

## Werk na aftrede – maar hoe werk die diensbeëindiging?

**Danksy vordering in die mediese wetenskap en die veranderende aard van werksomstandighede, is mense al meer geneig om tot op 'n hoër ouderdom te werk. Dit is soms sinvol vir maatskappye om sekere werknemers toe te laat om na die ooreengekome of gewone aftree-ouderdom aan te hou werk. Die vraag is: Hoe kom die werknemer se diens dan tot 'n einde?**

Indien daar op 'n nuwe aftree-ouderdom ooreengekom word, behoort daar geen probleem te wees nie. As die saak egter onbepaald gelaat word, kom die vraag na vore of die werknemer kan verwag om 'lewenslank' te werk; of kan die werkgever op die een of ander stadium besluit dat die aftreedatum uiteindelik aangebreek het en die werknemer dienooreenkomstig inlig? In laasgenoemde geval kan die werknemer die werkgever vir onbillike ontslag aanspreeklik hou. Waar 'n werknemer toegelaat word om ná die aanvanklike aftreedatum aan te hou werk, bevind die partye hulself in niemandsland waar daar geen ooreengekome of 'normale' aftree-ouderdom is nie. Diensbeëindiging op grond van ouderdom tydens hierdie periode sal op onbillike diskriminasie neerkom, wat beteken dat die werkgever 'n vergoedingsbevel van tot soveel as 24 maande se salaris in die gesig kan staar.

In die saak van **Datt v Gunnebo Industries (Pty) Ltd [2009] 5 BLLR 449 (LC)**, het die werkgever aan die kortste ent getrek. Die werkgever en die werknemer (’n boekhouer) het ooreengekom dat sy diens na die gewone aftree-ouderdom van 65 voortgesit sal word. Geen nuwe aftreedatum is genoem nie. In der waarheid het die werkgever die fout gemaak om te sê ‘... ons vra nou dat u in ons diens sal bly tot en met sodanige tydstip dat ons onderling ooreenkom dat u moet aftree.’ Teen die tyd dat die werknemer egter die ouderdom van 67 bereik het, het die werkgever gevoel dat hy ’n ‘risiko’ vir die maatskappy geword het en vir ’n nuwe boekhouer moes plek maak. Hy is ingelig dat hy moet aftree. Die werkgever moes uiteindelik aan die werknemer vergoeding ter waarde van 24 maande se salaris betaal.

Wat sou egter gebeur het indien die werkgever homself nie verbind het soos in die **Gunnebo**-saak nie en net die werknemer se diens met kennisgewing beëindig het ingevolge die dienskontrak? In die Arbeidshofsaak van **Randall v Ivor Karan t/a Karan Beef Feedlot** (uitspraak in Mei 2010) het die hof uitgewys dat daar teenstrydige sienings oor die aangeleentheid bestaan. In hierdie geval het die Arbeidshof beslis dat die eensydige besluit van ’n werkgever om die diens van sy Groeps- Finansiële Direkteur na die ooreengekome aftree-ouderdom te beëindig, op onbillike diskriminasie neerkom. Die Arbeidshof het aan die werknemer vergoeding gelykstaande aan 20 maande se salaris toegeken. Die Arbeidshof se toekenning is egter deur die Arbeidsappèlhof (AAH) omgekeer in **Ivor Karan t/a Karan Beef Feedlot v Randall** (uitspraak in Junie 2012). Die AAH het bevind dat dit nie in hierdie geval onbillik was om diens eensydig te beëindig nie, aangesien die werkgever voor die aftreedatum die volgende gekommunikeer het: ‘Hiermee bevestig ons dat u u aftree-ouderdom op [datum] sal bereik. Ons wil graag hê dat u steeds vir Karan Beef moet werk. Die gewone kennisgewingstydperk sal geld indien ons wil hê dat u moet aftree.’ Hierdeur het die werkgever die reg voorbehou om die werknemer se diens met kennisgewing ingevolge die dienskontrak te beëindig.

In die **Karan**-saak het die AAH blykbaar die deur oopgemaak vir 'n werkgewer om diens na die aftreedatum met kennisgewing te beëindig, met dien verstande dat die werkgewer die reg voorbehou om dit te doen. Ons moet egter vinnig byvoeg dat die AAH ook in ag geneem het dat dit die werkgewer se standaardpraktyk was ten opsigte van werknemers wat hulle op verskillende geleenthede in soortgelyke posisie as die werknemer bevind het. Werkgewers moet dit dus nie as *carte blanche* beskou om diens na aftrede met kennisgewing te beëindig nie.

Die veiligste benadering vir werkgewers om te volg, bly die volgende: Kom skriftelik ooreen op 'n nuwe aftreedatum voor die aanvang van die aanvanklik ooreengekome of 'normale' aftreedatum.

Artikel geskryf deur Jan Truter van [www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za)