

Die reg op 'n tolk tydens 'n tugverhoor

Tugstappe trotseer in 'n taal wat nie jou huistaal is nie, is 'n gedugte taak. Maar wat as die tugverhoor in Engels gehou word en die werknemer is vaardig in Engels? 'n Onlangse uitspraak van die Arbeidshof lig uit hoe belangrik dit is om 'n werknemer se huistaal tydens tugverrigtinge te respekteer.

Kode van Goeie Praktyk

Die prosessuele riglyne vir tugverhore word in die Kode van Goeie Praktyk, uitgereik kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge (“die Kode”), uiteengesit. Paragraaf 4 verklaar, onder meer, dat “*die werkgewer die werknemer van die bewerings in kennis moet stel in 'n formaat en taal wat die werknemer redelik kan verstaan*” (*vry vertaal*). Dit vereis nie dat die kennisgewing in die werknemer se huistaal moet geskied nie. Die Kode sê ook niks oor die taal waarin die tugverrigtinge moet plaasvind nie. Mag 'n werknemer dus aandring op die aanwesigheid van 'n tolk tydens die verrigtinge?

Prosessuele billikheid

Die Arbeidshofsaak van ***Mmola v the CCMA & others (2018)*** hou verband met 'n werknemer wat vir beweerde “growwe wangedrag” ontslaan is. Die werknemer was blykbaar vir lank sonder toestemming van die werk afwesig. Die CCMA kom tot die gevolgtrekking dat die maatskappy 'n billike prosedure gevolg het, maar dat die ontslag substantief onbillik was. Die werknemer word die ekwivalent van 3 maande se vergoeding toegeken. Die werknemer is nie met die uitkoms tevrede nie en neem die CCMA se toekenning op hersiening na die Arbeidshof. Een van die gronde vir die hersiening hou verband met die prosessuele billikheid van die tugverhoor. Die werknemer voel dat hy op onbillike wyse die reg op 'n tolk ontsê is.

Reg tot tolk

Mnr Mmola het as verkoopsagent vir Old Mutual gewerk. Sy huistaal is Sepedi. Die tugverhoor is in Engels gehou. Mnr Mmola het 'n Sepedi-tolk versoek. Die versoek is geweier, aangesien die werknemer, na die mening van die maatskappy, vlot in Engels is.

Die CCMA-kommissaris bevind dat Mmola nie deur die gebrek aan 'n tolk in die tugverhoor benadeel is nie. Die Kommissaris is oortuig deur Old Mutual se argument dat sy besigheid in Engels bedryf word; dat mnr Mmola Engels as tweede taal in sy Senior Sertifikaat-eksamen geslaag het en tussen 70 en 79% in Engelse kreatiewe skryfwerk aan INTEC behaal het; en dat hy as verkoopsagent aangestel is, wat van hom vereis om Engels te praat en te verstaan. Die Kommissaris voeg by dat, tydens die verrigtinge van die CCMA, Mmola minimaal van die tolk gebruik gemaak het en hom, volgens die Kommissaris, “*in meer as aanvaarbare Engels uitgedruk het*” (*vry vertaal*).

Die Arbeidshof stem nie saam nie

Hoewel die meeste mense bostaande ontleding van mnr Mmola se vaardigheid in Engels redelik oortuigend sou vind, wou die Arbeidshof niks daarvan weet nie. Die Hof dui aan dat selfs die tolk by die CCMA in Sesotho en Tswana kon tolk, maar nie in Sepedi nie. Die Hof spreek sy misnoeë uit met die Kommissaris se oënskynlike gebrek aan erkenning van die *“onderskeiding tussen ons verskillende tale”* (vry vertaal). Die Hof beslis dat die Kommissaris se bevinding dat die ontslag prosessueel billik was, nie een was waartoe ’n redelike besluitnemer sou kom nie. Die Hof vervang die CCMA se beslissing en voeg ’n bykomende 4 maande se vergoeding vir prosessuele onbillikheid by die toekenning.

Regspraak

In sy ontleding, verwys die Arbeidshof na vorige regspraak waar bepaal is dat *“die reg om ’n tolk tydens die tugverhoor of verhoor te hê, is ’n kardinale reg waarvan nie maklik afstand gedoen kan word nie en in Suid-Afrika is dit oor die algemeen ’n reg wat uitgeoefen word deur swart werkers wie se moedertaal nie Engels of Afrikaans is nie. Dit is ooglopend onbillik om van ’n getuie of aangeklaagde te verwag om getuie te lewer in ’n taal waarin hy of sy nie heeltemal vaardig is nie”* (vry vertaal). **[Tonga v ICA Group Ltd ta/ Renown Meat Products (1994)IC.]** Ook *“... die reg op tolking is ’n sleutel-element van beide die reg op toegang tot howe en die onafhanklike onpartydige dispuutoplossingsliggame, soos waarvoor kragtens a 34 van die Grondwet voorsiening gemaak word (vry vertaal).”* **[Mabitsela v Department of Local Government & Housing and other (2012)LC.]**

Die Hof lig uit dat, hoewel die maatskappy die konsep van die reg op tolking in sy eie tugkode erken, dit nie hierdie reg in die praktyk gerespekteer het nie. Ongelukkig bied die uitspraak nie besonderhede oor wat die maatskappy se kode behels of die mate waartoe dit die uitslag beïnvloed het nie.

Gevolgtrekking

Tugverrigtinge geskied dikwels in ’n taal waarin die aangeklaagde werknemer nie vaardig is nie. In sodanige gevalle moet werkgewers redelike stappe doen om seker te maak dat werknemers in tugverhore die verrigtinge en die getuie verstaan. Die werknemer moet ten minste die geleentheid gebied word om hom of haar uit te druk in ’n taal waarin hy of sy gemaklik voel, selfs al beteken dit dat die getuie vertaal moet word.

Hoewel die feite in die Mmola-saak daarop dui dat die werknemer vaardig in Engels was, het die Hof steeds beslis dat dit onbillik was om hom toegang tot ’n tolk te weier. Ons voel dat die Hof die standaard te hoog vir die gemiddelde klein- of mediumgrootte besigheid gestel het. Na ons mening is dit onwaarskynlik dat dieselfde standaard vir alle werkgewers sal geld. Nogtans word werkgewers aangeraai om eerder versigtig te wees wanneer ’n werknemer ’n tolk versoek.

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.