

Wanneer kan 'n werknemer weens onbekwaamheid afgedank word?

'n Ontslag weens onbekwaamheid kan wees weens swak werk kwaliteit, fisiese ongeskiktheid of swak gesondheid of selfs onverenigbaarheid/onpaslikheid. Wanneer besluit word of 'n ontslag weens onbekwaamheid billik was al dan nie, moet die volgende oorweeg word:

- Of die werknemer versuim het om werk van 'n verwagte gehalte te lewer.
- Of die werknemer bewus was van so 'n gevergde standaard.
- Of die verweerde 'n billike geleentheid gegun was om hierdie standaard te bereik of te handhaaf.
- Of die ontslag die aangewese uitkoms was vir die gebrekkige werkqualiteit gelewer.
- Of die onbekwaamheid ernstig was asook die mate van waarskynlike verbetering in die vooruitsig gestel.
- Of die werknemer alternatiewelik geakkommodeer kon word in 'n ander posisie sou daar een beskikbaar wees.

Afdanking weens swak werkverrigting sal slegs billik wees indien die werkgewer:

- behoorlike opleiding, instruksie, evaluasie, leiding en advies aan die werknemer verskaf het,
- Die werknemer se vordering oor 'n redelike tydperk gevalueer het,
- Die redes vir sodanige aaneenlopende swak werkverrigting ondersoek het,
- Wyses ondersoek het waarop die probleem opgelos kan word sonder om toevlug tot 'n afdanking te neem.
- Die werknemer 'n geleentheid gegun het om sy saak te stel alvorens daar op afdanking besluit was,
- Oorweeg het om die werknemer aan te stel in 'n alternatiewe posisie sou dit gepas en daar een beskikbaar wees.

Ontslag a.g.v. (tydelike/permanente) swak gesondheid of ongeskiktheid sal slegs billik wees indien die werkgewer:

- Ondersoek ingestel het na die duur van die besering of onbekwaamheid.
- Wyses oorweeg het om bedanking te voorkom byvoorbeeld deur 'n tydelike werknemer te bekom totdat die siek werknemer beter voel.
- Probeer het om alternatiewe werk te bekom vir die werknemer om te doen.
- Probeer het om die werk aan te pas sodat die werknemer dit steeds kan doen.
- Die werknemer die kans gegun het om 'n spreekbeurt te kry voordat daar op afdanking besluit was.

Hoe siek of ongeskik die werknemer is (die graad van onbekwaamheid) en vir hoe lank hy/sy waarskynlik siek of ongeskik sal bly (duur van onbekwaamheid), sowel as die rede vir die onbekwaamheid sal oorweeg word ten einde te besluit of die afdanking billik was of nie.