

25 Jaar/Years 1990-2015

FOKUS | FOCUS



WERKGEWERSORGANISASIE
EMPLOYERS ORGANISATION

LWO Fokus / Focus
November/Desember •
November/December 2015

Nuusbrief van die LWO Werkgewersorganisasie

Newsletter of the LWO Employers Organisation

Buitelandse werknemers se regte

Deur Marelize Roets

Buitelandse werknemers word gereeld in diens geneem deur werkgewers. Die Immigrasie Wet reguleer die indiensneming van buitelandse werknemers in Suid-Afrika en bepaal dat geen persoon 'n onwettige buitelandse werknemer in diens mag neem nie. Indien 'n werkgewer 'n buitelandse werknemer in diens neem wetende dat die werknemer nie oor 'n wettige werkspermit beskik nie, kan so 'n werkgewer 'n hewige boete, of selfs gevangenisstraf, in die gesig staar.



In *Discovery Health Limited v CCMA* was die Arbeidshof genoodsaak om vas te stel of 'n buitelandse werknemer wat in diens was van 'n werkgewer (en nie oor 'n wettige werkspermit beskik het nie), geregtig sou wees om aanspraak te maak op die beskerming wat die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) aan werknemers bied. In hierdie geval het die werkgewer die werknemer se dienskontrak beëindig op die basis dat die werknemer nie 'n geldige werkspermit in terme van wetgewing gehad het nie. Die werkgewer het egter nie die korrekte prosedure, soos uiteengesit in die WAV, gevolg nie. Gevolglik het die hof beslis dat 'n kontrak van indiensneming wat teenstrydig is met die Immigrasie Wet nie onwettig verklaar kan word nie en die buitelandse werknemer dus geregtig is op die beskerming wat die WAV aan werknemers toestaan.

Indien 'n buitelandse werknemer aan diens is en beseer word, is hierdie werknemer geregtig om 'n eis in te stel by die Vergoedingskommissaris. Die werknemer se paspoortnommer sal benodig word deur die Vergoedingskommissaris. Die enigste werknemers wat nie geregtig is om vergoeding vir 'n besering aan diens te eis nie, is soos volg:

- werknemers wat permanent of tydelik ongeskik is om dienste te lewer vir 'n tydperk korter as 3 dae;
- huiswerkers werksaam in privaat wonings;
- lede van die Suid-Afrikaanse Nasionale Weermag en die Suid-Afrikaanse Polisie; en
- werknemers wat langer as 12 maande buite die grense van Suid-Afrika werksaam is.

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 lede-organisasie sonder winsbejag 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 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 labour law.

The LWO is a non-profit 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 labour law.

Alle arbeidswetgewing is dus van toepassing op buitelandse werknemers en moet werkgewers ook verseker dat buitelandse werknemers geregistreer is by die Werkloosheidsversekeringfonds (WVF). Die enigste uitsondering ten opsigte van buitelandse werknemers, is dat die buitelandse werknemer nie vir werkloosheidsversekering geregistreer hoef te word indien die werknemer op 'n vaste termyn dienskontrak aangestel word en die werknemer na afloop van die vaste termyn dienskontrak na sy/haar land van oorsprong sal terugkeer.

Werkgewers kan heftige boetes, of selfs gevangenisstraf, opgelê word indien 'n werknemer sonder 'n geldige werkspermit in diens geneem word. Werkgewers moet dus proaktief optree en geldige werkspermitte versoek tydens onderhoude met buitelandse werknemers. Indien die werkgewer bewus word daarvan dat 'n werknemer in sy/haar diens nie oor 'n geldige werkspermit beskik nie, moet die werkgewer onmiddelik die werknemer skriftelik in kennis stel dat die werknemer verantwoordelik sal wees om binne 'n redelike tydperk 'n geldige werkspermit aan die werkgewer te voorsien. Indien die werknemer nie die werkgewer van die geldige werkspermit kan voorsien nie, sal die werkgewer verplig wees om dissiplinêre stappe teen die werknemer te neem.

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

Who is the employer - you or the labour broker?

By Jan Swanepoel

In the September/ October 2015 issue of the *Focus*, Elmien Wehncke discussed the amendments to the Labour Relations Act, particularly with regards to the use of temporary employment services, also known as labour brokers.

This amendment restricts temporary employment services, stating that employees provided by the labour broker may only work:

- for a period not exceeding three months;
- as a substitute for an employee of the client who is temporarily absent; or
- in a category of work and for any period of time, which is determined to be a temporary service by a Bargaining Council's Main Collective Agreement, a Sectorial Determination or a notice published by the Minister of Labour.

For a labour broker, this amendment will result in employees being deemed as the client's employees, should they be placed for a period exceeding three months. They will furthermore be entitled to the same benefits and rights as the client's permanent employees unless they have been placed in relation to the reasons as set out above.



In the previous article reference was made to two cases whereby it was found that:

"both forums found in favour of a sole employment relationship and determined that where an employee, who earns below the threshold, provided services to a client of a labour broker in a manner which falls outside the scope of the definition of temporary services, that employee will be deemed to be the employee of the client"

There has, however, been a new ruling by the Labour Court in *Assign Services v CCMA and others (JR 1230/15; 8 September 2015)* that found that the labour broker continues to be the employer, but that there will be a dual employee-employer relationship with regards to the employee's rights in terms of the Labour Relations Act and Basic Conditions of Employment Act. This means that both the client and the labour broker can now be held liable with regards to any claim pertaining to the employee's period of employment and the termination thereof.

Employers must be proactive and ensure that they make use of labour brokers that have a clear understanding of labour legislation, that they are registered with the relevant Bargaining Council, if applicable, and that they comply with labour legislation.

Contact the LWO at 0861 101 828 for more information.

Onbetaalde skorsing

Deur Jakkie Giani

Die werkswyse om 'n werknemer huis toe te stuur vir 'n periode na aanleiding van voorafgaande afwesigheid of laatkommery, hou bepaalde risiko's vir die werkgewer in. Dit kom neer op onbetaalde skorsing en/of onbillike arbeidspraktyk.

Dit word by implikasie as 'n straf sonder die hou van 'n dissiplinêre verhoor beskou - dikwels word die korrekte prosedure nie gevolg nie en die aangeleentheid slegs mondelings hanteer. Daar rus 'n wetlike verpligting op werkgewers om deurlopend die korrekte prosedures te volg in terme van arbeidswetgewing.

Wanneer 'n werknemer op tyd dienste aanbied, asook geskik is om die diens te lewer, rus daar 'n kontraktuele verpligting op die werkgewer om werk te verskaf en die werknemer dienooreenkomstig te vergoed volgens die dienskontrak. Om die werknemer werk te weier (huis toe te stuur as straf), kom neer op onbillike arbeidspraktyk of kontrakbreuk deur die werkgewer.

Kontak die LWO by 0861 101 828 om u by te staan met advies en/of toepassing van die korrekte prosedures in die werksplek. Ons is 24/7 beskikbaar.

Dissiplinêre verhoor: voorondersoek

Deur Crystal McLauchlin

Omstandighede en toepaslike diensvoorwaardes sal bepaal of 'n voorondersoek noodsaaklik is voordat daar op dissiplinêre stappe besluit word.

Die werkgewer handhaaf goeie trou, vertroue en lojaliteit teenoor die betrokke werknemer deur 'n voorondersoek te loods waar daar rede is om bewerings en/of bewyse in twyfel te trek.

'n Behoorlike ondersoek bevorder ook onderlinge vertroue en voorkom dat werknemers op grond van ongegronde bewerings blootgestel word aan onnodige vervolging, met die gevolg dat die wersverhouding vertroebel word.

'n Voorondersoek sal tipies plaasvind na aanleiding van 'n ongeluk, 'n bewering van wangedrag, of verdagte optrede waar die werkgewer dit nodig ag om die aangeleentheid, asook onderliggende feite en oorsake te ondersoek.

Die voorondersoek vorm deel van prosedurele billikheid. Die ondersoeker moet sodanige billikheid verseker en enige afwyking van die gewenste gedrag openbaar wat onder sy/haar aandag kom.

Die ondersoek moet dringend afgehandel word aangesien die werkgewer regtens verplig is om so gou moontlik nadat hy/sy van die beweerde wangedrag bewus geword het, te besluit of die werknemer vanweë die wangedrag vervolg moet word al dan nie. Indien die werkgewer nie betyds voortgaan met dissiplinêre stappe nie kan dit geag word dat die werkgewer afstand doen van sy reg om die werknemer te ontslaan, aangesien ontslag dan onbillik kan wees. Sodra die ondersoek voltooi is, moet alle bewyse aan die werkgewer voorgelê word.

Tydens die dissiplinêre verhoor rus die onus op die werkgewer om sy/haar saak te bewys en is dit baie belangrik om die nodige inligting beskikbaar te stel aan die voorsittende beampte. Gebrekkige voorbereiding kan daartoe lei dat die werknemer onskuldig bevind word aan 'n oortreding.

Kontak die LWO by 0861 101 828 vir enige advies en/of bystand. Ons is 24/7 beskikbaar.



LWO bewusmakingsveldtog in Mpumalanga - Maart 2016

Die LWO beoog om 'n bewusmakingsveldtog in die Laeveld te loods wat ten doel het om werkgewers op 'n praktiese wyse te bemagtig.

Meer inligting sal volg in die Januarie/Februarie 2016-uitgawe van die Fokus, asook per e-pos en sms. Hou ook ons webtuiste dop by www.lwo.co.za!

Besprekingspunte sluit in die minimum loon, dissipline in die werksplek, asook wat die werkgewer se regte is en hoe dit toegepas moet word.

Kontak die LWO met enige navrae by 0861 101 828 | info@lwo.co.za

Double jeopardy?

By Crystal McLauchlin

When an employee is guilty of causing damages to company property, the employer can be uncertain whether to take disciplinary action, or demand payment of such damages. Can it be seen as double jeopardy if the employee is issued with a final written warning, as well as ordered to pay back the damages suffered by the employer?



Double jeopardy is defined as:

“A second prosecution for the same offense after acquittal or conviction or multiple punishments for same offense. The evil sought to be avoided by prohibiting double jeopardy is double trial and double conviction, not necessarily double punishment”.

A warning is not a form of punishment and can be fairly accompanied by another corrective measure. Double jeopardy is only applicable if an employee was found guilty and sanctioned for a misconduct he committed and again summoned to a disciplinary hearing for the same offence and given another sanction. For example, where a driver is guilty of damaging the employer's vehicle it may be appropriate for the employer, after taking the necessary disciplinary steps, to give the employee a warning for this offence as well as a salary deduction for damages suffered as a result of the same offence.

In *Solidarity obo Mohammed / Air Traffic and Navigation Services Ltd (2011) 20 CCMA*, a senior financial manager transferred R4 million to an incorrect account and the company had to subsequently pay R7,000.00 in interest charges as a result of this mistake. The manager was issued with a final written warning and ordered to pay the company R7,000.00. The employee referred the matter to the Commission for Conciliation, Mediation

and Arbitration (CCMA) claiming that the aforementioned constituted double jeopardy. The arbitrator disagreed, stating that the recovery of the money from the employee is not part of the sanction. It is a right to reclaim fruitless spending of other people's money.

The principle is that the applicant should be given the opportunity to comment on the deduction before it is made and the deduction can only be to the extent of the loss or damage suffered by the company.

We advise employers to take proactive measures when implementing employment contracts. They can agree upfront with employees in their employment contracts under which circumstances deductions may be made and the procedures to follow prior to making such deductions. By doing this the employer minimises risk and ensures compliance with labour legislation.

Contact the LWO at 0861 101 828 for assistance/advice on this subject.

Algemene wanpersepsies

Deur Marius Rieger

Ons wil graag verseker dat daar by ons lede geen wanpersepsies bestaan oor sekere aspekte wat algemeen in die werksplek voorkom nie. Hieronder volg vyf wanpersepsies en ook hoe die realiteit daar uitsien:

Wanpersepsie: 'n Werknemer dank homself af, deur te dros.

Feit: Geen werknemer kan homself afdank nie. Na nie-voldoening aan ultimatum, moet 'n dissiplinêre verhoor geskeduleer word.

Wanpersepsie: Die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) se beamptes, insluitend kommissaris, asook die Departement van Arbeid se beamptes kan werkgewers van advies bedien.

Feit: Die KVBA en die Departement van Arbeid is nie-adviserende liggame. Die KVBA staan

objektief tot beide werkgewers en werknemers se sake.

Wanpersepsie: U prokureur kan u verteenwoordig in arbitrasië in die KVBA in alle/enige dispute/sake.

Feit: Slegs 'n werkgewersorganisasie wat geregistreer is as werkgewersorganisasie by die Departement van Arbeid (soos die LWO) mag hul lede by die KVBA verteenwoordig.

Wanpersepsie: 'n Vakbond het geen regte in u werksplek nie, tensy hul die meerderheid van u werknemers verteenwoordig.

Feit: Sekere regte kom ook 'n vakbond toe wat nie die meerderheid van die werknemers in 'n werksplek verteenwoordig nie (genoegsaam verteenwoordigende vakbonde). Daar moet onderhandel word om op 'n drempelpersentasie van verteenwoordiging ooreen te kom.



Wanpersepsie: Buitelandse werknemers mag in diens geneem word, solank hulle 'n paspoort of buitelandse identiteitsdokument het.

Feit: Werkgewers mag slegs buitelandse werknemers in diens neem wat 'n geldige werkspermit besit en slegs vir so lank as wat die permit geldig is.

Kontak ons gerus by 0861 101 828 indien u enige arbeidsregsadvies benodig.

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

Voorsitter

Hoof Uitvoerende Beampte

Bestuurder: Bemarking

Bestuurder: Finansies & Admin

Bestuurder: Regsdienste

Senior Regsadviseur

Senior Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Pieter Muller

Pieter Breytenbach

Ansofie Tiedt

Daniel van der Vyver

Mariëtte Redelinghuys

Elmien Wehncke

Marius Rieger

Elmari Lemmer

Jan Swanepoel

Crystal McLaughlin

Morné Venter

082 853 8711

082 944 6886

076 091 4647

071 485 0647

071 485 3501

071 485 3503

071 485 3551

071 485 3531

071 485 3435

071 485 3565

071 485 3530

pietman@amana.za.net

hb@lwo.co.za

ansofie@lwo.co.za

daniel@lwo.co.za

mariette@lwo.co.za

elmien@lwo.co.za

marius@lwo.co.za

elmari@lwo.co.za

jan@lwo.co.za

crystal@lwo.co.za

morne@lwo.co.za

LWO bedieningspunte / service points

Nota: dienste sal gelewer word vanaf die naaste bedieningspunt / Note: services will be rendered from the closest service point

