

Werkprestasie en verkoopsteikens

Dit gebeur nie dikwels dat 'n geskil oor ontslag vir swak werkprestasie in die Arbeidsappèlhof beland nie. Dit is egter wat in die saak tussen **Damelin (Pty) Ltd v Solidariteit namens Parkinson** (2017) gebeur het. Wat hierdie saak interessant maak, is dat dit gegaan het oor 'n werknemer wat nie verkoopsteikens kon behaal nie.

Om 'n werknemer vir swak werkprestasie te ontslaan, is moeiliker as om 'n werknemer vir wangedrag te ontslaan. Die eerste struikelblok, is om te bewys dat die werknemer versuim het om aan 'n prestasiestandaard te voldoen. Dit is nie altyd maklik om te bepaal nie. Baie werkgewers is geneig om hier te struikel. Wanneer dit egter by verkoops persone kom, is dit betreklik maklik om die onvermoë te bewys. 'n Mens kan eenvoudig verkoopsteikens stel. Om dit selfs makliker te maak, kan 'n mens selfs in die versoeking kom om die onvermoë om teikens te behaal as wangedrag te kategoriseer. Maar die Damelin-saak het getoon dat dit nie so eenvoudig is nie.

Die feite

Damelin doen in die sektor vir tersiêre onderrig sake en het verskeie kampusse regoor Suid-Afrika. Parkinson is op 3 Januarie 2011 as hoofbestuurder van die Boksburg-kampus aangestel. Een van sy prestasiedoelwitte was om maniere te vind om nuwe student-inskrywings te kry. Slegs 168 studente het hulle aan die begin van die 2011 akademiese jaar ingeskryf. Die nasionale verkoopsdirekteur het 'n beraming van die aantal studente in die opvanggebied gemaak en 'n teiken gestel van 420 wat teen Februarie 2012 ingeskryf moes wees. Parkinson het beswaar gemaak en gesê die beraming was verkeerd. Hy was ook van mening dat verskeie ander aannames by die bepaling van die teiken verkeerd was. Na sy mening was die teikens nie haalbaar nie en was dit onvermydelik dat hy sou misluk. Daar was gedurende die jaar verskeie kommunikasies oor die behaling van teikens.

Op 1 Februarie 2012 het die Groep se Hoof- Komerisiële Beampte 'n brief aan alle hoofbestuurders gestuur waarin verklaar is dat indien hulle nie minstens die 2011-studentetal kon bereik nie, stappe gedoen sou word om hulle te ontslaan of in 'n ander hoedanigheid aan te wend. Parkinson sou dus teen die einde van Februarie 2012 'n verlaagde teiken van 168 nuwe inskrywings moes behaal. Slegs 117 nuwe studente het geregistreer, wat beteken het dat Parkinson nie die verlaagde teiken behaal het nie. 'n Dissiplinêre ondersoek is ingestel en Parkinson is aangekla van swak werkprestasie met betrekking tot sy versuim om verkoopsteikens te behaal. Hy is ontslaan, maar het sy ontslag betwis en sy saak na die Kommissie vir Versoening, Bemiddelling en Arbitrasie (KVBA) geneem.

Die KVBA

Tydens die KVBA-arbitrasie het Parkinson die stappe verduidelik wat gedoen is om registrasies by sy kampus te verhoog: skole is besoek, aanbiedinge is gedoen en data ingesamel, al die leerders is geskakel, advertensies is geplaas, strooibiljette is versprei, en 'n versoek vir die tydelike oorpasing van 'n verkoopsbestuurder is gerig en toegestaan, maar teen Februarie 2012 was die databasis uitgeput.

2.

Die KVBA-kommissaris het nogtans bevind dat hoër standaarde van senior werknemers verwag word. Die kommunikasies wat Parkinson ontvang het (insluitend die een van 1 Februarie 2012) was voldoende en formele waarskuwings was nie nodig nie. Die KVBA-kommissaris het bevind dat ontslag die gepaste sanksie was.

Arbeidshof

Die Arbeidshof (AH) het nie saamgestem nie. Die AH het die appellant se dissiplinêre prosedure en kode ondersoek en Damelin se verteenwoordiger gevra wat die aard van hul saak teen Parkinson was. Die verteenwoordiger het geantwoord dat dit 'n kwessie van wangedrag was en nie onvermoë (swak werkprestasie) nie. Die AH was van mening dat die appellant nie lukraak van die prosedures wat in sy kode uiteengesit is, kon afwyk nie. Die kommunikasie van 25 Januarie was dubbelsinnig en nie 'n waarskuwing nie. Ingevolge Damelin se kode kon ontslag in elk geval slegs as 'n vierde stap geneem word. Ander oorwegings is ook in ag geneem, maar die uiteinde was dat die AH die arbitrasie-beslissing omgekeer het en Parkinson weer in sy amp aangestel het.

Arbeidsappèlhof

Die Arbeidsappèlhof (AAH) het tot dieselfde gevolgtrekking gekom, maar 'n ander benadering gevolg. Die AAH het verklaar dat dit uit die staanspoor nodig was om die aangeleentheid as een van ongeskiktheid (swak werkprestasie) te benader en nie as een van wangedrag nie. Dit het beteken dat ander vereistes van toepassing was. Die Goeie Praktykskode oor Ontslag verskaf die volgende riglyne in gevalle van ontslag vir swak werkprestasie:

'Enige persoon wat moet bepaal of 'n ontslag weens swak werkprestasie onbillik was, moet vasstel —

(a) of die werknemer versuim het om aan 'n prestasiestandaard te voldoen of nie; en

(b) *indien die werknemer nie aan 'n vereiste prestasiestandaard voldoen het nie, of —*

(i) die werknemer bewus was van of redelikerwys bewus moes gewees het van die vereiste prestasiestandaard;

(ii) die werknemer voldoende geleentheid gegee is om aan die vereiste prestasiestandaard te voldoen; en

(iii) ontslag 'n gepaste sanksie was vir onvermoë om aan die vereiste prestasiestandaard te voldoen.'

Dit was in hierdie geval maklik om aan die eerste vereiste te voldoen. Die AAH het egter daarop gewys dat die kwessie of Parkinson voldoende geleentheid gegee is om die teikens te behaal, in groot mate daarvan afgehang of die teikens billik, d.w.s. redelik haalbaar, was. Vorige ervaring van inskrywingsgetalle was 'n riglyn, maar daar was en is geen onfeilbare manier om die getal moontlike eerstejaarstudente in 'n bepaalde gebied te voorspel nie. Indien die parameters waarop die ramings gegrond is, verander (soos in dié geval gebeur het), kan die riglyne foutief wees. Dit het verklaar waarom soveel van Damelin se getuienis op menings gegrond was. Die formule wat verskaf is om die teiken te bepaal, kon nie beter wees as die parameters waarop dit gegrond is nie. Die AAH het bygevoeg dat selfs al word aanvaar dat die brief van 25 Januarie 2012 'n finale waarskuwing was, die tydperk van ongeveer 27 dae waarin die verlaagde teiken behaal moes word, getoon het dat die tydperk óf te kort was óf dat die teiken nie haalbaar was nie.

3.

Parkinson het oortuigende en onbetwiste bewys van sy pogings gelewer. Daarenteen het oortuigende bewyse aan Damelin se kant ontbreek. Verskeie moontlike getuies het nie getuig nie. Die AAH het beslis dat Damelin nie kon bewys dat die ontslag billik was nie en het met die AH saamgestem dat Parkinson in sy amp herstel moes word.

Gevolgtrekking

Bogenoemde saak illustreer dat werkgewers nie oorhaastig moet wees om gevalle van onvermoë (swak werkprestasie) as wangedrag te kategoriseer nie. En om eenvoudig teikens te stel, maak sake ook nie noodwendig makliker nie. Die werkgewer moet ook kan bewys dat die teikens redelikerwys haalbaar is.

Artikel verskaf deur Jan Truter vir www.labourwise.co.za

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.