

Die verskil tussen wangedrag en onbevoegdheid

Deur Madeleine Ackermann, regsadviseur, LWO Werkgewersorganisasie

Voordat enige dissiplinêre stappe in die werksplek geneem word, is dit belangrik dat die werkgever behoorlik ondersoek instel om te bepaal of die werknemer se gedrag neig na wangedrag of onbevoegdheid. Dit sal bepaal watter proses gevolg moet word om die probleem aan te spreek. Werkgewers volg dikwels die verkeerde prosedure en ontslaan dan die werknemer. Dit hou 'n wesenlike risiko vir die werkgever in indien die werknemer die saak na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) sou verwys en die kommissaris dan 'n bevel vir vergoeding en/of herindiensname sou uitreik.

Wangedrag

Wangedrag verwys na 'n werknemer se versuim om aan die werkgever se reëls en beleid te voldoen en behels 'n gedragsprobleem aan die werknemer se kant. Sodanige gedrag is gewoonlik doelbewus of nalatig van aard, en werknemers kan verantwoordelik gehou word vir hul optrede. Wangedrag kan verskeie vorme aanneem, waaronder diefstal, bedrog, oneerlikheid, insubordinasie, afwesigheid sonder toestemming, en dies meer.

Die erns van die oortreding word bepaal op grond van die werknemer se tipe werk en verantwoordelikhede, die (moontlike) gevolge van die oortreding, asook die impak wat die oortreding op die werknemer-werkgever vertrouensverhouding het.

Die dissiplinêre kode

Elke werksplek moet 'n toepaslike dissiplinêre kode hê wat verseker dat daar duidelike reëls (met toepaslike sanksies) is wat werknemers moet volg. Die werkgever kan progressiewe dissipline toepas en in gevalle van ernstige wangedrag, direk voortgaan met 'n dissiplinêre verhoor.

Tydens die dissiplinêre verhoor moet die werkgever die werknemer die geleentheid bied om aangehoor te word, en te reageer op bewerings wat gemaak word. Die werkgever moet kan bewys:

- Was daar 'n reël in die werksplek en was die werknemer (redelik) bewus van hierdie reël?
- Het die werknemer die reël oortree?
- Het die werkgever progressiewe dissipline (waarskuwings) toegepas?
- Word die reël konsekwent toegepas?

Onbevoegdheid


Onbevoegdheid verwys na 'n situasie waar 'n werknemer inherent nie in staat is om aan vasgestelde prestasie-standaarde te voldoen nie, hetsy weens swak gesondheid of werksprestasie. Waar die werknemer nie oor die vereiste vaardigheid of kennis beskik om 'n sekere taak te verrig nie, word van die werkgever verwag om daardie

werknemer van opleiding en leiding te voorsien, asook die geleentheid te bied om te verbeter.

Waar die werknemer weens swak gesondheid nie volgens die werkgever se vereiste standaard kan presteer nie, moet die werkgever die aard van die werknemer se werk, tydperk van afwesigheid, erns van die siekte of besering, die moontlikheid om 'n gestremdheid te akkommodeer, en die moontlikheid van alternatiewe indiensneming binne die besigheid oorweeg.

Werknemers wat onbevoeg is om teen die vereiste standaard te presteer, het 'n groot impak op 'n besigheid se normale werking, aangesien die meeste werkgewers nie die luukse van spaarkapasiteit in terme van personeel het om vir hierdie tekort op te maak nie. Werkgewers het die reg om gehaltestandaarde vir die werksplek te stel en om billike en regmatige instruksies te gee.

Gronde vir ontslag

Die *Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995)* onderskei tussen 'geenskul-dankings' (weens operasionele vereistes of onbevoegdheid) en 'afdankings weens wangedrag'. Die drie gronde vir regverdigde ontslag word gelys as wangedrag, onbevoegdheid, en operasionele vereistes. 



Laat jou arbeidsregskwessies in bekwame hande

- Suksesvolle arbeidsregskwessies SEDERT 1990
- SPESIALISTE in arbeidsregskwessies
- Praat met gekwalifiseerde REGSPRAKTISYNS

SLUIT NOU AAN

Leave your labour law matters to our efficient team

- Successful labour law advice SINCE 1990
- SPECIALISTS in labour law
- Speak to qualified LEGAL EXPERTS

JOIN NOW

Die LWO is 24/7 beskikbaar by 0861 101 828 

The LWO is available 24/7 on 0861 101 828

 info@lwo.co.za  www.lwo.co.za

Mondstuk van die Suid-Afrikaanse aartappelbedryf • Mouthpiece of the South African potato industry

CHIPS

VOL 38 NO 2 • MARCH / APRIL 2024



**WES-VRYSTAATSE KULTIVARPROEWE
BY BULTFONTEIN EN KROONSTAD
IN 2023**

**FEEDBACK REPORT ON
POTATOES SA'S 2024
TRANSFORMATION SYMPOSIUM**

Moerkwekers inspireer:
Top tien aangewys

Control strategies
for potato early dying

What we spend
on protecting potatoes