

Bedanking en die werkgewer se reg om te dissipliner – Die laaste sê?

Onsekerheid het geheers oor 'n werkgewer se reg om met tugstappe voort te gaan nadat 'n werknemer bedank en sy of haar bedanking 'dadelik van krag' gemaak het. Regspraak deur die Arbeidshof in Kaapstad het nou die nodige duidelikheid verskaf.

In 'n vorige saak voor die Arbeidshof, **Mtati v KPMG Services (Pty) Ltd (2017)**, het die regter 'n interdik toegestaan teen die werkgewer, wat met tugstappe teen 'n werknemer wat 'dadelik van krag' bedank het, wou voortgaan. Die regter het betoog dat '*... die onmiddellike staking van die dienskontrak die reg van die eerste respondent (maatskappy) om met die tugverhoor teen haar voort te gaan, weggeneem (het)*'. Die hof het die tugverhoor ongeldig verklaar en dit ter syde gestel. (Ons het 'n ander mening gehuldig en die uitspraak in 'n artikel in Januarie 2018 bespreek.) Hoewel die uitspraak op appèl omgekeer is, het die Arbeidsappèlhof (AAH) – in die tersydestelling van die Arbeidshof se bevel – die uitspraak vervang met 'n bevel wat lees '*die aansoek word op grond van betwisbaarheid van die hand gewys*'. Ongelukkig het die AAH geen verdere duidelikheid oor die saak verskaf nie.

Ander uitkoms

'n Soortgelyke situasie het in die Arbeidshofsaak van **Coetzee v The Zeitz MOCAA Foundation Trust (2018)** tot 'n ander uitkoms gelei. Coetzee was die uitvoerende direkteur en hoofkurator van die Zeitz Museum van Moderne Kuns: Afrika. Op 15 Mei 2018 oorhandig die werkgewer aan hom 'n brief wat hom uitnoui om skriftelik te reageer op bewerings van ernstige wangedrag. Hy word 'voorkomend geskors' en gevra om nie later nie as 12h00 op 29 Mei 2018 daarop te reageer. Indien hy nie teen die afsnydatum sou reageer nie, sou die werkgewer met die toepaslike tugstappe voortgaan. Die volgende dag, 16 Mei 2018, nader Coetzee die werkgewer en sê dat hy sy bedanking wil indien. Dit lei tot 'n ooreengekome verklaring waarin die werkgewer aan die media aankondig dat '*n ondersoek na mnr Coetzee se professionele gedrag deur die trustees begin (is). Mnr Coetzee het sedertdien sy bedanking ingedien.*'

Toe die werkgewer daarop aandring om met die tugproses voort te gaan, nader Coetzee die Arbeidshof om 'n dringende interdik teen die werkgewer te bekom, wat die werkgewer sou keer om die tugproses voort te sit en af te handel. Hy vra die hof ook om enige tugstappe wat ná sy 'onmiddellike' bedanking geneem is, ongeldig te verklaar.

Volgens die werkgewer het hulle nooit ingestem dat Coetzee se bedanking dadelik van krag kon wees, en ook nie van hul reg op kennisgewing afstand gedoen nie. Die werkgewer hou vol dat Coetzee ten minste die statutêre minimum van 4 weke kennis moes gee. Op grond van die feite tot sy beskikking, aanvaar die hof die werkgewer se weergawe dat hulle nie tot 'n onmiddellike bedanking ingestem het nie. Dit beteken dat die kennisgewingstydperk op 22 Junie 2018 sou verstryk.

Die wet

Die hof verwys na die kontrakreg en bevestig dat *'n werkgewer se dienskontrak slegs tot 'n einde kom wanneer sy of haar bedanking teen die einde van sy of haar kennisgewingstydperk in werking tree'*. Deur 'n bedanking wat dadelik van krag is, verbreek die werknemer die kontrak. Die werkgewer het dan 'n keuse: Die werkgewer kan die werknemer eerstens aan die kontraktuele kennisgewingstydperk hou. (In regsterme staan dit as 'spesifieke prestasie' bekend.) Die werkgewer kan tweedens die bedanking 'aanvaar', die kontrak kanselleer en skadevergoeding eis. (In regsterme staan dit as die 'aanvaarding van die werknemers se repudiasie' van die kontrak bekend.) In Coetzee se geval het die werkgewer gekies om hom aan die kontrak te hou. Die hof wys Coetzee se aansoek af.

Gevolgtrekking

Die implikasie van hierdie saak is dat 'n werkgewer met tugstappe kan voortgaan en 'n werknemer kan ontslaan voor die kontraktuele kennisgewingstydperk verstryk. Werknemers kan dus nie die gevolge van hulle aksies ontduik deur onmiddellik te bedank nie. Hopelik is dit die laaste sê oor die reg in hierdie verband.

Artikel verskaf deur Jan Truter vir www.labourwise.co.za

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn-diens ten opsigte van arbeidsverhoudinge, wat daarop gemik is om werkgewers met die implementering van doeltreffende arbeidsverhoudinge te help. Kontak hulle via die webtuiste, of by info@labourwise.co.za.