



t: 012 436 0900 / e: [regsdienste@saou.co.za](mailto:regsdienste@saou.co.za) / w: [www.saou.co.za](http://www.saou.co.za)

## Regsdienste Nuusbrief | Legal Services Newsletter

### Insig 9 van 2020 | Insight 9 of 2020

24/04/2020

INSUBORDINASIE	INSUBORDINATION
<p>Met die heropening van die skole betree ons nou 'n tydperk in die werksplek wat buite die normale en bekende gaan wees.</p> <p>Dit is ook so dat instruksies dus maklik vir ons as onwettig of onbillik sal kan oorkom. Gegewe hierdie omstandighede is dit dus noodsaaklik dat ons die konsep insubordinasie onder die loep moet neem.</p> <p>Insubordinasie beteken doodgewoon die weiering om 'n opdrag uit te voer.</p>	<p>With the reopening of schools, we are entering a period in workplace which will be outside what used to be normal and familiar.</p> <p>It is also true that we will receive instructions that may seem to be unlawful or unreasonable. Given these circumstances it becomes essential to look at the concept of insubordination.</p> <p>Insubordination in the simplest terms is the refusal to comply with an instruction.</p>
KAN EK VIR INSUBORDINASIE ONTSLAAN WORD?	CAN I BE DISMISSED FOR NOT FOLLOWING AN INSTRUCTION?
<p>Dit is 'n erkende beginsel dat werknemers die redelike en regmatige instruksies van hul werkgewers moet nakom. Indien hul sou weier kan hul van insubordinasie aangekla word.</p> <p>In die bogenoemde bedoel 'redelikheid' dat die instruksie uitvoerbaar moet wees vir die werknemer en 'regmatig' bedoel dat die instruksie nie die Reg of werkgewer beleide mag oorskry nie.</p> <p>Waar die weiering om 'n instruksie te eerbiedig ernstig van aard is of 'n wesentlike ondermyning van die werkgewer se gesag behels, kan die</p>	<p>It is a well-established principle that employees must obey the lawful and reasonable instructions of their employer. Failing which they may be charged with insubordination.</p> <p>In the above, '<i>reasonable</i>' means, it must be an instruction that an employee will be able to follow and '<i>lawful</i>' means the instruction does not over step the boundaries of the law or employer policy.</p> <p>Where the refusal to comply with an instruction is serious in nature or constitutes a material challenge to the authority of the employer, an</p>

werknaam ontslaan word.

Dit is as gevolg van die vertrouensverhouding wat verbreek word deur die handeling van die werknaam.

Ander aspekte wat in berekening gebring kan word wanneer 'n klag van insubordinasie oorweeg word is:

- Die werkgever se gedrag voor en tot op die punt waar die instruksie gegee word en gevolelik geweier word; en
- Die moedswilligheid of intensie waarmee die werknaam die instruksie verontagsaam.

In opsomming, wanneer jy 'n instruksie kry waarmee jy nie noodwendig saamstem nie is dit altyd goed om nie oorhaastig of impulsief die instruksie te weier nie. Deur om sorgvuldig die aard en omtrek van die instruksie te identifiseer en dalk na alternatiewe te kyk om jou bedenkinge aan te spreek kan jy baie hoofpyn in die toekoms vermy.

Indien jy twyfel, kontak gerus die SAOU.

employee can be dismissed.

This is due to the trust relationship being irrevocably broken by the conduct of the employee.

Other aspects that can be taken into account when evaluating an insubordination charge are:

- The employer's conduct leading up to the instruction and subsequent refusal; and
- The wilfulness or intent with which the employee refuses to obey the instruction.

In summary, when receiving an instruction that you do not agree with, it is advisable that one does not act overly rash by refusing it outright. Carefully evaluating the nature of the instruction and identifying alternative means of dealing with your objection thereto can save you allot of headache down the line.

When in doubt, contact the SAOU.

#WantOnsGeeOm

SMS "HELP" NA  
071 456 4375

\*Normale SMS tariewe geld



+27 12 023 1333

#BecauseWeCare



SMS "HELP" TO  
071 456 4375

\*Normal SMS rates apply

SAOU DIENSSENTRUM  
SAOU SERVICE CENTRE

saou@saou.co.za

