'n vyfde vereiste, naamlik dat die werkgewer ook die skriftelike instemming van die werknemer moet verkry.

Bogenoemde interpretasie word deur Regulasie 4.6.2 van die Algemene Administratiewe Regulasies ondersteun, soos ingevolge die WBDV uitgevaardig: *“n Aftrekking ten opsigte van skade of verlies wat*

2.

*deur 'n werknemer veroorsaak is, mag slegs gedoen word met die instemming van die werknemer en nadat die werkgewer 'n regverdige prosedure gevolg het”.*

Bogenoemde is ook in die saak van ***Padayachee vs Interpak Books (2014)*** in die Arbeidshof bespreek en bekragtig. In die proses van die interpretasie van die betrokke bepalings van die WBDV, het die hof bygevoeg dat die bedoeling was om werknemers teen arbitrêre optrede te beskerm.

**Verdere kommentaar:** Na ons mening beteken artikel 34(2)(b) nie dat daar 'n formele verhoor moet wees nie. 'n Gesprek met die werknemer, wat daartoe lei dat die werknemer 'n skulderkenning onderteken wat die aftrekking magtig, behoort voldoende te wees.

*Artikel verskaf deur 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).*