

# 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

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

# 24 Jaar/Years 1990-2014 FOKUS | FOCUS



LWO Fokus / Focus  
Mei/Junie / May/June  
2014

Nuusbrief van die LWO Werkgeversorganisasie

Newsletter of the LWO Employers Organisation

## Social media policies in the workplace?

By Mariëtte Redelinghuys

Twitter, Facebook, Instagram, BBM and WhatsApp... It is a fact that the use of social media exploded and that employees now have a forum to express themselves freely about anything, anytime. However, views expressed on social media can severely damage, or have a negative impact on your business. How do you as employer deal with an employee who expressed his/her view on a social networking site and in return damaged your business?

In South African Common Law there are rules of defamation that apply equally to all social network sites and electronic communication media. There are no special rules for social media or e-mail usage.

If an employee publishes something that could damage the reputation of another person or a business, it can be construed as defamation and all persons have the right to dignity and not to have their reputation infringed. Because of the public nature of social media sites, an employee's posts can be viewed by all his friends and these friends can forward this message to their friends. Some of these friends may be, or know your clients, which can damage the reputation of your business.



In a recent High Court judgment, the judge confirmed the existing legal position regarding the infringement of privacy, defamation and damages. In this case, the complainant sued the defendant on the basis of the following Facebook post during February 2012:

*"I wonder too what happened to the person who I counted as best friend for 15 years, and how this behaviour is justified. Remember, I see the broken-hearted faces of your girls every day. Should we blame the alcohol, the drugs, the church, or are they more reasons not to have to take responsibility for the consequences of your own behaviour? But mostly, I wonder whether, when you look in the mirror in your drunken testosterone haze, if you still see a man?"*

The Court agreed with the complainant that his right to privacy was infringed upon and that the posting constituted a defamatory statement. The test for defamation was whether "a reasonable person of ordinary intelligence might reasonably understand the words concerned as defamatory". The Court ruled in favour of the complainant irrespective of the truthfulness of the posting.

Employers and employees should beware of the consequences of irresponsible use and posting of damaging statements and

### 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.

information on social media. Employers are encouraged to develop a social media policy to ensure that employees know what are expected from them and how they should behave on social media platforms. The social media policy must tell your employees what you consider as irresponsible behaviour, what they may or may not post and what the consequences will be for employees who contravene the policy.

Some of the following acts can be included in the policy as an example:

1. **"Cyber loafing" and the abuse of the employer's resources**  
Employees are prohibited from using the employer's resources including computers, tables and telephones, for their own purposes during or outside of working hours. Contravention of this rule can lead to disciplinary action taken against the employee.
2. **Creating disharmony and disseminating offensive or abusive material**  
An employee that circulates information that is racist, defamatory, sexist or pornographic constitutes gross misconduct. Racist comments are not only offensive but these create disharmony among employees and which could lead to disciplinary action.
3. **Derogatory statements**  
An employee who posts derogatory and offensive messages about the company may be found guilty of bringing the company's name into disrepute, which could lead to disciplinary action or an action for defamation.

These are just some of the examples and every employer can tailor a policy to their business needs. **Contact the LWO at 0861 101 828 and we will gladly assist you.**

**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

**Jakes Phoku** 072 606 9293

**Giel Bothma** 072 624 3650

**Andre Vorster** 084 606 8125

**Henning Viljoen** 082 889 2551

**Jakkie Giani** 071 485 3651

**Marelize Roets** 071 485 3356

**Hoofkantoor** 0861 101 828

**Marelize Roets** 071 485 3356

**LWO**  
WERKGEWERSORGANISASIE  
EMPLOYERS ORGANISATION

# Wat elke werkgewer moet weet oor kraamverlof

Deur Morné Venter

Gewilde vrae oor kraamverlof sluit onder andere in wat dit behels en wie daardeur geraak word. Die belangrikste vraag is natuurlik ook wie vir die verloftydperk moet betaal en hoeveel betaal moet word. Mag 'n pa ook kraamverlof neem, of verlof neem om sy kind se geboorte by te woon?



## Wat behels kraamverlof?

Eerstens kraamverlof is vir 'n tydperk van vier maande. 'n Maand voor die bevalling en drie maande na die bevalling. Die werknemer mag vroeër terugkeer maar nie binne ses weke na die bevalling nie. Indien sy binne ses weke wil terugkeer moet sy egter 'n mediese sertifikaat bring ter staving dat sy, sowel as die baba, buite enige gevaar is en dat daar nie enige risiko of mediese komplikasies kan plaasvind indien sy vroeër terugkeer werk toe nie.

## Wie moet betaal vir die verlof tydperk en hoeveel moet betaal word?

Die werkgewer is nie verplig om die werknemer te vergoed vir die vier maande van kraamverlof nie. Die werknemer kan by die werkloosheidsversekeringsfonds gaan eis vir die tydperk. Die werkgewer kan wel die werknemer vergoed vir die kraamverlof tydperk maar dit is die werkgewer se eie diskresie.

## Mag 'n pa ook kraamverlof neem of verlof neem om sy kind se geboorte by te woon?

Die pa van die baba is geregtig daarop om gesinsverantwoordelike verlof te gebruik indien hy sekere van sy vaderlike pligte wil nakom. Dit beloop drie dae per jaar. Alternatiewelik kan 'n pa ook jaarlikse verlof gebruik of selfs onbetaalde verlof.

Werkgewers moet onthou dat die bogenoemde van toepassing is op werknemers wat gedek is onder die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet 66 van 2013 en dat die bogenoemde gewysig kan word deur bedingingsraad ooreenkomste.

**Kontak gerus die LWO vir advies en bystand by 0861 101 828.**

# Werknemers se regte begin vroeër as wat jy dink...

Deur Jan Swanepoel

Wanneer begin 'n werknemer se regte en wat behels hierdie regte? Volgens Artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995 word 'n werknemer as volg gedefinieer:

"(a) enige persoon, uitsluitende 'n onafhanklike kontrakteur, wat werk vir 'n ander persoon of vir die Staat en wat vergoeding ontvang, of geregtig is om kompensasië te ontvang; en  
(b) enige ander persoon wat in enige manier bydra tot die uitvoer van die besigheid van die werkgewer..."

Hierdie definisie impliseer dat die werkgewer se regtelike verpligtinge en

aanspreeklikheid eers begin op die dag wat die werknemer fisies begin werk. Dit is egter nie noodwendig altyd die geval nie. In die saak van *Wyeth SA (Pty) Ltd v Manqele* was die werknemer, Manqele, 'n posisie as verkoopsbeampte aangebied. Die partye het 'n dienskontrak gesluit waarby Manqele op 01 April vir diens sou aanmeld. Voordat Manqele begin werk het, is hy egter in kennis gestel dat die werkgewer nie meer sy dienste benodig nie. Die rede daarvoor was dat die werkgewer van mening was dat daar nie 'n ooreenkoms kon bereik word aangaande die maatskappy voertuig wat Manqele sou gebruik nie. Die gebruik van hierdie voertuig was ook een van die terme in die kontrak.

Manqele het toe 'n saak verwys na die KVBA en daar is bevind dat Manqele wel 'n werknemer was en dat die werkgewer onregverdig opgetree het. Die werkgewer, Wyeth, het die saak op appèl geneem na die Arbeidshof waar daar ook bevind was dat Manqele 'n werknemer was vir doeleindes van die Wet op Arbeidsverhoudinge. Die gevolg van hierdie uitspraak is dat werknemers beskerm word deur Arbeidsreg die oomblik wat daar 'n diensooreenkoms (skriftelik of mondelings) tot stand kom, nie slegs met diensaanvang nie.

## Werkgewers word dus aangemoedig om die volgende te doen:

- Om nie dienskontrakte te sluit voordat al die terme en voorwaardes nie deeglik hanteer en bespreek is nie.
- Om te verseker dat daar geen struikelblokke is nie en dat daar ooreenstemming is tussen die partye oor die terme en voorwaardes asook die inhoud van die kontrak.
- Maak dit duidelik aan die potensiële werknemer dat die bespreking van die terme en voorwaardes op geen manier 'n diensaanbod uitmaak nie.

Ons moedig ook ons lede aan om eers die LWO te kontak voordat daar enige diensooreenkoms met 'n werknemer gesluit word sodat enige potensiële risiko's uit die weggeruim kan word. **Kontak ons by 0861 101 828.**



# I am not happy with the arbitration award against me!

By Elmari Lemmer

Where an employer is unhappy with an award or ruling made by a commissioner, the employer does not have the right to appeal, but can however take the commissioner's 'conduct' on review to the Labour Court in terms of Section 145 of the Labour Relations Act, Act 66 of 1995. Section 145 states that any party to a dispute who alleges a defect in any arbitration proceedings under the auspices of the Commission may apply to the Labour Court for an order setting aside the arbitration award.

The Labour Court has the right to set aside awards and rulings made by commissioners where these were made as a result of the commissioner's "misconduct". It's therefore not the commissioner's decision that is taken on review but the way in which it was arrived at. It is essential to note that an employer cannot just apply to review the commissioner's decision because they are unhappy about the award made.

## Examples of such misconduct by a commissioner may include the following:

- Bias
- Aggressive interrogation
- Improper analysis of evidence

- Ignoring of evidence
- Misconstruing evidence
- Failure to consider statutory provisions



Parties are warned that, even if they believe that they have evidence of a commissioner's misconduct, it is still very difficult to persuade a court judge that this evidence amounts to solid proof meriting the overturning of the award. Also, very often the party that failed in proving his case in the Labour Court pays the costs of the winner. Therefore parties should not lightly take this decision to apply to the Labour Court for a review without consulting proper legal expertise.

**Contact the LWO at 0861 101 828 for more information and assistance in this matter.**

# Gelyke betaling vir werk gelewer van gelyke waarde

Deur Crystal McLauchlin

Artikel 6(4) van die Wysigingswet van die Wet op Gelyke Indiensneming, Wet 47 van 2013, bepaal dat wanneer 'n werkgewer versuim om te voldoen aan die gelyke betaling vir werk van gelyke waarde kan dit gesien word as diskriminasie.

In die strewe na regsektheid, is daar 'n behoefte aan parameters. Hierdie parameters moet duidelik uiteengesit word deur die werkgewer ten opsigte van terme en voorwaardes van indiënsneming van werknemers wat dieselfde of soortgelyke werk, of werk van gelyke waarde verrig. Enige ongegronde of onredelike onderskeid in hierdie verband kan lei tot 'n erkende vorm van onbillike diskriminasie.

Die Minister van Arbeid het onlangs konsep-regulasies versprei wat hierdie aangeleentheid aanspreek. Die regulasies bevat bepalinge met die oogmerk om die 'gelyke betaling vir werk van gelyke waarde' te reguleer soos aangetoon in Artikel 6(4). Alhoewel die werknemer oor die reg beskik van gelyke betaling vir gelyke waarde, rus die onus steeds op die gegriefde werknemer om te bewys dat sy salaris minder is as dié van sy mede werknemer.

Dit vereis dat die werknemer die volgende potensiële probleme moet aanspreek. In *Ntai & Others v South African Breweries Ltd [2001] 2 BLLR 186 (LC)*, was die applikante twee blanke werknemers wat geïdentifiseer is as vergelykbare werknemers en hoewel die Arbeidshof aanvaar dat die twee blanke werknemers as geskikte



vergelijkbare arbeiders was, het die Hof bevind dat die applikante misluk het om te bewys dat daar gronde vir arbitrêre diskriminasie was. 'n Werknemer moet 'n oorsaaklike verband tussen die ongelyke betaling en die beweerde optrede bewys.

Indien 'n werknemer beweer dat indirekte diskriminasie plaasvind, sal die werknemer moet bewys lewer van so 'n bewering. Indien 'n werknemer beweer dat onregverdig diskriminasie plaasvind, moet die werknemer bewys dat die diskriminasie van so 'n aard is dat dit 'n impak op sy menswaardigheid het. In *Numsa en ander teen Gabriel (Pty) Ltd*

*(2002) 23 ILJ 2088 (LC)*, het die applikante misluk om te bewys dat die rede vir die onderskeid 'n impak gehad het op hul menswaardigheid. Die Arbeidshof het voorgehou dat die applikante nie eens gepoog het om die verskil in hul betalings as "disproporsioneel, irrasioneel, arbitrêr, wispelturig of as irrasionele optrede / praktyke van die respondent" te beskryf nie.

Werkgewers kan aanspreeklikheid in terme van Artikel 6(4) vryspring solank hulle:

- die verskille in vergoeding van werknemers wat dieselfde of soortgelyke werk verrig, objektief kan staaf; en/of
- werkverrigtinge van vergelykbare waarde aan 'n organisasie en die verskille in vergoeding kan regverdig.

**Kontak die LWO by 0861 101 828 vir advies en bystand.**