

Cobalt Oplossings
Vir Besigheids Eienaars



ONTSLAG VIR WEIERING OM 'n KONTRAK TE ONDERTEKEN

Werkgewers staan dikwels met die hande in die hare wanneer 'n werknemer weier om 'n diensooreenkoms te onderteken. Kan die werknemer gedissiplineer of ontslaan word? Watter ander maatreëls is daar tot die werkgewer se beskikking?

Een van die algemeenste foute wat deur werkgewers gemaak word, is om iemand aan te stel sonder dat daar vooraf op al die bepalings en voorwaardes van indiensneming ooreengekom is. Wanneer die werknemer daarna dan 'n diensooreenkoms moet onderteken, weier die werknemer, of versuim om die kontrak te onderteken. Dit kan weens 'n misverstand wees, of weens ongelukkigheid met betrekking tot spesifieke bepalings in die kontrak.

In die saak van **Johannes Kgotso Mocheko vs Powa Props (Pty) Ltd**, is die werknemer, mnr. Mocheko, na 7 jaar diens as 'n skoonmaker 'n diensooreenkoms aangebied. Hy het geweier om dit te onderteken, om redes wat nie heeltemal duidelik was nie. Nadat hy twee daaropvolgende skriftelike waarskuwings om die diensooreenkoms te onderteken, geïgnoreer het, is hy ontslaan. In die brief van ontslag het die werkgewer aangedui dat mnr. Mocheko onwettig in diens was. Die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) se kommissaris het eerstens uitgewys dat die afwesigheid van 'n skriftelike ooreenkoms nie die mondelinge ooreenkoms van indiensneming nietig verklaar nie en tweedens, dat die verhouding wat tussen hulle bestaan het nie onwettig was nie. Twaalf maande se loon is as vergoeding aan mnr. Mocheko toegeken.

Die meer onlangse KVBA -saak van **Mahlangu vs Footballers for Life (Pty) Ltd** het egter 'n ander uitslag gehad. Nadat 'n borg sy kommer oor die befondsing van 'n privaat maatskappy uitgespreek het, is daar besluit om die organisasie in 'n Nie-Regerings organisasie (NRO) om te skakel. Nuwe kontrakte tussen die NRO en al die afrigters is opgestel. Mahlangu het, ten spyte van verskeie versoeke, geweier om die kontrak te onderteken en versuim om te reageer op 'n uitnodiging om enige probleme daaroor te bespreek. Hy is in kennis gestel van 'n dissiplinêre verhoor vir versuim om 'n opdrag uit te voer en vir insubordinasie, maar het sonder die verskaffing van enige redes versuim om vir die verhoor op te daag. In hierdie geval het die kommissaris nie gehuiwer om te beslis dat die ontslag prosesgewys en wesenlik billik was nie.

Wat staan 'n werkgewer te doen wanneer 'n werknemer weier om 'n diensooreenkoms te onderteken? Misverstande en swak kommunikasie is dikwels die redes vir 'n werknemer se traagheid om 'n ooreenkoms te onderteken. Dit is dus belangrik om aan die werknemer te verduidelik dat dit beide partye tot voordeel strek om oor 'n skriftelike diensooreenkoms te beskik. Die bepalings van die kontrak moet aan die werknemer verduidelik word en die partye moet vasstel of daar steeds enige goed is waaroor nie saamgestem word nie. Indien nie, en die werknemer weier steeds om die kontrak te onderteken, dien dit weinig doel om te poog om die werknemer te dwing om te teken, tensy daar 'n goeie bedryfsrede is waarom daar 'n ondertekende dienskontrak moet wees.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes vereis nie van die partye om 'n skriftelike diensooreenkoms aan te gaan nie. Dit vereis eenvoudig dat die werkgewer die werknemer van skriftelike besonderhede omtrent die indiensneming moet voorsien en vereis dat sekere items in sodanige besonderhede ingesluit moet wees. Die werkgewer sal aan die bepalings van die Wet voldoen indien hy/sy die werknemer van 'n afskrif van die konsepooreenkoms voorsien, met 'n nota aangeheg dat die werknemer geweier het om dit te onderteken.

'n Ondertekende, skriftelike ooreenkoms het egter besliste voordele. Dit verleen sekerheid en verminder die waarskynlikheid van dispute. Dit bevat dalk ook bepalings wat vir die

Sanlam Besigheids- & Professionele Markte, Arbeidsnuus : Julie 2012

werkgewer belangrik is, bv. vertroulikheid, of 'n handelsbeperkingsonderneming. Die afdwing van sodanige bepalings sal moeilik wees in die afwesigheid van 'n ondertekende kontrak.

Indien die werknemer weier om skriftelik tot redelike en belangrike kontraktuele bepalings (uit 'n bedryfsoogpunt) toe te stem, kan die werkgewer strenger maatreëls instel om die kontrak onderteken te kry. Professionele advies en bystand word onder sodanige omstandighede aanbeveel.

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