

## **Bedanking wanneer met dissipline gekonfronteer word**

*Dit is nie ongewoon dat 'n werknemer bedank in die aangesig van 'n dissiplinêre verhoor nie. Maar wat as die werknemer nie bedank nie – kan die werkgewer bedanking as 'n alternatief vir dissiplinêre aksie voorstel?*

Wanneer 'n werknemer met dissiplinêre aksie wat tot ontslag kan lei, gekonfronteer word, is dit sonder uitsondering 'n ongemaklike situasie. Die dissiplinêre proses self is alles behalwe aangenaam vir die betrokke partye. Die werkgewer voel gewoonlik dat die diensverhouding ernstige skade gely het. Selfs as die werknemer onskuldig bevind word, of as daar onvoldoende rede vir ontslag is, sal die toekomstige diensverhouding waarskynlik strammer as voorheen wees. Die werknemer, aan die ander kant, wil dalk nie sy of haar skoon rekord in gevaar stel nie.

Waarom dan nie al bogenoemde vermy deur die werknemer die geleentheid te bied om te bedank nie? Kan die werknemer dan die saak as 'n konstruktiewe ontslag verwys, op die gronde dat hy/sy “gedwing” is om te bedank? Elke nou en dan eindig hierdie soort dispuut by die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (ook bekend as die “CCMA”). Die volgende stel feite is 'n voorbeeld hiervan: Die werkgewer het met goeie rede geglo dat een van die senior werknemers, in oortreding van die maatskappy se reëls, nog 'n besigheid bedryf het. Voordat dissiplinêre klagtes aanhangig gemaak is, het die werkgewer besluit om die werknemer die keuse te stel om te bedank, of dissiplinêr verhoor te word. Die werknemer het verkies om te bedank. Die werkgewer het hom versoek om dit op skrif te stel. Na indiening van sy skriftelike bedanking, het die werknemer sy persoonlike besittings gepak en die werkgewer se perseel verlaat. Hy het oënskynlik later hierdie besluit berou en die saak na die CCMA verwys, deur te beweer dat hy konstruktief ontslaan is. Hy het beweer dat hy geïntimideer gevoel het deur die keuse wat aan hom gestel is en gesê dat hy 'n emosionele besluit geneem het. Op daardie tydstip het hy gevoel dat hy nie sy rekord wou beklad nie – hy het geen vertroue in die meganisme vir geskilbeslegting gehad, indien hy nie by die dissiplinêre verhoor sou slaag nie. Die kommissaris van die CCMA het beslis dat die werknemer 'n duidelike keuse uitgeoefen het en dat daar geen gronde is vir sy bewering dat die keuse wat aangebied is, intimiderend was nie. Die werknemer het sy keuse vrywillig gemaak en die werkgewer het nie voortgesette diens ondraaglik gemaak nie. Dit was dus nie 'n konstruktiewe ontslag nie.

Hierdie saak bevestig dus dat 'n werkgewer nie noodwendig die dissiplinêre roete hoef te volg in die hantering van ernstige wangedrag nie. Dit bied egter nie aan werkgewers vrye teuels om werknemers te dwing om te bedank as die maklike uitweg nie. As vertrekpunt word voorgestel dat 'n aanbod vir 'n werknemer om te bedank nie gemaak moet word tensy daar dwingende bewyse van ernstige wangedrag is nie; die kennisgewing van die dissiplinêre verhoor moet ook reeds voorberei wees. Voorts moet die werkgewer, wanneer daar oorweeg word om die opsie van bedanking voor te stel, in ag neem dat die werknemer se keuse deur verskeie faktore beïnvloed kan word, soos die senioriteit van die werknemer, die geskiedenis van die diensverhouding, die werknemer se begrip van die gevolge van die keuse wat gemaak word, en die wyse waarop die keuse aan die werknemer voorgelê word (Bv. Word aan die werknemer gesê dat die alternatief tot bedanking ontslag is, eerder as die vooruitsig van dissiplinêre aksie wat dalk tot ontslag kan lei?). Die werkgewer moet nie die opsie van bedanking vir die werknemer aanbied waar daar enige twyfel bestaan of die werknemer se keuse waarlik vrywillig sal wees nie. 'n Voorbeeld hiervan is waar die werkgewer aan die werknemer 'n voorafgedrukte bedankingsbrief gee om te onderteken, veral as die werknemer nie baie geletterd is nie.

Voordat 'n werknemer die keuse van bedanking gebied word, moet werkgewers ook die impak wat dit oor die langer termyn kan hê, in ag neem. Waar die wangedrag van ernstige aard is, kan dit 'n ongemaklike presedent skep vir soortgelyke gevalle in die toekoms. Wat die werknemer in gedagte moet hou, is dat daar in die geval van 'n vrywillige bedanking geen eis vir werkloosheidsvoordele is nie.

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