

## Ek's onbillik afgedank – wat nou?

<http://m24arg02.naspers.com/argief/berigte/dieburger/2009/02/27/KS/12/sslawyer-OP.html>

Geagte Lawyers

Ek wil 'n bietjie meer weet oor ontslag en wat jy kan doen as jy ontslaan word. Hoe werk dit en om watter redes mag jou werkgewer jou ontslaan?

Geagte Leser

Die CCMA is geskep sodat dispute tussen werkgewers en werknemers vinnig en goedkoop opgelos kan word en so gou as moontlik probleme kan oplos wat in die werkplek ontstaan.

Dit is onmoontlik om nou alle aspekte rondom die CCMA te bespreek. Ek gaan dus net fokus op die prosedure wat gevolg moet word wanneer dit gaan oor dispute op grond van ontslag deur jou werkgewer weens 'n oortreding gepleeg deur jou; ontslag waar jy ge-retrench word; en ontslag op grond van swak werkprestasie. Dit is maar die drie algemeenste vorme van ontslag.

In die geval van wangedrag by die werk, byvoorbeeld as mens een of ander reël oortree of oneerlik was, moet die werkgewer altyd eers ondersoek instel na die beweerde wangedrag.

As dit uit die getuienis duidelik is dat jy wel skuldig is aan die wangedrag, mag jou werkgewer jou skors totdat die dissiplinêre verhoor afgehandel is. Die regte prosedure moet altyd gevolg word en daar moet 'n wettige rede wees dat die werkgewer jou tydelik skors totdat die ondersoek afgehandel is, byvoorbeeld waar 'n mens in die finansiële departement werk en van diefstal beskuldig word. Jy moet egter steeds betaal word gedurende jou skorsing.

Jy moet verder ook formeel aangekla word in 'n taal wat jy kan verstaan. Alle klagte teen jou moet duidelik in hierdie taal uiteensit word. Jy moet ook ingelig word van al jou regte. Dan moet jy die kans gegun word om jou saak deeglik voor te berei en jou getuienis agtermekaar te kry. In die dissiplinêre verhoor moet jy kans kry om jou kant van die saak te stel en om getuienis in jou verdediging aan te bied.

Die werkgewer moet dan 'n beslissing oor die uitslag van die verhoor gee. Dit is uiters belangrik dat die werkgewer se redes vir ontslag korrek moet wees, anders kan mens die CCMA nader en kan 'n toekenning in jou guns gemaak word, byvoorbeeld dat die werkgewer jou 'n bedrag moet betaal.

Kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge moet 'n persoon gewoonlik nie vir 'n eerste oortreding afgedank word nie, tensy die wangedrag van só 'n aard was dat dit die werkverhouding tussen die werkgewer en werknemer onherstelbaar vernietig.

As iemand ontevrede is oor 'n afdanking en dink dit was onbillik, kan die saak na die CCMA verwys word as 'n onbillike ontslag.

Onthou net dit moet binne 30 dae van die datum van afdanking af na die CCMA verwys word, anders kan die CCMA weier om dit aan te hoor. Daar moet ers weer aansoek gedoen word om kondonasië – en dit word nie maklik toegestaan nie. Daar is ook sekere dokumente wat ingevul moet word as jy 'n saak na die CCMA wil verwys.

Dié dokumente is by die CCMA te kry. Nadat hulle ingevul is, moet hulle eers na die werkgewer gestuur word.

Eers nadat die werkgewer die dokumente gekry het, kan die saak CCMA toe gaan. 'n Bewys moet ook aangeheg word dat die dokumente wel aan die werkgewer gestuur is.

Die CCMA sal dan 'n datum gee vir konsiliasie. Dit is 'n proses dié waar jy en jou werkgewer mekaar ontmoet en kyk of julle tot een of ander ooreenkoms kan kom. Die konsiliasieproses probeer die saak skik sodat dit nie vir arbitrasie hoef te gaan nie.

'n Kommissaris sal die partye bystaan en probeer om die saak te skik. As albei partye besluit om te skik, sal 'n skikkingsooreenkoms opgestel word en sodra die ooreenkoms nagekom is, sal die dispuut daar eindig. Indien nie, sal die kommissaris verklaar die proses kan nie deur middel van konsiliasie opgelos word nie en 'n sertifikaat uitreik wat dit bevestig. Dié sertifikaat moet dan aangeheg word aan verdere dokumente as die werknemer die saak verder wil vat vir arbitrasie.

Hier kry jy die geleentheid om te bewys dat jy onregverdig behandel is en die werkgewer die geleentheid om te bewys dat hy of sy reg opgetree het. 'n Mens kan wel regsverteenvoerders in die arbeidshof gebruik, maar net as die saak ingewikkeld is of albei partye daartoe toestem.

Unies en werkgewersorganisasies word wel toegelaat om die werknemer en werkgewer te verteenwoordig.

Nadat albei partye hul kant gestel het, gee die kommissaris gewoonlik 'n skriftelike bevinding binne 14 dae ná die verhoor. As dit onbillik was, sal die kommissaris byvoorbeeld beveel dat die werkgewer drie maande se salaris aan die werknemer moet uitbetaal of dat die werknemer weer in diens geneem moet word. As jy of die werkgewer steeds ontevrede is met die beslissing, kan die saak verder gevat word na die arbeidshof. Dít moet binne ses weke gedoen word. Die arbeidshof sal die saak net oorweeg as daar een of ander onreëlmatigheid was met die beslissing van die kommissaris (nié as jy bloot nie hou van die uitspraak nie).

Nadat die arbeidshof die beslissing aangehoor het en jy of jou werkgewer steeds dink dat daar tot die verkeerde beslissing gekom is, kan daar na die arbeidsappèlhof geappelleer word.

In geval van retrenchment kan die saak ook verwys word na die CCMA en daarna die arbeidshof.

Wanneer iemand ge-retrench word, moet sekere prosedures gevolg word. Jy kan nie net afgedank word nie. Daar moet eers met jou gekonsulteer word en jy moet skriftelik in kennis gestel word dat sulke stappe gedoen gaan word. Daar moet ook gekyk word na alternatiewe wat moontlik die afdanking kan verhoed. Die werkgewer moet die hele proses aan jou verduidelik. Daar moet 'n tyd gegee word wanneer die proses gaan geskied en die werkgewer moet ook vir skeidingspakkette voorsiening maak. As die werkgewer nie dié korrekte prosedure volg soos wat dit deur die wet voorgeskryf word nie, kan dit die onderneming baie duur te staan kom. Benewens die regte prosedure wat gevolg moet word, moet die rede vir afdanking ook korrek en toelaatbaar wees, anders sal die werkgewer tot 12 maande se salaris moet uitbetaal. As jy weens swak werkprestasie afgedank word, moet die werkgewer ook eers met jou konsulteer. Die volgende oorwegings geld:

\* Dit moet duidelik wees dat jy nie 'n sekere prestasievlak bereik nie en dus nie die mas opkom nie.

\* Dit moet duidelik wees dat jy bewus was van die prestasiestandaarde en hulle nie behaal het nie.

\* Jy moes al kans gekry het om wel die vlak van prestasie te behaal wat verwag word. Jy moes dus 'n kans gekry het om jou werk te verbeter, maar steeds misluk het.

\* Laastens moet jou werkgewer oortuig wees daarvan dat afdanking onder die omstandighede die enigste uitweg is.

As aan enige van die bogenoemde oorwegings nie voldoen is nie, kan die saak binne 30 dae vanaf die afdanking na die CCMA verwys word as 'n onbillike ontslag. Vir enige nader inligting, besoek gerus die CCMA se webwerf by [www.ccma.org.za](http://www.ccma.org.za). Ál die dokumente waarna ek verwys het, is op dié webwerf beskikbaar. Ek hoop dit maak dinge vir jou duideliker!