

IN DIE ARBEIDSAPPĚLHOF VAN SUID AFRIKA

GEHOU TE JOHANNESBURG

Saak nommer: JA 116/97

In die saak tussen:

ANDRĚ GEORGE LUBBE
en

Appellant

ABSA BANK BEPERK

Respondent

UITSPRAAK

–

FRONEMAN ARP.

[1] Die appellant was sedert Junie 1995 die takbestuurder van die Germiston-tak van

Volkskas Bank, 'n bank in die ABSA- groep. Hy was klaarblyklik 'n bestuurder wat die behoeftes van sy kliēnte sterk op die hart gedra het, in die sin dat hy sy bes gedoen het om te verseker dat die bank aan hul kredietvereistes voldoen. Dit het hom in konflik gebring met die streekbestuurder van die bank en die hoofkantoor krediet- afdeling. Hierdie instansies moes goedkeuring verskaf vir aansoeke om krediet wat die appellant se perke van goedkeuring as takbestuurder oorskry het. Die appellant het die druk wat hy as gevolg van hierdie konflik ervaar het, so erg gevind dat hy op 30 Junie 1996 sy bedanking ingedien het. Dit sou op 31 Julie 1996 in werking tree. Op 4 Julie het 'n senior beampte van die bank, Mnr Scholtz, die appellant probeer oorreed om sy bedanking terug te trek deur verskeie opsies om sy griewe op te los aan hom voor te stel. Dit was vergeefs. Op 31 Julie 1996 het die appellant die bank se diens verlaat.

[2] Gegewe hierdie feite is dit ietwat verbasend om te vind dat die appellant, na onsuksesvolle pogings tot versoening ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, no 28 van

1956 (“die Wet”), sy lot verder bekla het in die nywerheidshof op die grondslag dat hy ‘konstruktief’ ontslaan is. Die respondent daarenteen, het die punt geopper dat appellant vrywillig bedank het, dat hy dus nie ’n “werknemer” in terme van die Wet was nie en dat die nywerheidshof nie jurisdiksie gehad het om die aangeleentheid te bereg nie. Die voorsittende beamppte het respondent gelyk gegee en appellant se aansoek ingevolge art. 46(9) van die Wet gevolglik afgewys. Geen koste bevel is gemaak nie. Teen hierdie bevinding kom die appellant nou in hoër beroep.

[3] Vir doeleindes van die appĉl is dit nie nodig om in diepte op die feite in te gaan nie. Selfs al word die appellant getuienis oor die geldigheid van sy griewe aanvaar, kan dit nie die gevolgtrekking regverdig dat hy, objektief gesproke, genoopt was om sy goed te vat en te loop nie.

[4] Wat aanleiding gegee het tot die appellant se bedanking was ’n ongunstige verslag deur sekere kredietinspekteurs oor die kredietbeheer by die tak van die bank. Hieroor het die appellant ’n skriftelike memorandum op 27 Junie 1996 aan Scholtz oorhandig. Daar was geen geldige rede om te aanvaar dat Scholtz nie behoorlik aandag sou skenk aan besware vervat in hierdie memorandum nie. Voordat hy die geleentheid gegun is om dit te doen het appellant egter sy bedanking ingedien. Indien appellant die memorandum as deel van die bank se griewe-prosedure beskou het, kon hy, indien hy die houding ingeneem het dat Scholtz te lank neem met ’n antwoord, die saak verder in die hiĉrargie opgeneem het ingevolge die voorskrewe griewe-prosedure. Hy het dit nie gedoen nie.

[5] Die nadelige bevinding oor kredietbeheer het nie noodwendig die appellant se pos, of diĉ van die ander werknemers by die taak, in gevaar gestel nie. Die krediet-beheer afdeling was nie deel van die lynbeheerfunksie oor die appellant se werksaamhede, of diĉ van die ander werknemers, nie. Dit was die taak van Scholtz. Geen dissiplinĉre stappe is teen die appellant oorweeg nie. Intendeel, Scholtz se houding was dat appellant ’n uiters waardevolle werknemer was wat goed sou inpas by die bank se nuwe benadering tot kliĉntediens.

[6] Daarvan getuig Scholtz se optrede op 4 Julie 1996. Hy het appellant gaan sien om hom te oorreed om nie sy werk te verlaat nie. Om appellant se griewe te besweer het hy voorgestel dat appellant oorweeg om verplaas te word, of dat ’n forum geskep word om griewe te bespreek en op te los. Appellant se getuienis was dat laasgenoemde voorstel afhanklik daarvan was dat hy in elk geval uit die bank se diens moes tree. Scholtz het dit ontken en sy ontkenning dra gewig. Hy was ’n opvallend eerlike getuie. Dit is op die oog af uiters onwaarskynlik dat hy die appellant se besware sou probeer hanteer deur ’n forum te skep waar dit bespreek sou word, maar dan alleen op voorwaarde dat appellant die bank se diens sou verlaat! Die feite is dat Scholtz appellant gaan spreek het met die doel om hom terug te lok na sy werk. Hy het redelike voorstelle in hierdie verband gemaak. Appellant het dit verwerp. Twee verdere vergaderings is later in die maand gereĉl deur Scholtz om appellant die geleentheid te gee om sy saak op hoĉr vlak te stel. Appellant het, sonder om ’n rede te gee, nie by die vergaderings opgedaag nie. Hierdie gedrag van die appellant het ’n bespotting gemaak van die rede wat hy in sy getuienis gegee het vir sy bedanking, naamlik dat sy bedanking sou verseker dat hy ’n geleentheid sou kry om dit wat aan hom gedoen is, met iemand te bespreek en dat daar ’n oplossing daarvoor gevind sou word.

[7] Tydens argument is sterk gesteun op 'n passasie in die uitspraak van Nicholson, AR in Pretoria Society for the Care of the Retarded v Loots [1997] 18 ILJ 981 (LAC); [1997] 6 BLLR 721 (LAC). Die betoog steun op die wanopvatting dat die passasie 'n subjektiewe toets (aan die kant van die werknemer) daarstel om te bepaal of 'n bedanking op 'n 'konstruktiewe ontslag' neerkom al dan nie. Dit is nie die geval nie. Op 639A-B (ILJ); 724E-G (BLLR) se Nicholson AR die volgende:

“ When an employee resigns or terminates the contract as a result of constructive dismissal such employee is in fact indicating that the situation has become so unbearable that the employee cannot fulfil what is the employee's most important function, namely to work. The employee is in fact saying that he or she would have carried on working indefinitely had the unbearable situation not been created. She does so on the basis that she does not believe that the employer will ever reform or abandon the pattern of creating an unbearable work environment. ***If she is wrong in this assumption and the employer proves that her fears were unfounded then she has not been constructively dismissed and her conduct proves that she has in fact resigned.***”

[8] In hierdie geval was die appellant se subjektiewe vrese ongegrond. Die onus was op die appellant om te bewys, nie alleen dat sy bedanking nie bedoel was om die werksverhouding met die respondent tot 'n einde te bring nie, maar ook dat die respondent se optrede, objektief beoordeel, sodanig was dat hy nie kon voortgaan om te werk nie (Jooste v Transnet Ltd t/a SA Airways (1995) 16 ILJ 629 (LAC) te 638B-639A; Moser Industries (Pty) Ltd v Venn [1997] 11 BLLR 1402 (LAC) te 1405I - 1407G; Van der Riet v Leisuren Ltd t/a Health and Racquet Club [1998] 5 BLLR 471 (LAC) paras. 13 en 14). Die respondent het 'n griewe-prosedure gehad wat die appellant kon gevolg het. Hy het nie hierdie normale kanaal vir die lug van sy griewe gevolg nie. Daar is niks op die oorkonde wat aandui dat hy nie behoorlike aandag vir sy griewe op daardie wyse sou ontvang het nie. Hy het ook nie ag geslaan op Scholtz se simpatieke voorstelle nie. Daardeur het die appellant sy eie graf

gegrawe. Daar is geen meriete in die appČl nie.

[9] Die appČl word met koste van die hand gewys.

JC FRONEMAN ARP.

Ek stem saam.

JF MYBURGH RP.

Ek stem saam.

E CAMERON AR.

VERSKYNINGS

Appellant: Adv. Haycock in opdrag van Coetzer & Vennote

Respondent : Adv Van As in opdrag van Hofmeyer Herbsein Gihwala & Cluver Ing.

Hierdie uitspraak is beskikbaar op die INTERNET op website:
<http://www.law.wits.ac.za/labourcrt>

Date of Judgment: 22 December 1998