

Wat is die verskil tussen 'substantiewe billikheid' en 'prosedurele billikheid'?

Substantiewe billikheid (gegronde-)

- Was daar 'n billike rede om die werknemer te ontslaan?
- Was ontslag gepas onder die omstandighede?

Die werkgewer moes 'n geskikte en billike rede vir die werknemer se ontslag gehad het.

'n 'billike' rede kan een van die volgende wees:

- Wangedrag (die werknemer het iets ernstigs verkeerd gedoen en is te blameer vir die wangedrag).
- Onbevoegdheid (die werknemer doen nie die werk behoorlik nie, of die werknemer is nie in staat om die werk te doen nie weens siekte, ongeskiktheid of gebrek aan bedrewenheid)
- Besnoeiing of oortolligheid (die werkgewer verminder staf of herstruktureer die werk of werk van 'n besondere aard het verander).

Prosedurele billikheid (prosedure gevolg-)

Was daar 'n billike prosedure gevolg alvorens die werknemer ontslaan was?

- Die werknemer moet altyd 'n billike verhoor gegun word voor afdanking. Met ander woorde, die werknemer moet altyd die kans gegun word om sy/haar kant van die saak te stel voordat die werkgewer op ontslag besluit.
- Indien die werknemer voel dat die ontslag onbillik was, hetsy substansieel of prosedureel, kan dit verwys word na die KMKA vir konsiliësie en daarna vir arbitrasie indien nodig.