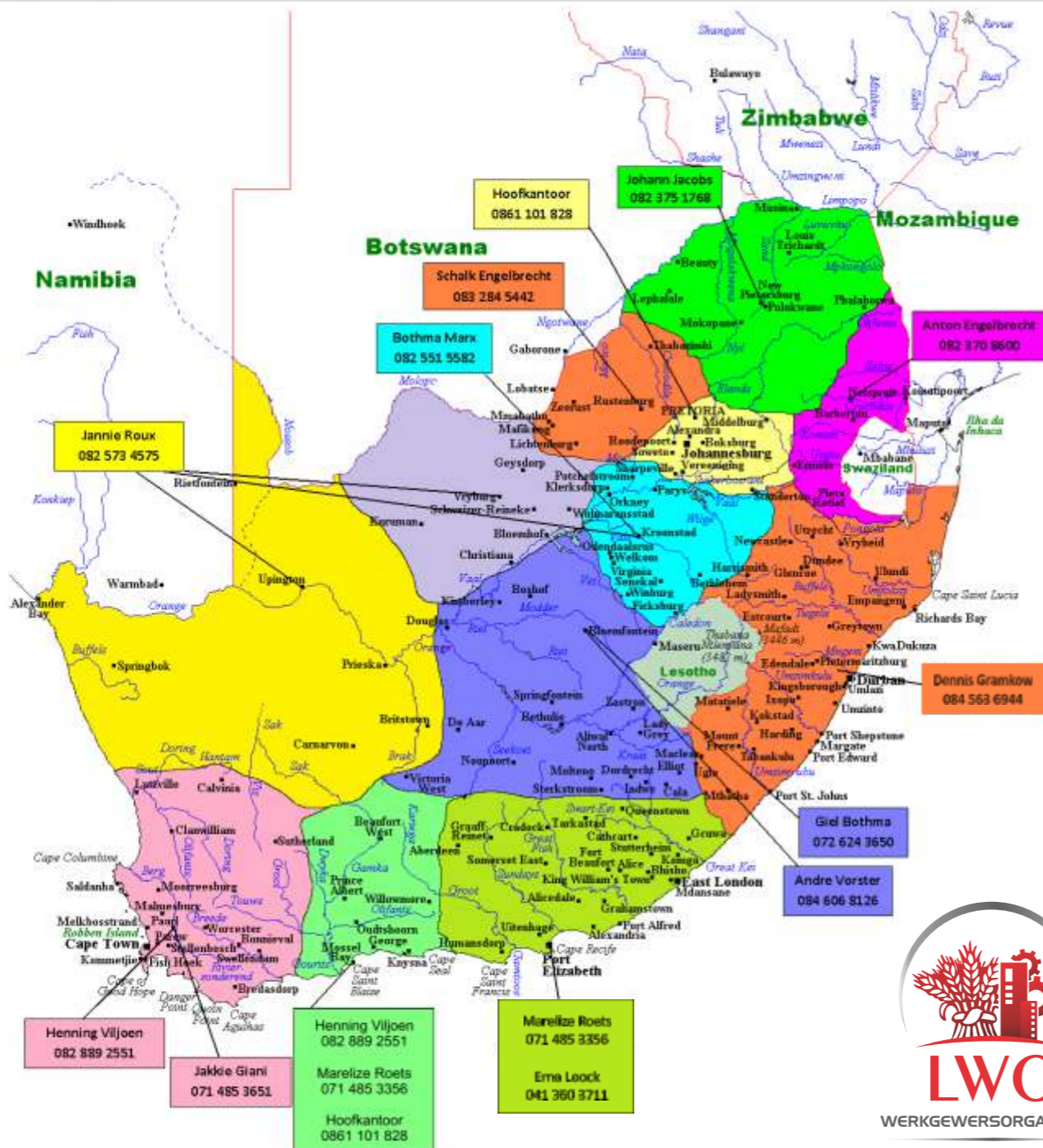


Kontak die LWO / Contact the LWO

Tel: 0861 101 828 | Faks/Fax: 012 664 2703 | E-pos/E-mail: info@lwo.co.za | Web: www.lwo.co.za
 Adres/Address: Privaatsak/Private bag x121, Centurion, 0046 | Eenheid/Unit 16, Central Office Park, Jeanlaan 257 / 257 Jean Avenue, Centurion

HOOFKANTOOR

Voorster	Pieter Muller	082 853 8711	pietman@amana.za.net
Hoof Uitvoerende Beampte	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
Senior Regsadviseur	Elmien Wehncke	071 485 3503	elmien@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	Crystal McLauchlin	071 485 3565	crystal@lwo.co.za
Regsadviseur	Morné Venter	071 485 3530	morne@lwo.co.za



LWO
WERKGEWERSORGANISASIE
EMPLOYERS ORGANISATION

25 Jaar/Years 1990-2015 FOKUS | FOCUS

Nuusbrief van die LWO Werkgeversorganisasie

Newsletter of the LWO Employers Organisation



LWO Fokus / Focus
Januarie/Februaryie •
January/February 2015

Huiswerkers: belangrik om te weet

Deur Morné Venter



Huiswerkers word gesien as werknemers in 'n privaat huishouding, soos byvoorbeeld:

- huiswerkers;
- tuinwerkers;
- werkers wat na kinders, siekes, bejaardes, sieklikes of gestremdes omsien;
- huiswerkers wat verskaf word deur 'n werkverskaffingsdiens.

Die nuwe minimum loon vir Sektorale Vasstelling 7, van toepassing op huiswerkers, het in werking getree op 1 Desember 2014 en is geldig tot 30 November 2015. Hierdie sektor se lone is meer kompleks om te bereken teenoor dié van ander sektore, aangesien die lone uiteengesit word na aanleiding van geografiese ligging, asook die aantal ure per week gewerk. In die tabel word onderskeid getref tussen huiswerkers wie meer as 27 uur per week werk en huiswerkers wie 27 uur of minder per week werk. Verder verdeel die tabel huiswerkers tussen "Area A" en "Area B". Area A verwys na die "groter" metropolitaanse munisipaliteite en Area B die areas wat nie gelys word in Area A nie.

Huiswerkers op plase

Huiswerkers wat op 'n plaas werk resorteer nie onder Sektorale Vasstelling 7 (van toepassing op huiswerkers) nie, maar wel onder Sektorale Vasstelling 13 (van toepassing op plaaswerkers) waarop 'n ander minimum loon van toepassing is.

Belangrikheid van 'n dienskontrak

Dit is altyd krities om 'n dienskontrak in plek te hê wat bevestig wat mondelings ooreengekom is. Duidelikheid rondom of 'n huiswerker wat slegs een maal per week werk, wel as 'n werknemer geklassifiseer word, word toegelig gebaseer op twee elemente wat teenwoordig moet wees in die werknemer/werkgegewer verhouding:

- Die huiswerker moet onder die "beheer" van die werkgegewer wees. Dit beteken dat die werkgegewer instruksies deurgee aan die huiswerker wat dan uitgevoer word, byvoorbeeld take, werksure, ensovoorts. Werkgegewers moet ook die nodige toerusting voorsien aan werknemers om die gegewe take te kan verrig.
- Die huiswerker moet vir ten minste 24 uur per maand onder die beheer van die werkgegewer wees, tensy 'n gewoonte of gereelde patroon aangedui kan word, en die huiswerker vergoeding daarvoor ontvang.

Wie is die LWO?

Die LWO is gedurende 1990 as werkgegewersorganisasie tot stand gebring, ten einde werkgegewers 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 werkgegewersorganisasie van voorkeur te wees vir werkgegewers 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.

Area A: Groter metropolitaanse munisipaliteite		Area B: Areas nie omskryf in Area A	
Huiswerkers wat meer as 27 uur per week werk			
Per uur	R10.95	Per uur	R9.30
Per week	R476.68	Per week	R418.32
Per maand	R2,065.47	Per maand	R1,812.57
Huiswerkers wat 27 uur of minder per week werk			
Per uur	R12.40	Per uur	R10.98
Per week	R334.74	Per week	R296.35
Per maand	R1,450.33	Per maand	R1,284.09

Wanneer die huiswerker aan hierdie twee vereistes voldoen en dus as 'n werknemer gesien word, is hy/sy geregtig op voordele soos verlof, vasgestelde lone, etensbroke, die reg om die KVBA of Departement van Arbeid te nader om bystand, ensovoorts.

Kontak die LWO vir 'n volledige lys van Areas A en B, asook meer inligting by 0861 101 828.

Die gebruik van vaste termyn kontrakte

Deur Jan Swanepoel

'n Vaste termyn kontrak is 'n kontrak wat geldig is vir 'n spesifieke periode, of vir die voltooiing van 'n spesifieke projek/taak, waarna die kontrak en diensverhouding outomaties tot 'n einde sal kom. Dit is krities belangrik dat werkgewers onderskeid tref tussen wanneer 'n vaste termyn kontrak en wanneer 'n permanente kontrak gebruik moet word, om hul besigheidsrisiko in terme van arbeid te beperk.

Tipiese gebruik van 'n vaste termyn kontrak sluit in:

- 'n spesifieke projek/taak, soos byvoorbeeld die bou van 'n huis of seisoenale werk; en
- 'n spesifieke periode, soos byvoorbeeld wanneer 'n persoon instaan vir 'n werknemer wat met siek- of met kraamverlof is.

Dit is belangrik dat die werknemer nie vir langer as die ooreengekome tydperk dienste verskaf nie, aangesien die werknemer dan

outomaties as 'n permanente werknemer gesien kan word deur hoër gesagte.

'n Vaste termyn kontrak mag nie gebruik word om 'n persoon se prestasie te monitor en te evalueer alvorens die persoon permanent in diens geneem word nie. Dit word dan geag as misbruik van 'n vaste termyn kontrak. In so 'n geval, adviseer die LWO ons lede om eerder 'n permanente kontrak met 'n proeftydperk kousule vir 'n nuwe werknemer te gee. So 'n klousule maak voorsiening daarvoor dat die persoon eers gemonitor en geëvalueer sal word voordat die permanente indiensneming bevestig word. Let daarop dat daar op 'n gereelde basis met die werknemer gekonsulteer moet word (op skrif) rakende sy/haar prestasie tydens hierdie proeftydperk.

Werknemers moet ook nie op 'n reeks vaste termyn kontrakte aangestel word nie, aangesien daar 'n verwagting by die werknemer geskep kan word dat die kontrak weer hernu sal word aangesien dit in die verlede hernu is. Die werknemer kan die saak na die KVBA verwys as 'n nie-hernuwing van 'n vaste termyn kontrak dispuut. Die bewyslas is dan op die werkgewer om te bewys hoekom die kontrak nie hernu is nie en dat daar geen verwagting van hernuwing geskep is nie.

Kontak die LWO by 0861 101 828 vir meer inligting.



WYSIGING AAN DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE

Wysiging aan die Wet op Arbeidsverhoudinge het in werking getree op **1 Januarie 2015**.

Die belangrikste wysiging aan hierdie Wet, soos reeds uitgestuur aan ons lede, het hoofsaaklik betrekking tot die volgende:

- Vakbondregte
- Appèl teen die Registrateur van Arbeidsverhoudinge
- Voldoening aan arbitrasie toekennings
- Beskerming van tydelike werknemers se regte
- Uitbreiding van regverdigingsgronde vir die tersydestelling van arbitrasie toekennings
- Bespoediging van regspleging insake die uitvoering van arbitrasie toekennings
- Outomatiese onbillike ontslag

Kontak die LWO vir meer inligting by 0861 101 828.

Jail - what now?

By Crystal McLauchlin

What does an employer do when an employee fails to report for work and it is discovered that the employee has been arrested on criminal charges and is being held in police custody awaiting trial? Should the employee be treated as having deserted? Absent without consent? Incapacitated? Does the employee have to be paid? Those are some of the questions employers ask.

An employer is not obliged to pay an employee who does not attend work. This is based on the principle of no work no pay.



The employer is also entitled to employ another employee on a fixed term basis until the employer has more clarity regarding the situation.

Desertion constitutes absence from the workplace with the intention of not returning to work and is a breach of contract by the employee. The intention not to return to work distinguishes "desertion" from "absence without leave", whereby an employee is absent from work but intends returning. Circumstances of each case play a role. The mere fact that an employee has been arrested and is consequently unable to attend work does not necessarily indicate an intention not to return. Accordingly, an employer who dismisses an employee on the basis of desertion, with knowledge that the employee is being held in police custody, would be at risk of a finding of unfair dismissal. Practically it will be difficult to have a disciplinary enquiry for an employee who is being held in custody.

According to Section 188 of the Labour Relations Act, an employer is entitled to dismiss an employee for reasons of incapacity. When an employee is being held in custody and is incapable of performing duties in terms of the employment contract, his/her services may be terminated due to incapacity.

An employer cannot dismiss an employee for being in jail, without determining if the employee's conviction and absence will damage the employer's business. The employer must always follow the correct procedure for dismissal in terms of a disciplinary hearing.

Contact the LWO at 0861 101 828 for more information.

Regsverteenwoordiging by 'n dissiplinêre verhoor

Deur Crystal McLauchlin

Regsverteenwoordiging vir die werknemer word as 'n reël nie toegelaat tydens 'n dissiplinêre verhoor nie aangesien dit 'n interne proses is. Daar is alreeds uitspraak in die KVBA hieroor gegee in *SACCAWU obo Abrahams / Markhams 2007 5 BALR 476 (KVBA)*. In hierdie saak het die applikant 'n saak na die KVBA verwys vir onbillike ontslag. Sy was van mening dat die verhoor prosedureel onbillik was, omdat sy nie verteenwoordiging deur haar vakbond beamppte by die dissiplinêre verhoor gegun was nie.

By die dissiplinêre verhoor het die werknemer met haar vakbond beamppte opgedaag, waarna die werkgewer die vakbond beamppte ingelig het dat hy op verskeie gronde nie toegelaat was om die werknemer te verteenwoordig nie. By die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) het die werkgewer verwys na die kennisgewing van dissiplinêre verhoor, wat duidelik melding maak dat die werknemer wel geregtig is op verteenwoordiging van 'n mede-werknemer of 'n vakbond verteenwoordiger, bekend as 'n "shop steward". Geen prokureurs of advokate sal toegelaat word nie. Die werknemer en die vakbond beamppte het in 'n argument betrokke geraak met die werkgewer en het besluit om nie deel te neem aan die verhoor nie. Die verhoor het voortgegaan in haar afwesigheid en sy is gevolglik ontslaan.



Skedule 8 van die Goeie Praktykskode bepaal uitdruklik dat vakbond beamptes en regsverteenwoordigers nie toegelaat word nie, omrede interne prosesse met die minimum regsformaliteite hanteer moet word.

Die Kommissaris het in ag geneem dat die werkgewer duidelik die reëls aan die werknemer oorgedra het en dat daar geen misverstand kon gewees het nie. Daarom is die ontslag van die werknemer prosedureel geregverdig. Die Kommissaris het verder bevind dat die werknemer se verwysing ligsinnig en treiterend was en dat sy die saak verwys het nadat sy ten volle bewus was dat buite verteenwoordiging nie toegelaat word nie. Met die gevolg dat die Kommissaris 'n kostebevel gemaak het teen die werknemer.

Dit is duidelik dat werknemers nie 'n outomatiese reg op regsverteenwoordiging het nie. Indien die werknemer regsverteenwoordiging versoek, moet daar reeds voor die verhoor aansoek gedoen word daarvoor, waarna die voorsittende beamppte van die verhoor dan 'n besluit sal neem daarvoor.

Kontak die LWO vir meer inligting by 0861 101 828.

Moonlighting - a cause for dismissal?

By Mariëtte Redelinghuys

Moonlighting is by definition when an employee also works for another employer and in effect offers his/her services to two employers at the same time, or conducts his/her own business for personal gain whilst employed.

Dismissal may be warranted when an employee's second job interferes with his/her work, or when a definite conflict of interest arises, which creates prejudice or a real risk to the employer's business.

Employment contracts and company policies should make provision for a clause that prohibits moonlighting and situations where risk and conflict of interest may arise. When an employer finds an employee to be moonlighting and this is not prohibited in writing by the employer, the employee cannot be legally accused of having broken the trust relationship merely by moonlighting.

The courts consider the following elements when deciding whether an act of moonlighting has broken down the trust of an

employment relationship:

- dishonesty;
- whether lost trust can be mitigated; and
- whether the employee wilfully caused damage to the employer's business.

Moonlighting has the potential of depriving an employer of the employee's full attention and skilled services. This being said, employees cannot be unreasonable kept from earning an extra income from an external source where the intention of the employee is purely to supplement his/her income, provided that the employer was asked for permission.

Therefore it is of the utmost importance that moonlighting is regulated in any workplace.

Rules with regards to moonlighting need to be implemented in writing, ensuring that



employees are aware of the consequences if contravened. Persuasive evidence such as the employment contract and existing rules with regards to moonlighting, are therefore of the utmost importance during disciplinary action.

Contact the LWO at 0861 101 828 for more information about how to use labour legislation to your benefit in the drafting of employment contracts as well as policies and procedures.