

Kontak die LWO / Contact the LWO

Tel: 0861 101 828 | Fax/Faks: 012 664 2703 | E-mail/E-pos: info@lwo.co.za | Web: www.lwo.co.za
 Adres/Address: Privaatsak X121, Centurion, 0046 | Unit 16, Central Office Park, 257 Jean Avenue, Centurion

LW: Alle artikels is beskikbaar in Afrikaans/Engels. Raadpleeg asseblief die LWO kantoor vir meer besonderhede.
 Please note: All articles are available in English/Afrikaans. Please consult the LWO office for more details.

HOOFKANTOOR

Voorsitter	Pieter Muller	082 853 8711	pietman@amana.za.net
Hoofbestuurder	Pieter Breytenbach	082 944 6886	hb@lwo.co.za
Skakelbeampte: Bemarking	Ansofie Tiedt	076 091 4647	ansofie@lwo.co.za
Bestuurder Finansies & Admin	Daniel van der Vyver	071 485 0647	daniel@lwo.co.za
Bestuurder Regsdienste	Marius Rieger	071 485 3551	marius@lwo.co.za
Regsadviseur	Elmari Lemmer	071 485 3531	elmari@lwo.co.za
Regsadviseur	Jan Swanepoel	071 485 3435	jan@lwo.co.za
Regsadviseur	Mariëtte Redelinghuys	071 485 3501	mariette@lwo.co.za
Regsadviseur	Elmien Wehncke	071 485 3503	elmien@lwo.co.za
Regsadviseur	Crystal McLaughlin	071 485 3565	crystal@lwo.co.za
Regsadviseur	Morné Venter	071 485 3530	morne@lwo.co.za

24 Jaar/Years 1990-2014 FOKUS | FOCUS

Nuusbrief van die LWO Werkgeversorganisasie

Newsletter of the LWO Employers Organisation



LWO Fokus / Focus
Jan/Feb 2014

Hantering van werknemers onder die invloed

Deur Jakkie Giani

Drank- en/ of dwelmmisbruik neem ernstige afmetings aan in die sosiale omgewing, maar hou ook bepaalde risiko's in vir die werksomgewing. Verminderde produktiwiteit, verlore man-ure, skade/verliese en interne (sowel as eksterne) konflik is slegs enkele voorbeelde van die geweldige impak wat hierdie sosiale euwel vir die werkgewer inhou.

Vanuit 'n werkgewer se perspektief, wie 'n dissiplinêre kode moet daarstel en die verpligting het om Beroepsgesondheid en -veiligheid 100% na te streef, behoort daar 'n beleid te wees dat werknemers onder die invloed van alkohol en dwelms in die werksplek nie geduld sal word nie.



Vanuit 'n gemeenskaps- en menslike hulpbronbestuurperspektief, word die tendens dikwels as 'n siektetoestand beskou, wat enorme druk op werkgewers plaas om dit as sulks te hanteer.

Hoe kan die twee uiteenlopende sienswyses versoen word sonder om die besigheid op die langtermyn te benadeel?

Albei pole kan wel effektief geakkommodeer word:

- Werkgevers/Bestuurders/Toesighouers moet daarop bedag wees om werknemers reeds met daaglikse rapportering (dat hulle aan diens is), asook na breuksessies deeglik te evalueer om geskiktheid vir diens te bepaal. In gevalle waar werknemers onder die invloed van alkohol blyk te wees kan van 'n alkoholtoets-apparaat gebruik gemaak word, of 'n waarnemingstoets kan deeglik gedoen word deur te kyk na bloedbelope oë, aangetaste spraak, onvastheid op voete, drankreuk, ensovoorts om skuld te bepaal.
- In gevalle waar werknemers onder die invloed van dwelmmiddels is, is 'n waarnemingstoets ietwat moeiliker en kan daar gelet word op vergrote pupille, asook abnormale optrede. Reuk is in meeste gevalle afwesig wat skuldbepaling bemoeilik. In hierdie geval is 'n uriene-toets nodig as vertrekpunt vir dissiplinêre optrede. Hierdie tipe toets is gereedlik in die handel beskikbaar.
- 'n Verdere wenk is om by afwesigheid (siek rapportering) voor en na 'n naweek die werknemer by die woonplek te besoek vir evaluasie doeleindes. Sou die werknemer werklik siek wees,

Wie is die LWO?

Die LWO is gedurende 1990 as werkgewersorganisasie tot stand gebring, ten einde werkgewers binne die Suid-Afrikaanse besigheidsgemeenskap te bedien met regsdiens, asook verwante dienste op die gebied van Arbeidsreg. Die LWO is 'n nie-winsgewende ledeorganisasie en word bestuur deur 'n Raad wat uit lede bestaan. Die LWO beskik oor die nodige infrastruktuur waardeur lede effektief op 'n nasionale basis bedien kan word.

Die doel van die LWO

Die LWO het ten doel om die werkgewersorganisasie van voorkeur te wees vir werkgewers op 'n nasionale basis, gegrond op die professionele en effektiewe wyse waarop lede van die LWO met regsdiens, asook verwante dienste op die gebied van die Arbeidsreg, bedien word.

Who is the LWO?

The LWO was established during 1990 as an employers organisation in order for employers to be provided with legal services within the field of the Labour Law. The LWO is a non-profitable members organisation and is managed by a board consisting of members. The LWO has the necessary infrastructure through which members can be served effectively on a national basis.

The purpose/goal of the LWO

The LWO aims to be the employers organisation of choice for employers on a national basis, based on a professional and effective manner in which members of the LWO can be served with legal services as well as services related to the Labour Law.

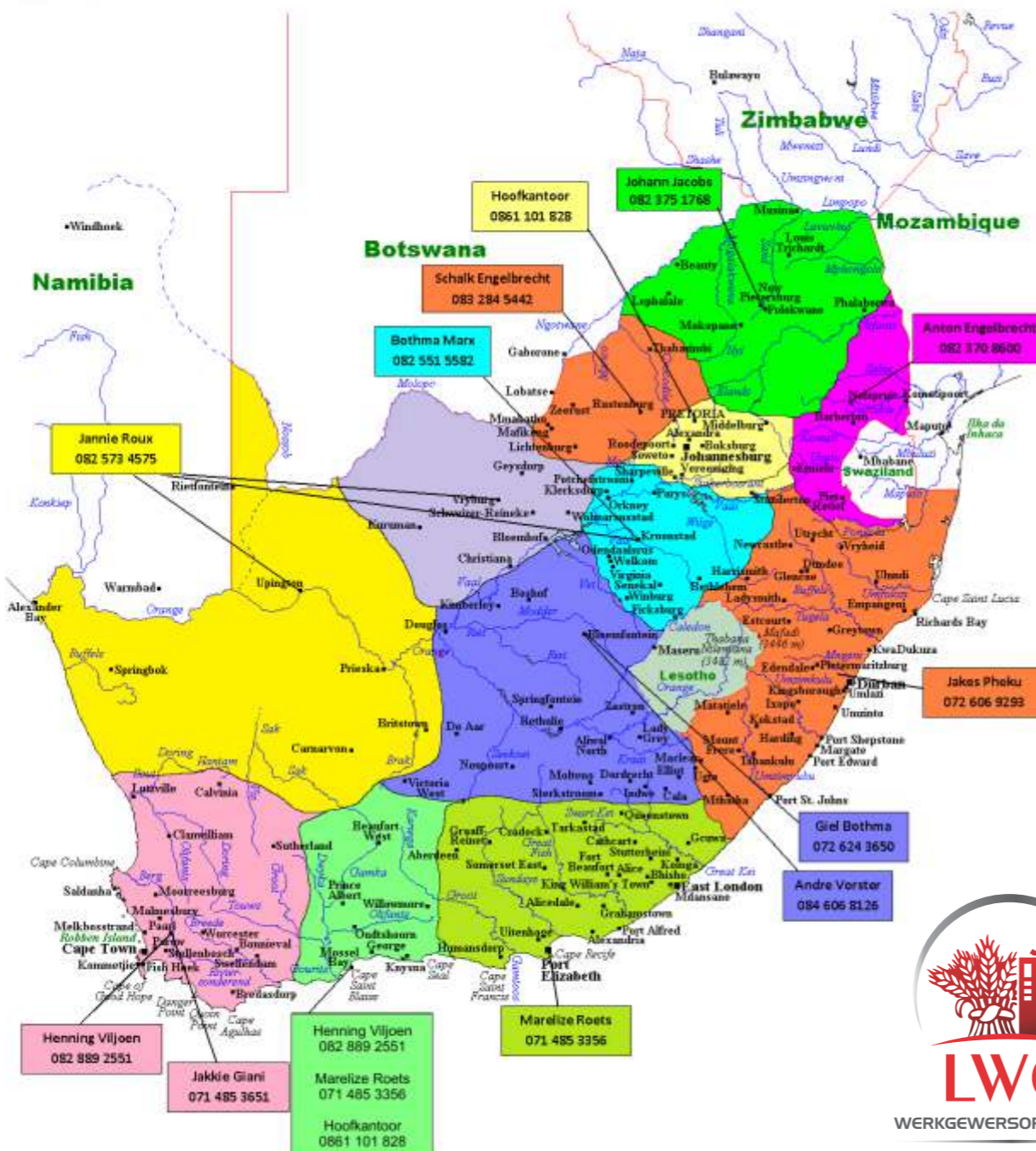
toon dit dat die werkgewer darem belangstel in die werknemer se welstand.

Wanneer daar besluit word op dissiplinêre optrede, behoort die "siektoestand" terselfdertyd aangespreek te word en die werkgewer se hulp, asook gemeenskapsorganisasies soos BADISA, Alkoholiste Anonim, ensovoorts, aangebied te word. Indien die werknemer hierdie hulp van die hand wys of nie ag slaan op die reddingsboei wat uitgegooi word nie, sal dit as negatief hanteer kan word by 'n herhalende oortreding en ontslag tot gevolg kan hê.

Statistieke toon dat tussen 5% en 35% van die RSA se werksmag alkohol- en dwelmafanklikes is en is hul afwesigheid weens siekteverlof 2 tot 4 keer meer as die gemiddelde werker.

Dit is dus belangrik dat hierdie tendens alreeds by die eerste geleentheid korrek hanteer moet word om verliese te beperk. Dit is raadsaam om die probleem deur 'n onafhanklike persoon of liggaam, aan te spreek.

Kontak gerus die LWO by 0861 101 828 om u met hierdie sensitiewe aangeleentheid behulpsaam te wees.



Department of Labour takes hard-line towards employers violating laws governing hiring of foreign nationals

By Marius Rieger



The acting Director-General of the Department of Labour, Sam Morotoba, recently stated in a meeting of the Select Committee on labour and public enterprises:

“Stiff penalties lie ahead for employers hiring foreign nationals who do not have the requisite work permits” in giving a presentation to the committee on the objects of the Employment Services Bill ahead of its tabling at the National Council of Provinces (of Parliament) on Thursday 21 November 2013.

“The Bill (draft legislation) prohibits an employer from requiring a foreign national to perform work not authorised in terms of the work visa and seeks to contribute to government’s objectives of more jobs, decent work and sustainable livelihoods”

The responsibility remains that of employers to ensure that foreign nationals possess the necessary documentation before they are employed. We advise that you consult the LWO not only before employing foreign nationals (temporarily), but especially before you contemplate terminating their service other than due to the natural effluxion of their fixed term agreements which corresponds with the period of the validity of their work permits.

Kindly contact us at 0861 101 828 for advice.

Drosterie en werkgewers se regte

Deur Marius Rieger

Werknemers word geag te dros wanneer hy/sy opsetlik afwesig is van die werk, sonder verlof, toestemming of ’n geldige rede vir die afwesigheid en die bedoeling/intensie het om nie terug te keer nie.

Die klem word geplaas op die feit dat werkgewers, op ’n oorwig van waarskynlikheid, ’n objektiewe derde party (voorsittende beampte) tydens ’n dissiplinêre verhoor moet oortuig van hierdie bedoeling/intensie van die werknemer.

Dros is dus ’n vorm van afwesigheid, wat ’n gemeenregtelike vorm van wangedrag is wat beteken dat die opsetlike afwesigheid van werk kontrakbreuk daarstel, wat beëindiging van die diensooreenkoms tydens ’n dissiplinêre verhoor kan regverdig. Ons regsprekende gesag (Howe en die KVBA) het dit egter nou al duidelik beklemtoon dat daar nietemin ’n geleentheid gegun moet word vir werknemers om tydens ’n dissiplinêre verhoor op die bewering/klagte van erge wangedrag, naamlik drosterie te antwoord, sowel as om versagtende omstandighede aan te voer waarom afdanking nie behoort te geskied nie.

Daar bestaan geen wetlik voorgeskrewe aantal dae van afwesigheid, sonder toestemming, wat drosterie daarstel nie. Die volgende faktore moet in ag geneem word om te bepaal hoeveel dae van afwesigheid sonder toestemming, die afwesigheid moontlik kan regverdig:

- 1 die aard van werk wat verrig word;
- 2 die finansiële skade/verlies wat die werkgewer gely het as gevolg van die werknemer se afwesigheid;
- 3 die werkgewer se vasgestelde reëls en prosedures;
- 4 of die werknemer enige poging aangewend het om sy kontraktuele verpligting om diens te lewer, na te kom;
- 5 die werknemer se rede is vir afwesigheid (indien enige), ensovoorts.

Hoe word “die bedoeling om nie terug te keer nie” bewys?

- Waar ’n werknemer van sy/haar werk afwesig is, en nie binne ’n redelike tyd met die werkgewer kontak maak nie; of
- Indien geen geregistreerde briewe of ander kommunikasies

- wat aan die werknemer afgelewer is, beantwoord word nie; of
- Indien die werknemer vir ’n ander werkgewer begin werk; of
- Waar die werkgewer ’n duidelike beleid in plek het ten opsigte van afwesigheid sonder toestemming en hoe dit die werksverhouding sal beïnvloed, duidelik bekend is,

kan dit help om die nodige bedoeling/intensie af te lei.

Alhoewel dit die werknemer is wie kontrakbreuk pleeg deur te dros, is daar nietemin ’n plig op die werkgewer, in terme van die Skedule 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, met betrekking tot afdanking, om ’n redelike ondersoek te loods voordat besluit word om ’n dissiplinêre verhoor te skeduleer.

Daar word in die LWO se dienskontrakte voorsiening gemaak vir u as werkgewer om vooraf ooreen te kom met u werknemer dat sy/haar aksies sal neerkom op repudiasie (terugtrede uit die dienskontrak) indien die werknemer gedros het of versuim het om aan te meld vir diens vir ’n ononderbroke periode van vyf aaneenlopende werksdae sonder kennisgewing aan die werkgewer, van waar die werknemer hom bevind of verskaffing van die rede vir afwesigheid, op voorwaarde dat die werkgewer sekere ooreengekome stappe volg.

Kontak ons asseblief by 0861 101 828 om die regte stappe te volg sodat u met gerustheid u werksmag kan bestuur en u besigheid effektief kan bedryf.



Dismissal due to operation of law

By Jan Swanepoel

Of all of the possible reasons for terminating an employee’s service, employers should be able to expect that the termination of service due to the operation of any law creates the least amount of uncertainty and creates the least risk, in comparison with other reasons for termination of employment, yet it remains crucial that employers acquire advice from labour law experts before terminating an employee’s service for this reason.

Dismissal due to operation of law occurs where there are certain legal requirements for an employee to be employed, but the employee is dismissed for not meeting certain legal requirements (any more). For example: a pilot is by law required to have a pilot’s license to be able to fly an airplane and a person employed by the Defense Force or Armscor is required to have a clearance certificate as required by S37(2) of the Defence Act of 2002. Where does one draw the line and what is the procedure to be followed in such a case?

Unfortunately labour legislation is silent regarding this question. Therefore employers are compelled to look for answers in the way our Courts or tribunals (eg. CCMA / Bargaining Councils) give effect hereto.

In the case of *Solidarity obo Joubert, JM v ARMSCOR (TW634-13 CCMA)* the applicant had approximately 30 years’ service with the employer. On 18 December 2012, the applicant was informed in writing that, in line with the respondent’s policy and the Defence Act his “employment is terminated with immediate effect”, as the vetting panel of the Intelligence Division of the Defence Force refused the applicant security clearance.

It was common cause between the parties that no pre-dismissal procedure was held with the employee prior to his employment termination. The respondent contended that as the applicant’s employment was terminated by operation of law, the CCMA lacks jurisdiction as the applicant was not dismissed by the respondent but by operation of law.

Die plig om ’n mede-werknemer te verklap

Deur Elmien Wehncke

Daar is ’n plig wat op elke werknemer berus om ter goeder trou op te tree teenoor hul werkgewer en dit is een van die hoekstene van die werknemer-werkgewer diens- en vertrouensverhouding. Dit impliseer dat die werknemer nie oneerlik mag optree of teen die belang van sy werkgewer mag handel nie.

Die vraag mag ontstaan: wat as ’n werknemer iets doen wat die werkgewer skade berokken – rus daar dan ’n verpligting op ’n mede-werknemer wat daarvan bewus is om dit by die werkgewer te verklap? Hierdie kwessie het onlangs in ’n saak voor die Nasionale Bedingingsraad vir die Chemiese Bedryf ter sprake gekom in *CEPPWAWU namens Lewack vs Aspen Pharmacare*. Die werkgewer was deur ’n interne bron ingelig dat groot hoeveelhede van sy produkte (Guronsan C) deur werknemers misbruik word. Daar was ’n streng verbod op die misbruik van maatskappy produkte waarvan werknemers bewus was, asook dat dit ’n oortreding is wat tot ontslag kan lei. Die werkgewer het ook prosedures in plek gestel om werknemers in staat te stel om die oortredings aan te meld by die werkgewer, sonder die gevaar van blootstelling.

Na ’n ondersoek is verskeie werknemers vir die misbruik van die produk aangekla en ontslaan. Video-beeldmateriaal het getoon dat die werknemer, Me Lewack bewus was van die misbruik. Op grond van die getuienis het die Kommissaris bevind dat Me Lewack bewus was dat die ander werknemers die produk misbruik het en niks daaromtrent gedoen het nie. Me Lewack is gevolglik ontslaan. Die Kommissaris het op die laerstuk van “afgeleide wangedrag” staatgemaak en verwys na *Chauke & ander vs Lee Service Center BK T/A Leeson Motors* waar die Arbeidsappèlhof bepaal het dat ’n werknemer aan afgeleide wangedrag skuldig bevind kan word, as die werknemer

The Commissioner in this matter had the following to say: “I do not agree with the contention of the respondent that the respondent had no discretion in the matter. Amongst other, the respondent called upon the applicant to exercise his rights by taking the decision of the vetting panel on review or appeal. The applicant immediately lodged his objection/review, but without any meaningful response or any final result even up to date. Surely, the respondent could have placed the applicant on suspension pending the outcome of the appeal or considered alternatives before terminating the services of the applicant. The respondent indeed had discretion in this regard. The respondent opted to immediately terminate the services of the applicant by means of nothing more than a notice. Could this really be all what remains in an employment relationship of thirty plus years of loyal employment or then employment with a clean disciplinary record?”

The Commissioner ultimately reinstated the applicant.

Although this is a good example of the right to be heard and the principle of fairness, employers might feel frustrated as business owners and that our labour legislation is unnecessarily strict, placing undue pressure on entrepreneurs and crippling our economy.

The LWO Employers Organisation provides you with ease of heart that you are a member of an elite organisation and you can rest assured that, by working with you as your partner in labour matters, we will ensure that your labour matters are dealt with successfully, taking all of the uncertainties of our current labour dispensation into account. We strive to remain the leaders in the market with our knowledge base and expertise.

Kindly contact us at 0861 101 828 for advice.

“... oor inligting beskik het, of daar redelikerwys aangeneem kan word dat hy of sy oor inligting beskik het rakende die skuldige, (en) sy of haar versuim om die inligting bekend te maak (dus) op sigself wangedrag daar kan stel.”

In die uitspraak het die Hof verduidelik dat “Die verhouding tussen werkgewer en werknemer in sy wese een van vertroue is en dat, selfs in die gemenerereg, gedrag wat inkonsekwent met daardie noodsaaklikheid is, die beëindiging van diens regverdig... Versuim om ’n werkgewer by te staan om die skuldiges tot verantwoording te roep, skend hierdie plig en kan op sigself ontslag regverdig.” Die Hof het tot die gevolgtrekking gekom dat die afgeleide regverdiging wyd genoeg is om “diegene wat onskuldig aan die oortreding is, maar deur hulle stilsywe hulself skuldig maak aan ’n afgeleide skending van vertroue, in te sluit”.

Hoewel daar in die Aspen Pharmacare-saak bevind is dat die ontslag van die werknemer vir afgeleide wangedrag geregtig was, beteken dit nie dat ontslag altyd ’n gepaste maatregel sal wees nie. Elke saak sal op eie meriete beoordeel moet word. Hoewel die erns van die wangedrag ’n belangrike oorweging is, bly die vraag of die werknemer se versuim om ’n mede-werknemer se wangedrag aan te meld, opsigself onder die omstandighede ’n ernstig genoeg skending van vertroue is.

Kontak ons asseblief by 0861 101 828 voordat u stappe neem in sulke gevalle.

