

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

Voorstter	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	Daniël 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
Regsadviseur	Morné Venter	071 485 3530	morne@lwo.co.za

23 Jaar/Years 1990-2013 FOKUS | FOCUS



LWO Fokus / Focus
Sept/Okt • Sept/Oct
2013

Nuusbrief van die LWO Werkgeversorganisasie

Newsletter of the LWO Employers Organisation

Billike Werksgeleenthede (Employment Equity) 2013

Deur Elmari Lemmer

Dit is weer daardie tyd van die jaar en die LWO Werkgeversorganisasie herinner werkgevers (wie aan die minimum vereistes voldoen) graag daaraan dat Billike Werksgeleenthede ("Employment Equity") Verslae 'n wetlike verpligting is per Artikel 21 van die Wet op Billike Werksgeleenthede, Wet nommer 55 van 1998 en ingedien moet word op/teen die volgende datums:

- September 2013 tot 1 Oktober 2013 vir per hand indienings by u naaste Departement van Arbeid kantoor, of;
- Woensdag 15 Januarie 2014 vir elektroniese indiening.

Die minimum vereistes is soos volg:

- a) Werkgevers wat meer as 50 werknemers in diens het en / of;
- b) Werkgevers minder as 50 werknemers het, maar ten minste 'n jaarlikse omset het soos in die onderskeie sektore hieronder.

Landbou	R2.0 Miljoen
Mynbou	R7.5 Miljoen
Vervaardiging	R10.0 Miljoen
Elektrisiteit, Gas en Water	R10.0 Miljoen
Konstruksie	R5.0 Miljoen
Motor Industrie	R15.0 Miljoen
Groot Handel	R25.0 Miljoen
Akkommodasie	R5.0 Miljoen
Vervoer	R10.0 Miljoen
Finansies	R10.0 Miljoen
Persoonlike Dienste	R5.0 Miljoen

Volgens die wetgewer is die doel van die Wet op Billike Werksgeleenthede om gelykheid in die werkplek daar te stel / te bevorder, deur:

- bevordering van gelyke geleenthede en regverdige behandeling in indiensneming deur die uitskakeling van onbillike diskriminasie; en
- toepassing van regstellende aksie maatreëls om die nadele in indiensneming, ervaar deur aangewese groepe, te herstel; en
- billike verteenwoordiging in alle beroepskategorieë en -vlakke in die arbeidsmag te verseker.

Hoe gereeld moet die verslae ingedien word?

- Werkgevers wat tussen 50 en 149 werknemers het, moet elke tweede jaar die verslae indien; en
- Werkgevers wat 150 of meer werknemers in diens het, moet die verslae elke jaar indien.

Vir welke periode moet gerapporteer word?

Die rapportering periode vir die verslae word gedoen vir die tydperk 1 Oktober tot 30 September. Vir werkgevers wie elke tweede jaar moet rapporteer, sal die rapportering periode vir 2013 se verslae vanaf 1 Oktober 2011 tot 30 September 2013 wees. Vir werkgevers wie elke jaar moet rapporteer sal die rapportering periode vanaf 1 Oktober 2012 tot 30 September 2013 wees.

Wie is die LWO?

Die LWO is gedurende 1990 as werkgewersorganisasie tot stand gebring, ten einde werkgevers binne die Suid-Afrikaanse besigheidsgemeenskap te bedien met regsdienste, 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 werkgevers op 'n nasionale basis, gegrond op die professionele en effektiewe wyse waarop lede van die LWO met regsdienste, 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.

Billike Werksgeleenthede Plan:

Volgens Artikel 20 van die Wet op Billike Werksgeleenthede moet elke werkgegewer wie voldoen aan die drempels hierbo genoem in besit wees van 'n Billike Werksgeleenthede Plan. Die plan is normaalweg geldig vir tussen 3 en 5 jaar.

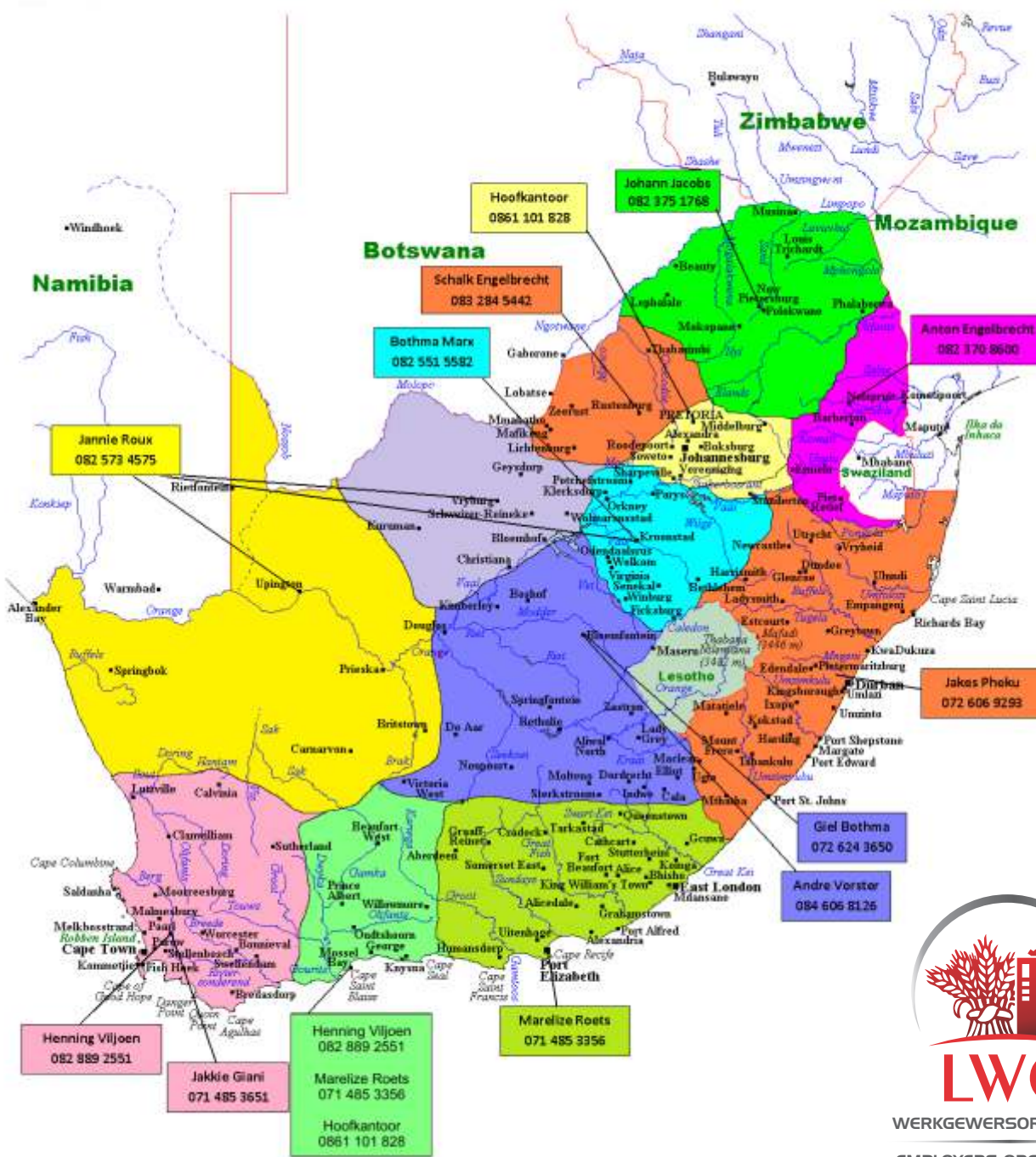
Hiermee 'n opsomming van dienste wat die LWO in hierdie verband bied:

DIENS	PAKKET	KOSTE
Verslae (EEA2 & EEA4)	Verwerking, samestelling van inligting en indiening van verslae	R2,200.00
Billike Werksgeleenthede Plan	• Opstel van Plan • 1 x Konsultasie - maksimum 2 ure (daarna R456.00 per uur) • 300 km gratis (daarna R2.00 per km ekstra)	R2,000.00
Ekstra konsultasie	Enige addisionele konsultasies ter nakoming van die vereistes, soos gestel deur die Wet op Billike Werksgeleenthede wat lede op hul besigheidspersoneel verlang	R456.00 per uur R3.56 per km

Alle kostes sluit BTW in

NOTA: Indien u versoek dat die LWO u bystaan met die verwerking en opstel van hierdie verslae, het die LWO ook "Excel"-lyste saamgestel om dit vir u makliker te maak om die relevante inligting saam te stel vir verwerking en voltooiing van die EEA2 en EEA4 verslae. Die lyste kan met graagte aan u gestuur word per e-pos of faks.

Vir meer inligting is u welkom om vir Elmari Lemmer te kontak by (0861) 101-828 / 071 485 3531 / elmari@lwo.co.za



Constructive Dismissal - what does it mean?

By Marelize Roets

Employers are more frequently confronted with the challenges of constructive dismissals. Let us first examine the definition of a "constructive dismissal" in order to better our understanding of the concept.

Employers have the right to legal certainty. Since no definition of this term (constructive dismissal) is provided in an Act, we have to revert to case law for a definition thereof.

In the case of *CWIU on behalf of Marele and Glass Centre on behalf of Rudy (1999)* the CCMA established several requirements for a dismissal to be regarded as a constructive dismissal:

- 1 Did the employee intend to bring an end to the employment relationship?
- 2 Had the working relationship become so unbearable, objectively speaking, that the employee could not fulfil his obligation to work?
- 3 Was the intolerable situation created by the employer?
- 4 Was the unbearable situation likely to endure for a period that justified termination of the relationship by the employee?
- 5 Was termination of the employment contract the only reasonable option open to the employee in the circumstances?



The use of the word "dismissal" is strange in this regard, since resignation is the reason for

termination, but the legislature included constructive dismissal into the definition of "dismissal" in the Labour Relations Act.

The CCMA has indicated from various recent decisions that mere unhappiness or dissatisfaction with the working environment will not suffice as proof of a constructive dismissal. The employee will be the referring party (referred to as an Applicant) to the CCMA in constructive dismissal cases and therefore the onus will rest solely upon the Applicant to prove all of the above mentioned requirements.

Employees may also be requested to provide proof that they attempted to rectify the situation. It often happens that the employee does not wish to continue with the employment relationship as he will have to face a disciplinary enquiry for acts or omissions (misconduct) and therefore the employee elects to rather resign, especially in cases where such employee regards a flawless CV as important for his future career.

It should be clear that much risk exists for employers having to defend any and all of the five allegations listed above, especially due to the fact that the onus of proof in labour matters is merely on a balance of probabilities. The outcome of these matters is, for obvious reasons, very seldom reinstatement, but rather monetary awards in favour of the Applicant, which can be anything up to 12 months' remuneration. Our advice is to be informed, to inform all your managers and supervisors of this risk and to be wary for any of the above five allegations by an employee, especially if they mention that they intend to resign.

We represent our members at the CCMA/Bargaining Council and Labour Court and if you are confronted with a constructive dismissal, **kindly contact us for professional assistance at 0861 101-828.**

Teistering in die werksplek

Deur Therina Pretorius

Die Beskerming Teen Teistering Wet, Wet nommer 17 van 2011, het op 27 April 2013 in werking getree. Die doel van hierdie Wet is om voorsiening te maak vir die uitreik van beskermingsbevele om slagoffers van teistering te beskerm.

In die werksplek kan die volgende nou geag word teistering te wees:

- Agtervolging, dophou, voortsetting of lastig val van die werknemer by die werk of waar die besigheid bedryf word;
- Deelname aan verbale, elektroniese of enige ander kommunikasie;
- Stuur, aflewering of reël van aflewering van briewe, telegramme, pakkies, fakse, elektroniese pos of ander voorwerpe van ongewenste aard.

Meer spesifiek word "seksuele teistering" volgens die bogenoemde wet omskryf as enige:

- Onwelkome seksuele aandag van 'n persoon wat weet, of redelikerwys behoort te weet, dat sulke aandag onwelkom is;
- Onwelkome eksplisiete of implisiete gedrag, voorstelle, boodskappe of kommentaar van 'n seksuele aard wat die uitwerking het om die klaer of verwante persoon te beledig, te intimideer of te verneder in omstandighede wat 'n redelike persoon, met inagneming van al die omstandighede, sou verwag het dat die klaer of verwante persoon sou aanstoot neem, verneder of geïntimideer word;

- Geïmpliseerde of uitgesproekte belofte van beloning vir die nakoming van 'n seksueel geïntendeerde versoek, of;
- Geïmpliseerde of uitgesproekte dreigement van vergelding of werklike vergelding vir die weiering om te voldoen aan 'n seksueel geïntendeerde versoek. Kragtens die Wet op Billike Werksgeleenthede ("Employment Equity Act") is die teistering van 'n werknemer 'n vorm van onbillike diskriminasie en is dit verbode.

Beide werkgewers en werknemers moet dus kennis neem van die bepaling van hierdie wet, aangesien dit verreikende implikasies in die werksplek kan inhou en werkgewers 'n moeilike situasie in die gesig kan staar as gevolg van 'n beskermingsbevel wat uitgereik word ten gunste van een werknemer teen 'n ander.

Werkgewers word aangeraai om 'n bewusmakingsveldtog in die werksplek te loods, klagtes onmiddellik te hanteer, dit nie af te maak as minder ernstig nie en om die **LWO Werkgewersorganisasie te kontak by 0861 101-828 vir pro-aktiewe-, sowel as reaktiewe bystand.**



Lente breek aan en so ook die stakingseisoen. Kontak ons gerus vir advies en bystand om die situasie te ontloot en op te los. Ons is 24/7 beskikbaar.

Hanteer mediese ongeskiktheid van 'n werknemer met omsigtigheid

Deur Margaux Pagel

Dit is verstaanbaar frustrerend vir werkgewers om produksie en effektiwiteit te verloor as werkers medies ongeskik word. Psigologiese toestande, insluitend beweerde stres word ook al hoe meer 'n gereelde tendens. Hiermee word beoog om riglyne te verskaf om hierdie gevalle te hanteer, sodat werkgewers ongegronde beweringe van onbillike arbeidspraktyke of selfs sake wat teen werkgewers aangegee word as beweerde onbillike afdanking weens ongeskiktheid, met sukses kan teenstaan.

Statistieke staaf dat arbeidswetgewing in Suid-Afrika baie streng is en dalk totaal oor reguleer is. Die LWO het in 'n berig in ons Mei/ Junie 2013 uitgawe statistieke weergegee wat in die Wêreld Ekonomiese Forum se 2012 verslag weergegee was.

Bylae 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 (die Goeie Praktykkode: Ontslag) beklemtoon die noodsaaklikheid vir 'n werkgewer om 'n beseerde of sieklike werknemer te akkommodeer, veral indien die werknemer by die werk 'n besering opgedoen het. Werkgewers moet bewys dat hulle alles in hul vermoë gedoen het om die werknemer te akkommodeer, voordat so 'n ontslag (as laaste alternatief) as billik beskou sal word.

In *Granchelli v SA Inkomstediens (SARS) (2012)* het 'n rekenmeester vir die Suid-Afrikaanse Inkomstediens vir 10 jaar gewerk. Sy gesondheid het gedurende hierdie tyd agteruit gegaan as gevolg van 'n gewas op sy brein. Die gewas was egter reeds 20 jaar voordat hy vir die werkgewer begin werk het gediagnoseer.

Die grootste probleem wat die werknemer ondervind het, was sy visie. Hy het sy werkgewer in kennis gestel van sy probleem, maar al sy versoeke om hulp en bystand was geïgnoreer. Hy was toe blykbaar gedreig met dissiplinêre aksies op grond van sy nalatigheid wat hom tot die punt gebring het om te bedank en 'n saak van "konstruktiewe ontslag" by die KVBA aan te gee, omdat sy werksomstandighede blykbaar onuithoudbaar geword het. Die werkgewer se reaksie was dat die werknemer se werk agteruit gegaan het tot die punt dat die werknemer ernstige foute gemaak het wat ernstige gevolge vir die werkgewer kon inhou.

Wanneer dit kom by "konstruktiewe ontslag", rus die onus op die werknemer om al die elemente te bewys wat in die eerste berig van hierdie uitgawe gelys is.

Daar was geen twyfel dat die verhouding tussen die werknemer en sy

werkgewer onder druk was nie en dat daar irritasies en frustrasies aan albei kante was.

Die werkgewer het 'n arbeidsterapeut gekry om die werknemer te evalueer. Dit het geblyk dat daar wanvoorstellings gemaak was deur die werkgewer, aangesien daar aan die werknemer gekommunikeer was dat hy geskik is vir die werk, alhoewel die terapeut in werklikheid die gevolgtrekking gemaak het dat die werknemer onbevoeg was om sy pligte uit te voer en dat die werknemer hulp sou benodig om selfs ligter take te verrig. Die terapeut se finale voorstel was dat die werknemer vir drie maande op 'n proeftydperk werk om vas te stel hoe hy geakkommodeer kon word. (Hierdie voorstel insake 'n proeftydperk is, met respek, totaal verkeerd en adviseer ons dat u die advies van die LWO sal inwin in sulke gevalle.)

Die werkgewer se wanvoorstelling het beteken dat die werknemer in 'n posisie vasgevang was wat hy inderdaad nie sy werk kon doen nie en daardeur was onhoudbare werksomstandighede vir hom veroorsaak wat, soos dit beslis was, hom met geen keuse gelaat het as om te bedank nie. Hierdie bedanking word deur Suid-Afrikaanse arbeidsreg beskou as 'n "afdanking / ontslag" en meer spesifiek as "konstruktiewe ontslag". Die Kommissaris het beslis dat die werknemer weer in diens geneem moet word, asook dat die werknemer betaal moet word vir die volle periode wat hy as afgedank beskou was.

Dit word beklemtoon dat dit in enige geval waar dit, bloot op 'n oorwig van waarskynlikhede, bewys word dat die rede vir afdanking, wat "konstruktiewe ontslag" insluit, enige vorm van diskriminasie was, dan kan die geldelike sanksie teen die werkgewer verdubbel word – dus kan daar tot en met 24 maande van die werknemer se salaris toegeken word aan die werknemer.

Van kritiese belang is om vanaf die staanspoor met 'n LWO Regsadviseur / Streekvertegenwoordiger te skakel in gevalle waar enige werknemer ongeskik raak vir diens, sodat daar deurlopende stappe geneem kan word en bewyse opgebou kan word in u guns, as bewys dat u wel deurlopende voldoen het aan die verpligtinge wat arbeidswetgewing op werkgewers plaas in sulke gevalle.

Wees gerus dat die LWO Werkgewersorganisasie u deurlopend van advies en bystand sal wees as u sulke probleem gevalle ondervind. Kontak ons asseblief by 0861 101 828.

