

Cobalt Oplossings
Vir Besigheids Eienaars



Konsekwentheid met die hantering van diefstal

'n Mens sou dink dat die ontslag van 'n werknemer vir diefstal altyd by die Kommissie vir Versoening, Mediasie en Arbitrasie (beter bekend as die "CCMA") geregverdig kan word. Dit is egter nie so eenvoudig nie. 'n Werkgewer wat nie diefstalsake deurlopend konsekwent hanteer het nie, kan beveel word om 'n werknemer wat gesteel het in diens te herstel.

Die Arbeidshof is baie duidelik in sy veroordeling van diefstal, ongeag die waarde van die gesteelde item. Die grondslag van hierdie benadering is in een saak soos volg gestel: *"It is one of the fundamentals of the employment relationship that an employer should be able to place trust in an employee. A breach of this trust in the form of conduct involving dishonesty is one that goes to the heart of the relationship and is destructive of it."*

Daar is sekere omstandighede waar 'n werkgewer dit kan oorweeg om 'n uitsondering op grond van die spesifieke omstandighede van die saak te maak. Die werknemer was dalk vir baie jare 'n getroue werker en het dalk werklik berou. Maar wat gebeur as 'n ander werknemer steel en ook verwag om in diens te bly, weens die toegewing wat aan die eerste werknemer gemaak is. Mag die werkgewer tussen die twee gevalle van diefstal onderskeid tref?

Dit is 'n goed gevestigde beginsel dat 'n werkgewer konsekwent met die toepassing van dissipline moet wees. Die werkgewer is egter ook verplig om versagtende omstandighede in ag te neem, voordat 'n werknemer ontslaan word. Dit beteken dat die werkgewer wel diskresie ten opsigte van elke individuele geval mag uitoefen. Maar hoeveel diskresie word die werkgewer toegelaat voordat hy die risiko loop om as inkonsekwent in die toepassing van dissipline beskou te word?

Die Arbeidshof het met geleentheid bevind dat, waar twee werknemers dieselfde oortreding begaan het en daar geen duidelike onderskeidende omstandighede was nie, hulle oor die algemeen op dieselfde wyse gehanteer moet word. Werkgewers is nie noodwendig regsgeleerdes nie en sommige gronde waarop die werkgewer tussen twee sake onderskei, kan deur die CCMA of die Arbeidshof as ongeldig of irrelevant beskou word.

Die uitoefening van diskresie raak dan gevaarlike terrein, veral as 'n mens kyk na sommige van die CCMA se beslissings waar werknemers in diens herstel is, selfs in gevalle waar dit gemene saak was dat hulle gesteel het. Die rede vir die herindienstelling in hierdie gevalle was eenvoudig dat die CCMA van die werkgewer verskil het oor die rede waarom een werknemer 'n finale waarskuwing ontvang het en die ander ontslaan is.

Nog 'n kwelvraag is of die werkgewer 'n werknemer wat aan diefstal deelgeneem het, maar toe besluit het om te bieg en die werkgewer te help om getuie te teen sy mede-oortreders in dissiplinêre verhore te lewer, mag vryskeld – soortgelyk aan wat die staat doen wanneer misdadigers staatsgetuies word. Dit mag dalk soos 'n redelike voorstel lyk om sodanige werknemer te help deur hom sy werk te laat behou, maar dit kan ook 'n mynveld wees.

In die lig van bogenoemde sou 'n werkgewer 'n slegte presedent skep as 'n werknemer wat gesteel het, vrygeskeld word, of 'n strafmaatreël duskant ontslag ingestel word. Die beste benadering is om 'n duidelike beleid te hê dat enige vorm van diefstal of ander vorm van growwe oneerlikheid tot summiere ontslag sal lei. Hierdie beleid moet konsekwent toegepas word, tensy daar oortuigende redes bestaan om dit nie te doen nie.

Artikel geskryf deur Jan Truter van www.labourwise.co.za