

**HOOFKANTOOR**

VOORSITTER	PIETER MULLER	082 853 8771	pietman@amana.za.net
HOOFBESTUURDER	PIETER BREYTENBACH	082 944 6886	hb@lwo.co.za
SKAKELBEAMPTTE: 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	THERINA PRETORIUS	071 485 3565	therina@lwo.co.za
REGSADVISEUR	MARGAUX PAGEL	071 485 3435	margaux@lwo.co.za
REGSADVISEUR	ELMIEN WEHNCKE	071 485 3503	elmien@lwo.co.za
REGSADVISEUR	LOUIS KLUIN	071 485 3501	louis@lwo.co.za

**STREEKVERTEENWOORDIGERS / REGIONAL REPRESENTATIVES**

NOORDWES, VRYSTAAT & NOORD-KAAP	JANNIE ROUX	082 573 4575	jannie@lwo.co.za
SUID-KAAP	QUINTIN GREYLING	082 758 5396	quintin@lwo.co.za
WES-KAAP	DR HENNING VILJOEN	082 889 2551	henning@lwo.co.za
	JAKKIE GIANI	071 485 3651	jakkie@lwo.co.za
OOS-KAAP	MARELIZE ROETS	071 485 3356	marelize@lwo.co.za
	CAROLINE RADEMEYER	082 771 6298	caroline@webec.co.za
KWAZULU-NATAL	JAKES PHEKU	072 606 9293	jakes@lwo.co.za
BLOEMFONTEIN	GIEL BOTHMA	072 624 3650	giel@lwo.co.za
	ANDRE VORSTER	084 606 8126	andre@lwo.co.za
KROONSTAD	BOTHMA MARX	082 551 5582	bothma@lwo.co.za
MPUMALANGA	SCHALK ENGELBRECHT	083 284 5442	schalke@lwo.co.za
	ANTON ENGELBRECHT	082 370 8600	anton@lwo.co.za
LIMPOPO	JOHANN JACOBS	082 375 1768	johannj@lwo.co.za
GAUTENG	CHRIS LANDSBERG	082 370 1451	chris@lwo.co.za

**Nuwe gesigte by LWO**



Dit is vir die LWO aangenaam om bekend te maak dat **Marelize Roets** aangestel is as Regsadviseur in die LWO Oos-Kaap kantoor. Marelize beskik oor die akademiese kwalifikasies van B.Com (Regte), asook 'n LLB-graad en sal ook binnekort toegelaat word as prokureur. Buiten haar akademiese agtergrond, het sy ook toepaslike ervaring op die gebied van die Arbeidsreg, waardeur u as lid verseker kan wees van uitstekende diens en advies.



**Ansofie Tiedt** het op 01 April 2013 begin in die pos van Skakelbeampte: Bemarking. Haar kwalifikasies sluit in:

- BA Kommunikasiewetenskappe (met Frans),
- Universiteitssertifikaat in TEFL (Teaching English as a Foreign language) - cum laude;
- Sy het ook sertifikate verkry in:
  - a) grafiese ontwerp;
  - b) binnenshuise versiering; en
  - c) kreatiewe onthaal.



Advokaat **André Vorster** tree sedert 01 Augustus 2012 op as 'n Streekverteenvoerder in Bloemfontein, waar hy woonagtig is saam met sy vrou en drie tiener dogters. Hy hou homself reeds 15 jaar lank besig met Arbeidverhoudinge. Hy het sy beroep begin as Militêre Regter waar hy sy LLM-graad in Arbeidsreg voltooi het en is later as Advokaat toegelaat. Hy het heelwat ondervinding in die veld van Menslike Hulpbronne, spesifiek ten opsigte van opleiding en die saamstel van kursusse. Hy is passievol oor Arbeidsreg en die lede wie hy bedien. Hy bied graag sy professionele hulp aan in die veld van Arbeidsverhoudinge.

- Verder het Ansofie 'n kursus bygewoon in Emosionele Intelligensie.

Ansofie het in Potchefstroom grootgeword en gematrikuleer. Sy is baie musikaal en speel graag die klavier, dwarsfluit en mandolien.

Sy sal fokus op uitbreiding van verhoudinge met ander Arbeidsreg rolspelers en met die uitbou van die beeld van die LWO.



**WERKGEWERSORGANISASIE**  
**EMPLOYERS ORGANISATION**

DRUK & VERSPREIDING  
Teresa Labuschagne  
+27 79 517 1959  
teresa@agripromo.co.za

NAVRAE LWO  
Marius Rieger  
+27 71 485 3551  
marius@lwo.co.za

Publikasie uitgegee deur  
/ Published by: Agri Mega  
Promotions (Edms) Bpk  
2008/00367/07  
Louwslaan 22A, Paarl

SUB-REDAKTEUR & UITLEG  
Leensie Streicher  
ONTWERP  
Hantie Engelbrecht

**23 Jaar/Years**  
**1990-2013**  
**FOKUS | FOCUS**

Nuusbrief van die LWO Werkgeversorganisasie

Newsletter of the LWO Employers Organisation



**LWO Fokus / Focus**  
**Mei/Junie • May/June**  
**2013**

**Beperk u Risiko's as werkgewer**

Deur Marius Rieger

Die LWO het begrip daarvoor dat dit weens verskeie omstandighede uiters uitdagend is om u besigheid suksesvol te bestuur. Ons ag dit belangrik om u te adviseer oor bestaande risiko's, want soos die gesegde lui: "mens moet weet om te kan meet".

**Hoe vaar besighede in Suid-Afrika met betrekking tot ons vermoë om internasionaal mee te ding?**

Die mees akkurate en betroubare statistieke word geneem vanuit die Wêreld Ekonomiese Forum se Globale Kompeterende Verslag. Die 2011/2012 verslag toon dat in Suid-Afrika **faktore** wat 'n invloed het op 'n besigheid se vermoë om mee te ding, soos volg vergelyk met 144 ander lande:

1. Koste gekoppel aan misdaad en geweld 134ste;
2. Indiensname beleid 143ste;
3. Produktiwiteit 134ste; en
4. Standaard van opleiding 132ste.

Uit bogenoemde statistiek word dit duidelik waarom dit dikwels moeilik is om 'n besigheid met sukses te bestuur. Besighedsrisiko's kan verdeel word in risiko's wat binne u beheer val, asook risiko's wat buite u beheer val.

**Risiko's binne u beheer**

Dit is ons taak om so suksesvol as moontlik die risiko's wat voortspruit uit Arbeidswetgewing en wat binne u beheer val, te beperk. Sekere van hierdie risiko's is, indien u nie:

- besef welke spesifieke wetgewing (daarmee gepaard die spesifieke minimum lone betaalbaar) van toepassing is op u besigheid nie;
- aan die spesifieke wetgewing van toepassing op u besigheid voldoen nie;
- u wetlike verpligtinge nakom nie, soos registrasie en betaling aan die WVF – en Vergoedingskommissaris kantore, ensovoorts;
- reëls en beleide in plek het nie, of toepassing daarvan nie konsekwent is nie.

**Risiko's buite u beheer**

Vanselfsprekend is talle besighedsrisiko's buite u beheer, maar dit is ons dringende versoek dat u deurlopend met die LWO se kundige Regsadviseurs en/of u kundige plaaslike LWO Streekverteenvoerder kommunikeer om die effek van gevalle wat opvlam, te beperk. Hierdie tipe risiko's is:

- Wangedrag;
- Oneffektiwiteit / swak werksprestasie;
- Gevalle wat lei na griewe, stakings of onluste.

Alhoewel daar nooit 'n suiwer onderskeid is of die bogenoemde risiko's suiwer binne- of buite u beheer val nie, nooi ons u om die arbeidsregtelike hulp te benut wat die LWO u deurlopend bied.

**Hoe word arbeidsreg risiko bestuur?**

"U moet weet om te meet." Verskeie hedendaagse uitdagings staar die besighedsman / -vrou vandag in die gesig, maar met in-kontraktering van kundigheid kan u daardie risiko aansienlik beperk.

**Wat kan 'n werkgewersorganisasie vir u doen om u arbeidsreg risiko's te beperk?**

Eerstens sorg die LWO dat u as besigheidseienaar voldoen aan al die vereistes, soos gestel deur Arbeidswetgewing.

Ons bied aan u spesialiskennis wat deesdae die enigste opsie is, aangesien daar so baie uitdagings is op die arbeidersterrein. Ons herinner u vriendelik aan ons dienste:

**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 die 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 employer's organisation in order for employers to be provided with legal services within the South African business community, as well as related services in the field of the Labour Law.

The LWO is a non-profitable member's 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 employer's 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.

Pro-aktiewe opleiding, advies en bystand

- 24/7 telefoniese advies
- Dienskontrakte
- Verteenwoordiging in KVBA/ Bedingsraad en Arbeidshof
- Alle ander Arbeidsregtelike dienste
- Bystand met:
  - Unie onderhandelinge
  - Dissiplinêre verhore
  - Stakings
  - Personeelvermindering
  - Herstrukturering
  - Departement van Arbeid ondersoek, ensovoorts.

Ons ag dit belangrik om die eienskappe van 'n werkgewersorganisasie aan u uit te lig om die voordele van lidmaatskap te beklemtoon:

- Die LWO is geregistreer by die Departement van Arbeid en bestaan reeds vir 23 jaar;
- Die LWO is 'n lede-organisasie, wat bestuur word deur 'n Raad wat ook bestaan uit verkose lede;
- Ons Regsadviseurs beskik gesamentlik oor 'n enorme hoeveelheid ervaring en is almal uiters kundig;
- Ons het 'n baie goeie suksesrekord;
- Ons beskik oor voldoende kapasiteit nasionaal om alle lede deurlopend te bedien.

**Kontak ons gerus by 0861 101-828.**

# Dismissal that leads to CCMA – what can employers expect?

By Margaux Pagel

Business owners in South Africa have a variety of business risks to manage and a referral by an (previous) employee to the CCMA / Bargaining Council, or a letter / notice from the CCMA / Bargaining Council is the last thing any business owner wants to receive.

We herewith shed some light on what exactly the CCMA is and briefly how their processes work.

The Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA) is the body in South Africa which is charged with resolving disputes in labour relations.

## The CCMA is mandated to (amongst other tasks):

- Try to resolve disputes through conciliation or arbitration;
- Publish information on its activities and guidelines for dispute resolutions;
- Make rules to regulate its own procedures, processes, documentation, calculate costs and then publish these rules in the Government Gazette.

## The steps that an employee must take to refer an alleged dispute to the CCMA are:

1. To refer the matter within the required time frame from the date on which the dispute arose:
  - a) Unfair dismissal dispute - 30 days
  - b) Unfair labour practice - 90 days
  - c) Discrimination cases - six months
2. The employee (referred to as the Applicant) must complete a CCMA case referral form (LRA 7.11 form);
3. Once the employee has completed the LRA 7.11 form, he/she needs to ensure that a copy is delivered to the employer (Respondent) and he/she (Applicant) must be able to prove that a copy was sent to (served on) the employer;
4. Thereafter the employee must provide the CCMA with proof that the

last mentioned requirement was complied with;

5. The CCMA does not at that stage appoint an investigator / Commissioner to enquire as to the truth;
6. Parties will be informed by the CCMA as to the date, time and venue of the first hearing (conciliation). Conciliations are merely attempts to conciliate the matter / to reach an agreement acceptable to both parties, are private and confidential and issues raised at conciliation may not be raised at the later stage (arbitration);
7. If no agreement is reached, the Commissioner will issue a certificate (non-resolution) to that effect. The case may then be referred to the CCMA by the Applicant for arbitration by the Applicant completing and serving a request for arbitration form (LRA form 7.13) on the Respondent and again sending proof thereof to the CCMA. Application for arbitration must be applied for within 90 days after the certificate of non-resolution was issued;
8. Arbitration is a semi-formal process where a binding award may be made. If dismissal is not in dispute, the onus is on the Respondent (employer) to prove that the dismissal was not unfair. Evidence must be presented to the Commissioner, even though a disciplinary hearing was already held. The Commissioner should issue an award within 14 days;
9. If a party does not comply with the arbitration award, it may be made an order of the Labour Court.

There are many interlocutory processes and technical aspects involved throughout the whole process, which we will advise our members of in the unfortunate, yet inevitable event that employees refer matters to the CCMA/Bargaining Council alleging that they have been unfairly dismissed or, even merely allegedly, have been unfairly treated (unfair labour practice cases). Please do not take any steps on your own. Let us assist you to win all your labour cases.

Please call us at 0861 101-828.

# Plaaswerk moontlik 'n "noodsaaklike diens"?

Deur Morné Venter

Die relatief onlangse gewelddadige stakings en onluste in die landbousektor het 'n impak gehad op verskeie vlakke van ons samelewing. Op die hoogste vlak, naamlik op die vlak wat mense-regte raak, het die vraag ontstaan of plaaswerk (die landbousektor) nie dalk geklassifiseer kan word as 'n noodsaaklike diens ("essential service") nie, wat sal beteken dat plaaswerkers derhalwe dan nie mag staak nie.

Volgens die *Economic and Politic Weekly* wat in Indië verskyn, was daar in September 2012 redes verskaf waarom plaaswerk as 'n noodsaaklike diens geklassifiseer moet word in daardie land. In Indië het die spesifieke aansoek gekom as gevolg van die droogte wat hulle beleef het en boere op hul knieë gedwing het.

Die vraag ontstaan dus of dit moontlik, of eerder nodig is in ons land dat plaaswerk as noodsaaklike diens verklaar moet word?

Noodsaaklike dienste word deur Artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge gedefinieer as:

"(a) 'n diens waarvan die onderbreking die lewe, persoonlike veiligheid of gesondheid van die hele bevolking of 'n deel daarvan in die gevaar stel;

(b) die Parlementsdiens; en

(c) die Suid-Afrikaanse Polisiediens."

Die Weermag, Nasionale Intelligensie en nood-dienste is al verklaar as noodsaaklike diensverskafers.

Die gevolg wat stakings het op ons ekonomie,

inkomste deur buitelandse beleggers, verhoudinge, onderhandelinge en nog vele aspekte, verdien dalk ook om as faktore geag te word.

Die element waarop daar sekerlik die meeste gesteun sal kan word, alhoewel dit nie noodwendig die enigste element behoort te wees indien 'n aansoek na die Hof geloods word, is waarskynlik in Artikel 213 (a) vervat, naamlik dat die onderbreking van landboudienste (voedselsekureit) inderdaad die lewe en/of gesondheid van die hele bevolking in gevaar kan stel.

Sou die teenvoeter tot so 'n moontlike aansoek wees dat die Arbeidsreg genoegsame oplossings bied en dat daar derhalwe nooit sodanige dreigende gevaar behoort te wees nie, dan sal dit 'n sprekende voorbeeld wees van 'n ernstige geval waar die letter van die Wet niks help om honger massas te voed nie, of om veiligheid te verseker aan ons inwoners nie.

Gewoonlik gaan onderhandelinge en bedinging stakings vooraf. Dit is moeilik denkbaar dat plaaswerkers self, of enige genoegsaam verteenwoordigende persentasie plaaswerkers, of hul unie-verteenwoordigers namens hulle, sal toestem om hul grondwetlike reg om te staak op te sê, deur in te stem dat plaaswerk as 'n noodsaaklike- / nooddiens geklassifiseer word. Daardeur sou hul die mag van kollektiewe bedinging verloor.

Ten tye van hierdie skrywe is daar nog nie 'n finale besluit of die onderwys as noodsaaklike- /

nooddiens geklassifiseer gaan word nie.

Hoeveel meer stakings en ernstige bedreiging moet daar dalk 'n volgende keer wees voordat die Staat plaaswerk dalk as 'n noodsaaklike diens verklaar? Dit bly 'n uiters ernstige kwessie wat ongelukkig afhang van 'n noodtoestand in ons land en gemoedere sal weer opvlam as samesprekings en vreedsame onderhandelinge op nasionale vlak dalk faal, verdere drastiese verhogings vasgemaak word in die landbou - of enige ander sektor / bedingingsraad, wat sekerlik 'n volgende rondte sal lei na 'n aansoek na die Hof, maar mag dit dan te laat wees?

Dus blyk dit dat die kans dat plaaswerk geklassifiseer word as 'n noodsaaklike diens, nie vinnig sal gebeur nie. Dit maak samesprekings en vreedsame onderhandelinge nog meer noodsaaklik, nie net oor die klassifiseering nie, maar ook die volg van die korrekte prosedures ter hantering van samesprekings, asook onderhandelinge. Tog is daar sisteme in plek sodat die korrekte kanale gevolg moet word wanneer dit kom by stakings en weerhouding van werk.

Laat die LWO Werkgewersorganisasie u bystaan om in u eie besigheid die verhoudinge met u werkers so goed as moontlik te help bou, sodat u werkers onwaarskynlik sal oorgaan na stakings.

**Die LWO-adviseurs is spesialiste op die gebied van samesprekings en onderhandelinge. Kontak ons gerus by 0861 101-828.**

# Verteenwoordiging van lede by die KVBA / Bedingingsrade

Deur Marius Rieger

Die diverse uitdagings en besigheidsrisiko's wat 'n besigheids-eienaar deesdae in die gesig staar, is enorm. Die LWO Werkgewersorganisasie het begrip hiervoor en poog deurlopend om in alle opsigte hierdie risiko's vir ons lede uit te wys, asook om dit vir u uit die weg te ruim, of ten minste te beperk tot die absolute minimum.

Die LWO het in die afgelope tyd ervaar dat daar 'n verandering in die benadering, sowel as die werkswyse van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA), asook die Bedingingsrades verteenwoordiging by die KVBA / Bedingingsraad.

Ons lig graag hierdie verandering in benadering, asook die risiko wat moontlik daaruit voortspruit, vir u uit.

Die verandering kom daarop neer dat daar aan die KVBA / Bedingingsraad bewys gelewer moet word dat die besigheid / onderneming (regspersoon) wat gedaag word om voor die KVBA / Bedingingsraad te verskyn, wel 'n lid is van 'n werkgewersorganisasie en daar 'n lidmaatskapsertifikaat voorgeleë kan word om dit te staaf.

Die KVBA / Bedingingsraad heg die normale wetlike betekenis aan 'n "regspersoon", naamlik: 'n sosiale entiteit, wat 'n assosiasie van natuurlike persone is, wie 'n onafhanklike reg van voortbestaan

het, met eie regte en verpligtinge.

Na aanleiding van die KVBA / Bedingingsrade se verandering in benadering, bestaan daar nou meer risiko vir regsenteite dat die Kommissaris van die KVBA / Bedingingsraad, of dalk die Regter van die Arbeidshof, u arbeidsreg-vertegenwoordiger (die LWO) reg tot verteenwoordiging kan weier aangesien u dalk nie oor aparte lidmaatskap vir al die regspersone waarby u betrokke is, beskik nie. As u byvoorbeeld u boerdery-aktiwiteite in 'n spesifieke regspersoon bedryf, maar ook oor 'n gasvryheidsbedryf (bv. bed-en-ontbyt) beskik, wat weereens as 'n aparte regspersoon funksioneer, wat dalk selfs op dieselfde grond geleë is, dan vereis die KVBA / Bedingingsraad / Arbeidshof dat die spesifieke regspersoon bewys moet kan lewer van lidmaatskap by die LWO om verteenwoordig te word in enige sake wat voor hul dien.

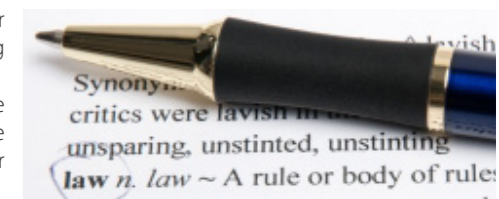
Juis om hierdie rede was daar tydens die onlangse LWO Ledevergadering besluit om die LWO se Konstitusie te verander om die risiko van 'n werkgewer ( 'n regspersoon) om reg tot verteenwoordiging geweier te word, uit die weg te ruim.

Hierdie verandering aan die LWO se Konstitusie was aanvaar deur lede teenwoordig tydens die vergadering en is ook daarna deur die Registrateur van Arbeidsverhoudinge aanvaar.

Voorheen het die LWO se Konstitusie dit moontlik gemaak vir een individu om slegs een lidmaatskap op te neem vir meerdere regspersone / besighede waarby hy/sy 'n belang gehad het. Die verandering aan die LWO se Konstitusie was dus genoodsaak om nou soos volg te lees: "Lidmaatskap van die Organisasie is gesetel in die werkgewer..."

Ons sal binnekort met alle lede kontak maak om van elkeen te verneem wie dalk meerdere lidmaatskappe behoort op te neem. Voorstelle om sodanige lede die beste van hulp te wees, sal dan aan ons Raad voorgeleë word om die mees geskikte oplossing te vind. U sal op hoogte gehou word van enige besluit in die verband.

Kontak ons asseblief (by **0861 101-828**) eerder vroeër as dalk te laat, om u vooraf te adviseer oor enige risiko wat u dalk mag hê as u binnekort dalk 'n saak het wat voorkom / hanteer moet word met ons bystand.



# Additional services offered by the LWO

By Elmien Wehncke

The LWO Employers Organisation understands the need for additional services relating to labour law issues and has therefore entered into service level agreements with other companies who focus on certain labour law services that are not directly part and parcel of our service, but is nevertheless needed by our members in aspects related to our services.

One of our partners is **Corporate Industrial Risk Consultants (CIRC)**. CIRC specialises in assisting employers with everything relating to the Compensation Commissioner, including:

- Reporting occupational injuries on duty and occupational diseases;
- Letters of good standing;
- Return of earnings;
- Claiming from the Compensation fund.

**If you need any assistance with regards to the above, please contact:**

## CIRC

Hendrik Barwise  
012 346 8100  
info@circ.co.za  
www.circweb.co.za

Another company assisting LWO members with Occupational Health and Safety related matters, as well as Skills Development throughout South Africa is: **Siyafundisa i Africa**. If you need any further assistance in this regard, kindly contact:

## Siyafundisa i Africa

Herman Alberts  
013 737 6737  
084 840 3801  
siyafundisaiafrica@telkomsa.net

Furthermore many LWO farmer members need assistance with eviction



and other land rights issues. The two attorneys firms who will gladly assist, for members' own account, is:

## Van Velden & Duffey Incorporated Attorneys

Willem van Heerden  
014 592 1135  
or

## Van Dyk Theron Attorneys

Tiaan van Dyk  
012 804 7033

The LWO has already entered into negotiations with a company which acts as facilitator between companies which require Skills Development and other training (e.g. first aid training) for their employees and companies that provide such service at the most competitive prices. The LWO will always strive to provide our members directly with the best labour services or by means of assistance by other entities for labour related services.

Kindly contact us at **0861 101-828**.