

Die plig om 'n medewerker te verkla

Die werknemer se plig om te goeder trou op te tree, is een van die hoekstene van die diensverhouding. Dit impliseer dat die werknemer niks mag doen wat oneerlik is of wat met die belange van die werkgewer bots nie. Maar wat as 'n medewerker iets doen wat die werkgewer skade berokken – rus daar 'n verpligting op die werknemer om dit by die werkgewer aan te meld?

Die kwessie van 'n werknemer wat versuim het om die oortreding van 'n medewerker aan te meld, het onlangs in 'n saak voor die Nasionale Bedingingsraad vir die Chemiese Bedryf ter sprake gekom in **CEPPWAWU ns Lewack vs. Aspen Pharmacare**. Die maatskappy is deur 'n betroubare interne bron ingelig dat groot hoeveelhede Guronsan C, 'n produk wat deur die werkgewer vervaardig word, deur die werknemers gebruik word. Daar was 'n streng verbod op die gebruik van maatskappyprodukte en werknemers was daarvan bewus dat dit 'n oortreding was wat tot ontslag sou lei. Werknemers is in sommige areas nie eers toegelaat om water te drink nie. Daar was ook prosedures in plek om werknemers in staat te stel om oortredings aan te meld, sonder die gevaar van blootstelling.

Na 'n ondersoek in die spesifieke laboratorium waar die produk vervaardig en getoets is, is verskeie werknemers vir die gebruik van die produk aangekla en ontslaan. Video-beeldmateriaal het getoon dat die werknemer, me. Lewack, rekenarspeletjies speel terwyl 'n ander werknemer die produk gebruik deur dit uit 'n blou emmer baie naby aan me. Lewack te drink. Op grond van die getuienis het die kommissaris bevind dat sy daarvan bewus was dat die ander werknemer die produk gebruik het en niks daaromtrent gedoen het nie. Me. Lewack is gevolglik ontslaan.

Die kommissaris het in die **Aspen Pharmacare**-saak op die leerstuk van 'afgeleide wangedrag' ("derivative misconduct") staatgemaak. Daar is verwys na die saak van **Chauke & ander vs. Lee Service Center BK w/h/d/a Leeson Motors** waar die Arbeidsappèlhof bepaal het dat 'n werknemer aan afgeleide wangedrag skuldig bevind kan word, as die werknemer ". . . oor inligting beskik het, of daar redelikerwys aangeneem kan word dat hy of sy oor inligting beskik het rakende die skuldige, (en) sy of haar versuim om die inligting bekend te maak (dus) op sigself wangedrag daar kan stel."

In sy uitspraak het die hof verduidelik dat "*Die verhouding tussen werkgewer en werknemer in sy wese een van vertroue is en dat, selfs in die gemenerereg, gedrag wat inkonsekwent met daardie noodsaaklikheid is, die beëindiging van diens regverdig... Versuim om 'n werkgewer by te staan om die skuldiges tot verantwoording te roep, skend hierdie plig en kan op sigself ontslag regverdig.*"

Die hof het tot die gevolgtrekking gekom dat die afgeleide regverdiging wyd genoeg is om "*diegene wat onskuldig aan die oortreding is, maar deur hulle stilswye hulself skuldig maak aan 'n afgeleide skending van vertroue, in te sluit*".

'n Geval van afgeleide wangedrag moet onderskei word van 'n situasie waar 'n werknemer nie slegs versuim nie, maar weier om saam te werk met 'n ondersoek na wangedrag, of weier om inligting, wat met die uitken van die skuldiges kan help, te voorsien. In laasgenoemde geval kan die werknemer skuldig bevind word aan wangedrag van die oortreder. Afgeleide wangedrag moet ook onderskei word van 'n situasie waar dissiplinêre stappe gedoen word teen 'n groep werknemers gesamentlik, vir versuim om aan ooreengekome standaarde te voldoen, wat onaanvaarbare vlakke van inkrimping of voorraadverlies tot gevolg gehad het.

Hoewel daar in die **Aspen Pharmacare**-saak bevind is dat die ontslag van die werknemer vir afgeleide wangedrag geregverdig was, beteken dit nie dat ontslag altyd 'n gepaste maatreël sal wees nie. Hoewel die erns van die werklike wangedrag 'n belangrike oorweging is, bly die vraag of die werknemer se versuim om 'n medewerker se wangedrag aan te meld, op sigself onder die omstandighede 'n ernstig genoeg skending van vertroue is. Elke saak sal op eie meriete beoordeel moet word.

Artikel geskryf deur Jan Truter van Labourwise

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn arbeidsbetrekkingediens 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.