

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

25 Jaar/Years 1990-2015 FOKUS | FOCUS



LWO Fokus / Focus
Maart/April •
March/April 2015

Nuusbrief van die LWO Werkgeversorganisasie

Newsletter of the LWO Employers Organisation

Swak werksprestasie - bestuur dit reg

Deur Jan Swanepoel

Baie werkgevers het probleme met werknemers wat nie volgens die vereiste standaard in die werksplek presteer nie. Nie net is dit frustrerend vir werkgevers nie, maar die swak werksprestasie het in die meerderheid van gevalle ook 'n negatiewe impak op die besigheid self, asook die onderneming se finansiële prestasie. Dit is dus van uiterse belang dat werkgevers weet hoe om hierdie situasie te bestuur, asook wat die wetlike vereistes is in die hantering van swak werksprestasie.

Eerstens is dit belangrik om 'n onderskeid te tref tussen swak werksprestasie en wangedrag.

Indien 'n werknemer opsetlik versuim om take uit te voer, traag is om werk te verrig en eenvoudig nalatig optree, sal dit beskou word as wangedrag en nie swak werksprestasie nie. Swak werksprestasie behels dat die werknemer nie die werk onder die knie kry nie, of nie in staat is om die werk te kan verrig nie en is dit dus nie opsetlike gedrag nie.

In hierdie geval word dit van 'n werkgever vereis om die werknemer skriftelik te nooi vir 'n konsultasie om die werknemer se swak werksprestasie te bespreek. Die werkgever moet die volgende aan die werknemer bevestig:

- die werknemer se pligte;
- die standaard wat van die werknemer verwag word;
- die areas waar die werknemer nie volgens standaard presteer nie;
- die impak van die werknemer se swak werksprestasie, asook die stappe wat die werkgever al geneem het om die werknemer by te staan;
- wat die werknemer benodig vanaf die werkgever om sy prestasie te verbeter;
- die gevolge indien die werknemer se prestasie nie verbeter nie.

Wie is die LWO?

Die LWO is gedurende 1990 as werkgeversorganisasie tot stand gebring, ten einde werkgevers 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 werkgeversorganisasie 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.

Dit is belangrik om die werknemer die geleentheid te gee om aan te dui hoekom hy/sy nie volgens standaard presteer nie. Die werknemer kan dan ook verdere opleiding versoek. Dit is belangrik om in ag te neem dat enige versoek om verdere opleiding billik en regverdig moet wees en dat die wet nie werkgevers verplig om verdere opleiding te verskaf nie, maar wel om alle redelike stappe te neem om die werknemer se prestasie te verbeter.

Die werknemer word dan ook 'n billike tydperk gegee om sy/haar werksprestasie te verbeter.

Gedurende hierdie tydperk moet die werkgever die werknemer voortdurend evalueer en terugvoering verskaf na afloop van die evaluasie.

Indien die werkgever na 'n redelike tydperk bevind dat onvoldoende/geen verbetering plaasgevind het nie, kan die werknemer se dienskontrak beëindig word weens swak werksprestasie.

Kontak die LWO by 0861 101 828 vir verdere advies en/of bystand in hierdie verband. Ons is 24/7 beskikbaar.



Hoofkantoor
0861 101 828

Johann Jacobs
082 375 1768

Schalk Engelbrecht
083 284 5442

Bothma Marx
082 551 5582

Anton Engelbrecht
082 370 8600

Jannie Roux
082 573 4575

Dennis Gramkow
084 563 6944

Giel Bothma
072 624 3650

Andre Vorster
084 606 8126

Henning Viljoen
082 889 2551

Jakkie Giani
071 485 3651

Mareelize Roets
071 485 3356

Mareelize Roets
071 485 3356

Hoofkantoor
0861 101 828

Moreelize Roets
071 485 3356

LWO
WERKGEWERSORGANISASIE
EMPLOYERS ORGANISATION

What is a “condonation application”?

By Morné Venter

An employee has the right to refer a case of unfair dismissal to the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA). However, the employee only has a 30 day time period from the date of dismissal in which the matter must be referred to the CCMA.

Rule 3 of the CCMA rules prescribes in calculating time periods, that “a day” means a calendar day and excludes the first day, but includes the last day, except when the last day falls on a Saturday, Sunday, public holiday or on any day during the period between 16 December and 7 January.

If an employee does not refer the matter within the prescribed time period, the

employee can still refer the matter by requesting the CCMA to condone the late referral. The employee must provide reasons in the form of a condonation application why the matter was not referred within the prescribed 30 day time period.

Consideration in granting condonation is dealt with before the conciliation process can begin. This process of consideration is known as an “*in limine*”. During this process the condonation application will be discussed and considered by the Commissioner.

The application for condonation must set out the grounds for seeking condonation and must include the following information:

- the degree of lateness (number of days

referred outside the prescribed time period);

- the reason for the lateness;
- the referring parties’ prospect of success as well as obtaining the relief sought against the other party;
- any prejudice towards the other party; and
- any other relevant factors.

If light of the above the Commissioner will consider the condonation application. If the application is successful and the late referral thereby condoned, the case will proceed to conciliation.

Please contact the LWO at 0861 101 828 for assistance with any CCMA case.

Obesity in the workplace

By Mariëtte Redelinghuys

Obesity and illnesses related to obesity in South Africa are regarded by many medical practitioners as a pandemic. In medical terms a person with a body mass index over 30 is regarded as morbidly obese.

In a recent judgement by the European courts, judges decided that obesity may be regarded as a disability and that special measures should be taken by employers to accommodate obese employees and to create a comfortable working environment.

In South Africa obesity is not regarded as a disability and the current position is that an obese person should be treated equally to any other employee.

Thus said, if an employee therefore performs poorly, due to their obesity or not, the employer can follow the poor work performance procedure where the areas where the employee’s performance is lacking must be discussed. During this procedure the employee must also be given an opportunity to state his/her case and request assistance to enable him/her to

perform according to the employer’s standards.

After the poor work performance procedure has been followed and the employee’s performance has not improved or conformed to the employer’s standards, dismissal may be considered due to poor performance. The employer must however ensure as per any dismissal, that a fair process was followed and all the assistance and measures the employee and employer discussed and agreed upon, was implemented.

One can never dismiss an employee just because he/she is obese. It is however the employee’s responsibility to ensure that the standards set by the employer in the workplace are met.

If during a discussion with regards to poor work performance, an employee advises that the poor work performance is due to ill health as a result of obesity, the employer may assist the employee by providing the employee with time off to seek assistance from a medical practitioner and/or a dietician. However, if this is not the reason offered by the

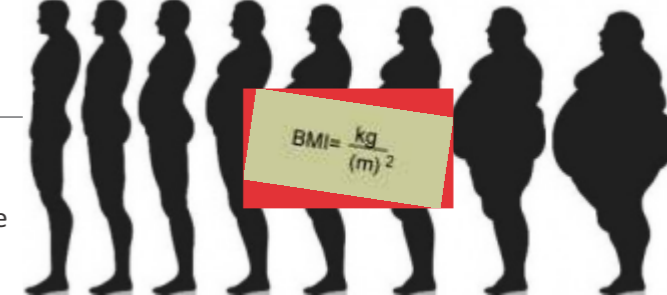
employee for his/her poor work performance, the employer should not make any mention of the employee’s weight, as this may be seen as discrimination.

When obesity causes severe medical problems, a medical incapacity procedure may be considered if there is sufficient medical evidence available to support this instance.

The South African courts have not tested the specific subject of obesity in the way the European courts have, and employers should therefore follow the procedures at their disposal.

The LWO Employers Organisation’s capable legal advisors and representatives are able to assist employers to ensure that a substantively fair process and fair procedure is followed to minimize the employer’s risk.

Contact the LWO at 0861 101 828 for assistance and/or advice in this regard.



Drosterij - wat nou?

Deur Elmarie Lemmer

Dikwels bly ’n werknemer weg vanaf sy/haar werksplek vir ’n onbepaalde periode sonder om die werkgewer in kennis te stel van sy/haar doen en late. Dit laat baie werkgewers in die donker en is daar onsekerheid oor of die werknemer gaan terugkeer of nie.

Werkgewers moet besef dat daar nie aangeneem kan word dat die werknemer die intensie het om nie terug te keer werk toe nie. Dit is die werkgewer se plig om uit te vind of die werknemer gaan terugkeer al dan nie, alvorens die werkgewer die volgende stappe kan neem teen die werknemer:

Stap 1

- ① Hou dadelik op om die werknemer te betaal; die beginsel van “geen werk, geen betaling” geld.
- ② Kontak die werknemer op die kontakbesonderhede tot u beskikking.
- ③ Doen navraag by vriende/familie van die werknemer. Hou rekord van alle kontak wat u met die werknemer maak of alle pogings om kontak met die werknemer te maak.
- ④ Reik ’n eerste kennisgewing van afwesigheid uit en stuur per SMS/ e-pos/brief aan die werknemer. Die kennisgewing kan per geregistreerde pos aan die werknemer se laasbekende adres gestuur word, of per hand by die werknemer se adres afgewer word. Verseker dat u ’n bewys van aflewering bekom.

vir een of meer van die volgende oortredings aangekla word, indien van toepassing:

- Afwesigheid sonder toestemming.
- Versuiming om die werkgewer in kennis te stel van afwesigheid.
- Nie nakoming van vasgestelde reëls en prosedures deurdat die werkgewer nie in kennis gestel is van die werknemer se beoogde afwesigheid nie, asook dat die werknemer nie eers aansoek gedoen het om verlof voor die afwesigheid nie.

Die kennisgewing van verhoor word dan ook op dieselfde manier op die werknemer bedien as die eerste kennisgewing van afwesigheid.



Dit is belangrik om die werknemer in te lig dat indien hy/sy nie die verhoor bywoon nie, die verhoor in sy/haar afwesigheid sal voortgaan.

Stap 3

Indien die werknemer tydens die dissiplinêre verhoor skuldig bevind en ontslaan word, hetsy in sy/haar teenwoordigheid of afwesigheid, moet die werkgewer die werknemer in kennis stel van die ontslag. Dit kan op dieselfde wyse geskied as met die

vorige kennisgewings aan die werknemer. Die werknemer moet ook ingelig word van sy/haar reg om die saak te verwys na die toepaslike forum binne 30 dae.

Wanneer ’n werknemer wel opdaag nadat hy/sy reeds ontslaan is, kan die werkgewer nie net die werknemer inlig dat hy/sy ontslaan is nie. Die werknemer moet steeds die geleentheid gegun word om sy/haar saak te stel en die rede vir sy/haar verlengde afwesigheid te verduidelik. ’n Formele verhoor is egter nie weer nodig nie. In gevalle waar die werknemer wel geldige redes verskaf vir sy/haar verlengde afwesigheid, moet die werkgewer die werknemer se ontslag heroorweeg.

Indien ’n saak van onregverdige ontslag na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys word deur die werknemer, moet die werkgewer die volgende bewys:

- ① Dat die werkgewer gepoog het om die werknemer te kontak en om hom/haar vermaan het om terug te keer werk toe;
- ② Dat die werkgewer ’n redelike tyd gewag het voor die werknemer ontslaan is;
- ③ Dat die werknemer se ontslag substantief en prosedureel billik was;
- ④ Dat die periode van afwesigheid onredelik was in terme van die werkgewer se operasionele vereistes, die belangrikheid van die werknemer se posisie, asook die impak van die werknemer se afwesigheid op ander werknemers;

Werkgewers moet die bogenoemde stappe en prosedures in gedagte hou en nie oorhaastige besluite neem wat moontlike ernstige gevolge kan inhou nie.

Kontak die LWO by 0861 101 828 vir meer inligting en/of bystand.

Opsies tydens konsiliësie by die KVBA

Deur Morné Venter

Tydens die konsiliësie proses by die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA), het die werkgewer die opsie om die werknemer weer in diens te neem, om die saak te skik, of om die saak te arbitreer. In die onderstaande tabel word die voor- en nadele van elke opsie kortliks uiteengesit.

OPSIE	VOORDELE	NADELE
Herindiensname	<ul style="list-style-type: none"> • Werknemer is reeds vertrouwd met die werkgewer se besigheid en -prosedures • Werknemer kan altyd later dissiplinêre stappe teen die werknemer instel indien die wangedrag voortduur 	<ul style="list-style-type: none"> • Vertrouensverhouding is verbreek • Werknemer verkies om nie weer die werknemer op die perseel toe te laat of in diens te neem nie • Kan moontlik ’n verkeerde persepsie by medewerke skep
Skikkings-ooreenkoms	<ul style="list-style-type: none"> • Spaar tyd • Werknemer het ’n sê in die uitkomst van die saak • Kommissaris speel slegs ’n fasiliterende rol tydens die proses en bepaal nie uitsluitlik die uitkomst van die saak nie 	<ul style="list-style-type: none"> • Betaal skikkingsbedrag aan werknemer, wat hom/haar nie noodwendig toekom nie
Arbitrasie	<ul style="list-style-type: none"> • “Wen” saak teen werknemer • Moontlik geen kostes/vergoeding aan werknemer betaalbaar nie 	<ul style="list-style-type: none"> • Tydrowend • Werknemer het geen sê in die uitkomst van die saak nie • Kommissaris alleen bepaal die uitkomst van die saak • Moontlike vergoeding van tot en met 12 maande se salaris kan betaalbaar wees aan die werknemer in onregverdige ontslag-sake