

DIE HANTERING VAN 'n WERKNEMER WAT NIE INPAS NIE

Die meeste werkgewers weet teen hierdie tyd hoe om werknemers wat die reëls oortree of nie aan prestasiestandaarde voldoen nie, te hanteer. Wat om te doen met 'n werknemer met ongewone persoonlikheidsstrekke of ander kenmerke wat die werknemer binne die werksomgewing onaanpasbaar maak, is egter nie so voor die hand liggend nie.

Gewoonlik tree die kwessie van onaanpasbaarheid na vore wanneer daar disharmonie tussen die werknemer en die bestuur of medewerkers is. Die werknemer oortree dalk geen reëls nie en is heeltmaal bevoeg om die werk te doen. Daar kan egter persoonlikheidsverskille, korporatiewe kultuur, verskillende benaderings en verskeie ander oorsake van wrywing wees. Sommige organisasies het behoefte aan 'n groter mate van konformiteit as ander, ten einde behoorlik te funksioneer. Die korporatiewe kultuur in organisasies laat nie altyd baie beweegruimte toe vir die kwasterige, selfgeldende of eksentrieke persoonlikheid nie.

Onaanpasbaarheid is al beskryf as “..... 'n vae konsep, die effek waarvan dikwels nie in duidelike en objektiewe terme verduidelik kan word nie” (*Subrumny v Amalgamated Beverages Ltd (2000) 21 ILJ 2780*). Dit is egter van geen nut vir die werkgewer wat leiding benodig oor watter stappe gedoen moet word wanneer dit blyk dat 'n werknemer nie inpas nie.

In sommige omgewings is dit belangrik dat die werknemer aanvaar word deur die meeste, indien nie almal nie, met wie die werknemer in kontak kom, selfs buite die diensverhouding. 'n Voorbeeld hiervan blyk uit 'n onlangse saak rakende die ontslag van 'n predikant. In die CCMA-saak van *Wagenaar en die Uniting Reformed Church in SA* was die kerkraad en die gemeente oor die algemeen ontevrede met die predikant. Hoewel daar geen bewys van onbehoorlike gedrag was nie, het die kommissaris bevind dat “..... 'n predikant wie se gemeente oor hom verdeel is, gekompromitteer is in sy vermoë om sy roeping behoorlik te volvoer”. Die predikant se diens is beëindig nadat verskeie pogings aangewend is om die saak te beredder.

Dit is nie maklik om die vlak van verdraagsaamheid wat die werkgewer aan die dag moet lê, te bepaal nie. Byvoorbeeld, 'n bestuurder van wie resultate verwag word, sal noodgedwonge 'n mate van disharmonie in die werksplek veroorsaak – nie slegs met medewerkers nie, maar ook met senior bestuur. Die meriete van sy of haar onversetlike benadering kan dalk eers na verloop van tyd erken word. Die saak van *Miyeni v Chillibush Communications (Pty) Ltd [2010] 11 BALR 1182 (CCMA)* is egter 'n voorbeeld waar die kommissaris bevind het dat die ontslag van die werkgewer se Kreatiewe Direkteur op grond van onaanpasbaarheid billik was. Daar was 'n horde klagtes, insluitende die effek van die werknemer se gedrag op die moraal van die personeel. Hoewel sommige van die insidente waarop die werkgewer gesteun het, kleinlik was, was die algehele indruk dat die werknemer kwasterig, arrogant en beledigend teenoor sy mededirekteure was. Hy was 'n senior werknemer en die belang van interpersoonlike verhoudings op daardie vlak is moeilik om te evalueer. Die kommissaris het bevind dat die werknemer nie in staat was om personeel doeltreffend te rig en te motiveer nie, dat sy interpersoonlike verhoudings met sy mededirekteure swak was en dat hy nie in staat was om by die werkgewer se korporatiewe kultuur in te pas nie. Die ontslag was dus toepaslik.

As daar voldoende regverdiging is vir optrede op grond van die werknemer se onaanpasbaarheid, hoe benader die werkgewer die saak? Ons arbeidswetgewing bied slegs riglyne vir die hantering van wangedrag, swak werksprestasie, mediese ongeskiktheid en

inkorting. Hoewel daar geen duidelike riglyne bestaan vir die hantering van onaanpasbaarheid nie, was daar al verskeie arbitrasiësaak wat waardevolle beginsels gevestig het.

In die afwesigheid van duidelike riglyne behoort die volgende aanduiders van nut te wees:

- Slegs skadelike gedrag regverdig optrede; die werkgewer behoort redelike verdraagsaamheid teenoor matige of skadelose eksentrisiteit aan die dag te lê.
- Die werknemer moet voorligting ontvang oor die waargenome oorsake van die disharmonie, wie daardeur geraak word en die remediërende stappe wat gedoen moet word om die disharmonie op te klaar.
- Die werknemer moet ingelig word oor wat die gevolge sou wees indien die disharmonie nie opgelos kan word nie.
- Voordat die werknemer ontslaan word, moet die werknemer 'n billike geleentheid gegun word om sy of haar saak te stel. Daar word aanbeveel dat 'n verhoor gereël word waar soortgelyke prosedures aan dié van 'n dissiplinêre verhoor gevolg word.
- Ten einde ontslag te regverdig, moet die onaanpasbaarheid heeltemal of wesenlik aan die werknemer toegeskryf kan word.
- Ontslag moet die laaste uitweg wees.

Hoewel die probleem tipies heeltemal of wesenlik aan die werknemer toegeskryf sou word, beteken dit nie noodwendig dat dit die werknemer se skuld is nie. Waar die skulddraendheid van die werknemer betwyfelbaar is, behoort die saak as 'n "geen skuld"-ontslag gehanteer te word. Diens moet ingevolge die bepalinge van die dienskontrak met kennisgewing beëindig word, of die werknemer moet in die plek van kennisgewing betaal word.

Onaanpasbaarheid is nie slegs 'n glibberige konsep nie, dit is ook moeilik om te bestuur. Ten einde die ontstaan van 'n onaanpasbaarheidsprobleem te verhoed, moet werkgewers tydens die werwingsproses versigtiger te werk gaan.

Artikel geskryf deur Jan Truter van www.labourwise.co.za