

Cobalt Oplossings
Vir Besigheids Eienaars



Die werksoeker se plig om geraamtes in die kas bekend te maak

Werknemers verlaat nie 'n organisasie altyd op vriendelike voet nie. 'n Voornemende werkgewer wat hiervan te hore kom, mag dalk sy/haar bedenkinge hê oor die aanstel van die werksaansoeker, ongeag wat tot die verbrokkeling van die verhouding met die vorige werkgewer gelei het. Terwyl die werksoeker nie in sy/haar CV hierna hoef te verwys nie, kan die kwessie dalk wel in die werksonderhoud ter sprake kom. Om dit op hierdie stadium te probeer ontduik, sal waarskynlik meer problematies wees. Maar hoe vêr strek die plig tot bekendmaking?

In sommige gevalle is die uitkoms van 'n gegewe situasie redelik voor die hand liggend. In die CCMA-saak van *Poonen vs JHI*, is die voornemende werknemer (wat om die posisie van rekenmeester aansoek gedoen het) deur die vorige werknemer afgedank en was daar 'n kriminele klag van bedrog teen hom. In hierdie geval het die voornemende werknemer nie net versuim om die rede waarom hy sy vorige diens verlaat het, bekend te maak nie, maar het hy ook in sy CV aangedui dat hy sy vorige werkgewer "vir die doeleindes van groei en verbeterde vooruitsigte" verlaat het. Hy is in die nuwe werk aangestel, maar is ontslaan toe die ware feite bekend geword het. Die arbiter het nie gehuiwer om te bevind dat die ontslag geregverdig was nie.

In die Arbeidshofsaak van die *LUR vir Opvoeding, Gauteng v Mgijima & ander*, het die werkgewer dit nie so maklik beleef nie. Me. Mgijima was by die Departement van Kuns en Kultuur (DKK) in diens. Sy doen toe om 'n posisie by die Gauteng Departement van Opvoeding (GDO) aansoek. Ten tyde van haar voorindiensname-onderhoud met die GDO was sy deur die DKK geskors hangende dissiplinêre stappe wat hulle teen haar beoog het. Toe sy tydens die onderhoud gevra is of daar enige "geraamtes in haar kas" was, het sy dit ontken. Kort na die onderhoud met die GDO het die DKK dissiplinêre stappe teen Mgijima in werking gestel. Intussen is sy in kennis gestel dat haar aansoek om die GDO-pos suksesvol was. Voor die aanvang van haar diens by die GDO het sy 'n skikkingsooreenkoms met die DKK aangegaan, ingevolge waarvan sy bedank en die DKK die klagtes teen haar teruggetrek het. Toe die GDO van die omstandighede rondom Mgijima se diensbeëindiging by die DKK bewus word, het hulle haar aangekla vir versuim om wat die GDO as wesenlike inligting beskou het, bekend te maak.

Die saak is deur middel van 'n "voor-ontslag-arbitrasie" gehanteer. Die arbiter was van mening dat Mgijima nie verplig was om die inligting oor haar skorsing aan die onderhoudspaneel bekend te maak nie, op grond van die beginsel in die Suid-Afrikaanse reg dat "n persoon onskuldig bly totdat hy/sy skuldig bewys is". Na die mening van die arbiter was 'n verdere oorweging ten gunste van Mgijima die ooreenkoms tussen haar en die DKK dat sy in ruil vir die terugtrek van die klagtes teen haar sou bedank. Dit, het die arbiter gesê, beteken dat Mgijima se rekord skoon is en dat sy dus onder geen verpligting was om enigiets aan die onderhoudspaneel bekend te maak nie. Die GDO het die saak vir hersiening na die Arbeidshof geneem.

Gelukkig vir die GDO het die Arbeidshof beslis dat die arbiter klaarblyklik verkeerdlik geredeneer het toe hy op die aanname dat "n persoon onskuldig bly totdat hy/sy skuldig bewys is" gesteun het. Volgens die Hof was daar ten tyde van die onderhoud 'n verpligting op Mgijima om bekend te maak dat sy, hangende 'n beduidende aantal klagtes van ernstige wangedrag, geskors is. Hierdie feit was van wesenlike belang vir die GDO as haar voornemende werkgewer. Die Arbeidshof het ook bevind dat die terugtrekking van die klagtes teen haar in ruil vir haar bedanking, nie beteken dat die bestaan van die klagtes van geen wesenlike belang vir haar

voornemende werkgewer was nie. Die pos waarom Mgijima aansoek gedoen het, was 'n senior pos – een wat duidelik onberispelike eerlikheid en integriteit van die bekleder van die posisie vereis. Mgijima se versuim om wesenlike inligting bekend te maak in antwoord op 'n uitdruklike uitnodiging om so te doen, het die GDO ontnem van die geleentheid om 'n ingeligte besluit oor die effek, indien enige, van die skorsing en hangende klagtes op die voorgenome diensverhouding te neem. Die arbiter se beslissing is ter syde gestel.

Hierdie saak onderstreep hoe belangrik die vertrouensverhouding binne die dienskonteks is, veral in senior posisies. Uit die oogpunt van die werkgewer illustreer die saak hoe belangrik dit is om behoorlike sifting en onderhoude te doen en verwysings na te gaan, voordat 'n aanstelling gedoen word.

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