

Voortydige beëindiging van vastetermynkontrak

Wanneer werkgewers 'n vastetermynkontrak voor die vervaldatum wil beëindig, sou 'n mens aanvaar dat dit sin maak om dit te kan doen, solank hulle die werknemer vir die volle termyn betaal word. 'n Onlangse Arbeidshofsaak het egter uitgewys dat voortydige beëindiging van diens op onbillike ontslag kan neerkom. Dit beteken dat werkgewers vir die betaal van vergoeding bykomend tot die bedrag wat ingevolge die kontrak uitbetaal moet word, aanspreeklik gehou kan word.

Die voortydige beëindiging van 'n vastetermynkontrak kan op kontrakbreuk neerkom, tensy die kontrak spesifiek vir vroeër beëindiging voorsiening maak. Ingevolge ons gemene reg word die skadevergoeding wat deur 'n werknemer geëis kan word, beperk tot die bedrag wat vir die oorblywende periode van die kontrak verskuldig is. Op die oog af sou die werknemer nie meer kan eis as die werkgewer diens beëindig voor die vaste termyn verstrek het nie. Hierdie illusie is egter deur die onlangse Arbeidshofsaak van **PSA nms Mbiza v Kantoor van die Presidensie en ander (2014) 3 BLLR 275 (LC)** verpletter.

Die **Mbiza-saak** het gehandel oor die voortydige beëindiging van die vastetermynkontrak van mnr. Mbiza, wat as huishoudingsbestuurder in die woning van die Adjunkpresident, me. Phumzile Mlambo-Ngcuka, in diens geneem is. Die dienskontrak sou twee maande na die einde van me. Mlambo-Ngcuka se ampstermyn eindig. Toe Mlambo-Ngcuka egter op 24 September 2008 bedank, is Mbiza reeds ingelig dat sy kontrak tot en met 31 Julie 2009 verleng sou word. Mbiza se kontrak is wel vroeg beëindig en hy het in Januarie 2009 diens verlaat. Hy is ingelig dat sy salaris tot en met 31 Julie 2009 betaal sou word. Mbiza het hierdie beëindiging betwis op grond daarvan dat dit 'n beweerde onbillike ontslag was.

By die arbitrasieverhoor is die beweerde onversoenbaarheid van mnr. Mbiza met die nuwe Adjunkpresident, me. Baleka Mbete, as rede vir die vroeë beëindiging aangevoer. Die arbiter het bevind dat die ontslag om 'n billike rede geskied het, maar dat dit prosedureel onbillik was. Die werkgewer is gelas om vergoeding gelykstaande aan drie maande se salaris vir die prosedurele onbillikheid aan die werknemer te betaal. Mnr. Mbiza was nie met hierdie uitslag tevrede nie en het die Arbeidshof genader. Die regter in die Arbeidshof het daarop gewys dat daar geen bewyse van onversoenbaarheid was nie en bevind dat, benewens die prosedurele onbillikheid, daar ook nie 'n billike rede vir die ontslag was nie.

In sy oorweging van die vergoeding waarop die werknemer geregtig sou wees, het die regter verwys na Artikel 195 van die Wet op Arbeidsverhouding wat bepaal dat dié vergoeding *“bykomend [is tot] enige ander bedrag waartoe die werknemer ingevolge enige wet, kollektiewe ooreenkoms of dienskontrak geregtig is, ... nie in die plek daarvan nie”*. Hoewel Mbiza verskeie maande se betaling sonder die lewering van enige werk, sowel as 'n bedrag gelykstaande aan drie maande se vergoeding vir prosedurele onbillikheid, ontvang het, het die regter besluit om 'n verdere drie maande se vergoeding

vir die onbillike rede vir die ontslag (substantiewe onbillikheid) toe te ken. Met die berekening van hierdie bedrag het die regter in ag geneem dat Mbiza se waardigheid en die vryheid om produktief te werk, deur die onbillikheid van sy ontslag aangetas is.

Die les om hieruit te leer, is dat daar geen kortpaaie met die beëindiging van vastetermyndienskontrakte is nie. Bykomend tot enige skadevergoeding wat vir kontrakbreuk betaalbaar kan wees, kan die CCMA of die Arbeidshof bykomende vergoeding toeken op grond daarvan dat die beëindiging prosedureel en substantief onbillik was.

Artikel geskryf deur Jan Truter van Labourwise

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn arbeidsbetrekkingsdiens wat ten doel het om werkgewers met die inwerkingstelling van doeltreffende arbeidsbetrekkinge van hulp te wees. Hulle kan via die webtuiste of by info@labourwise.co.za gekontak word.