

RESIGNATIONS IN THE HEAT OF THE MOMENT: A COMPARISON OF SOUTH AFRICAN LAW WITH SELECTED COMMON-LAW COUNTRIES

KARIN CALITZ

Emeritus Professor, Stellenbosch University, South Africa

ABXBACT

In South Africa, in the United Kingdom, Canada (Ontario), Australia and New Zealand, courts have held that when employees resign in the heat of the moment, an objective assessment must be made to establish whether the employee really intended to resign. If an employer regards the employment relationship as being terminated when (objectively viewed) the employee did not intend to resign, it could be regarded as a dismissal. This article recommends that South African courts develop the Common Law in terms of the constitutional right to fair labour practices to recognise that a resignation in the heat of the moment, considering words and context, could objectively indicate that an employee did not intend to resign. If the employer treats the « resignation » as having terminated the employment relationship in these circumstances, it should be treated as a dismissal.

KEYWORDS: *Resignation, Heat of the Moment, Withdrawal of Resignation, Special Circumstances, Intention to Resign, Unfairness, Cooling-Off Period.*

RÉSUMÉ

En Afrique du Sud, au Royaume-Uni, au Canada (Ontario), en Australie et en Nouvelle-Zélande, les tribunaux ont estimé que lorsqu'un salarié démissionne dans le feu de l'action, il convient de procéder à une évaluation objective pour déterminer si le salarié avait réellement l'intention de démissionner. Si un employeur considère que la relation de travail a pris fin alors que (d'un point de vue objectif) le salarié n'avait pas l'intention de démissionner, cela pourrait être considéré comme un licenciement. Cet article recommande aux tribunaux sud-africains de développer la *Common Law* en termes de droit constitutionnel à des pratiques de travail équitables, afin de reconnaître qu'une démission brutale, compte tenu des mots et du contexte, peut objectivement indiquer qu'un salarié n'avait pas l'intention de démissionner. Si l'employeur traite la « démission » comme ayant mis fin à la relation de travail dans ces circonstances, elle devrait être considérée comme un licenciement.

MOTS-CLÉS : *Démission, coup de tête, retrait de la démission, circonstances particulières, intention de démissionner, injustice, délai de réflexion.*