

Vrees vir slange: 'n Rede om werk te weier?

Moedswillige en aanhoudende weiering om 'n opdrag uit te voer, lei dikwels tot summiere ontslag. Dit raak meer netelig as die werknemer 'n goeie rede het om nie die opdrag uit te voer nie, byvoorbeeld, waar die werknemer se veiligheid op die spel is. Die vraag is of dit 'n wettige opdrag is en of die werknemer se weiering redelik is.

'n Interessante stel feite is in die saak van **NUMSA nms. Magagula vs. Aveng Trident Steel (Pty) Ltd (2105)** geopper. Die werknemer was 'n hyskraanbestuurder. Alles was in orde tot 'n slang in die werkplek gevind is. Die slang is doodgemaak en 'n tradisionele geneser het dit in 'n sak gesit. Hoewel die werknemer steeds elke dag werk toe gekom het, het hy net in die steierwerk gesit en geweier om te werk. Volgens die werknemer het hy "ongemaklik" gevoel en was dit na sy mening onveilig om te werk. Die manier waarop hy dit gestel het, was dat "hy bang is vir slange en as hy 'n slang sien, hardloop hy weg". Die voorkoms van slange was nie ongewoon by die werkplek nie. Die maatskappy het die moeite gedoen om 'n slangkenner in te roep en aan werknemers oor te dra hoe om op slange te reageer. Verskeie pogings is aangewend om die werknemer tot werk oor te haal. Hy is selfs die geleentheid aangebied om in 'n oorhoofse hyskraan te werk. Ten spyte van al die pogings het die werknemer steeds geweier om te werk. Na etlike maande is hy afgedank. Het die werkgewer die saak reg hanteer? Dit sou tot 'n mate daarvan afhang of die werknemer aan 'n slangfobie ly.

Die kommissaris het die mediese definisie van 'n fobie nageslaan, wat beskryf word as "*'n deurlopende, irrasionele en patologiese vrees vir die een of ander spesifieke situasie of stimulus, wat lei tot 'n sterk behoefte om dit te vermy*". Die werknemer het egter geen bewyse kon lewer dat hy professionele hulp gesoek het om hierdie probleem aan te spreek nie. Dit het ook nie sy saak gehelp dat hy, 'n paar dae na sy aanvanklike weiering om te werk, op een geleentheid ingestem het om oortyd te werk nie. Hy kon dus nie bewys dat hy inderwaarheid aan 'n fobie ly nie. Op grond van die getuienis het die kommissaris beslis dat dit nie 'n mediese toestand was nie en dat die werknemer aan wangedrag skuldig is – naamlik deur konstant te weier om te werk. Daar is bevind dat die ontslag billik was.

Maar wat as die werknemer inderdaad aan 'n fobie gely het? In daardie geval sou 'n mens nie die weg van ontslag op grond van wangedrag volg nie. Dit beteken nie dat die maatskappy sonder remedie sou wees nie. Dit sou egter anders benader moes word. 'n Fobie is 'n sielkundige toestand. Dit kan as 'n soort mediese ongeskiktheid beskou word. In sodanige geval moet 'n mens die riglyne in Skedule 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge volg, wat geld vir werknemers wat weens swak gesondheid of besering ongeskik is. Dit behels ander prosedures. Indien die werknemer in die betrokke saak regtig aan 'n slangfobie gely het, kon dit uiteindelik tot sy ontslag weens mediese ongeskiktheid gelei het.

2.

Werkgewers word soms deur ongewone omstandighede gekonfronteer, en daar is perke aan wat werkgewers verwag kan word om te verdra. In bogenoemde saak was die werkgever by regte om die werknemer vir wangedrag te ontslaan. Dit is egter belangrik om die feite in enige gegewe situasie behoorlik te beoordeel, voordat daar op die toepaslike optrede besluit word.

Artikel verskaf deur Jan Truter van Labourwise

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn-diens ten opsigte van arbeidsverhoudinge, wat daarop gemik is om werkgewers met die implementering van doeltreffende arbeidsverhoudinge te help. Kontak hulle via die webtuiste, of by info@labourwise.co.za.