

27 Jaar/Years 1990-2017

FOKUS | FOCUS



LWO Fokus/Focus
Julie/Augustus •
July/August 2017

Nuusbrief van die LWO Werkgewersorganisasie

Newsletter of the LWO Employers Organisation

Daar is nie 'n beter tyd as NOU nie...

Deur Anneline Scriven

Dit is noodsaaklik om reëls in die werksplek te hê. Reëls is daar vir 'n rede, nie net omdat wetgewing dit vereis nie, maar ook om orde te skep in die werksplek. Indien 'n werknemer die reëls oortree, moet dissipline toegepas word deur waarskuwings uit te reik of 'n dissiplinêre verhoor te hou. Wanneer die werkgever nie dissipline konsekwent toepas nie, gebeur dit maklik dat werknemers nie die werksplek se reëls ernstig opneem nie en selfs die situasie misbruik.



Maak seker dat elke werknemer bewus is van die reëls

Hou 'n vergadering waar al die werknemers teenwoordig is en bespreek die werksplek se reëls. Hou notule van die vergadering sowel as 'n teenwoordigheidsregister as bewyse van die vergadering.

Wanneer 'n werknemer dan 'n reël oortree, hou 'n individuele informele konsultasie met die werknemer om vas te stel wat die rede vir die oortreding is. Maak weereens die werknemer bewus van die werksplek se reëls en plaas die konsultasie op skrif. Die werknemer moet verstaan dat die oortreding ernstig is en dat daar sekere nagevolge is in terme van die oortreding vir die werknemer self, asook vir die werkgever en mede-werknemers.

Tree dadelik op

Die werkgever moet so gou moontlik na die oortreding dissiplinêr optree teenoor die werknemer. Hierdeur bevestig die werkgever dat reëls en dissipline belangrik is en besef die werknemer ook die erns van die oortreding. Sodra werknemers sien dat die werkgever ernstig is oor die toepas van dissipline in die werksplek, sal werknemers hul gedrag aanpas in lyn met die werkgever se dissiplinêre kode. Die werkgever kan ook



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 uitnemendheid te wees vir werkgewers gegrond op die professionele wyse waarop lede van die LWO met arbeidsregtelike dienste bedien word.

Who is the LWO?

The LWO was established during 1990 as an employers' organisation in order to assist employers 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 to assist members effectively on a national basis.

The purpose/goal of the LWO

The LWO aims to be the employers' organisation of excellence for employers based on the professional manner in which members of the LWO is served with labour law services.

dan werknemers wie nie hul gedrag aanpas nie, uitbestuur ten einde 'n werksomgewing te skep wat ontvanklik is vir groei.

Tree konsekwent op

Dit is krities dat die werkgever dissipline konsekwent toepas. Wanneer die werkgever dit nie doen nie en slegs in sekere gevalle optree wanneer 'n werknemer oortree, sal die werkgever se optrede as onregverdig en onbillik geag word. Dissipline in die werksplek het ten doel om gedrag aan te pas en te verbeter deur regstelling, konsultasies en waarskuwings, eerder as om 'n werknemer te straf of te ontslaan. Ontslag moet altyd die laaste opsie wees.

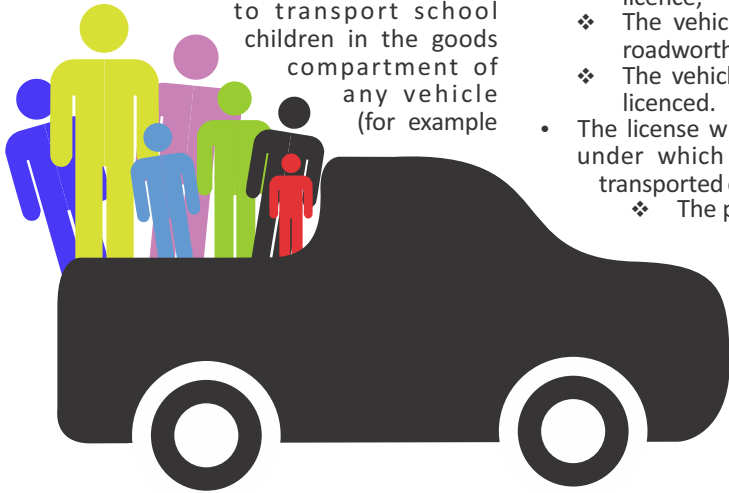
Kontak die LWO Werkgewersorganisasie by 086 110 1828 of info@lwo.co.za om seker te maak dat die werksplek se reëls en beleide op standaard is en prosedures korrek gevolg word.

Transporting farm workers

By Maryna Theron

Although employers are under no obligation to transport farm workers, many farmers do provide transport. Farm workers can find it difficult to get to work because of the remote location of the farm, the lack of public transport, or the level of poverty in the rural area.

On 11 May 2017 it became illegal to transport school children in the goods compartment of any vehicle (for example



the back of a bakkie). This is mainly seen as a big stride in the right direction with regards to the safety of our children on public roads. Regulation 50 of the National Road Traffic Regulations also states that no person is allowed to transport any other person in the goods compartment (back of bakkie/trailer) of a motor vehicle for reward. The good news however for farmers who transport their employees, is that this regulation does not apply to a vehicle that complies with the provisions of the National Land Transport Act.

What is the risk of transporting farm workers?

- The employer may be held liable for damages (injury/death) caused by negligence while transporting farm workers, if the negligence can be proven;
- An accident that results in damage to property/injury to farm workers will affect the operations and productivity of the farm.

What does the law say?

- The employer must be registered in terms of the Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act (COIDA);

- When employees are transported free of charge in a vehicle belonging to the employer and is driven by a designated employee, it is seen as during the course of employment in terms of COIDA;
- When workers are transported on a public road, the National Road Traffic Act states as follows:
 - ❖ The driver must have a valid driver's licence;
 - ❖ The vehicle must be in a safe and roadworthy condition;
 - ❖ The vehicle must be registered and licenced.
- The license will state the circumstances under which a farm worker may be transported on a bakkie/truck:
 - ❖ The part of the vehicle in which the workers are transported must be enclosed to a height of at least 350mm above the surface on which the workers are seated and at least 900mm above the surface on which the people are standing;
 - ❖ The material must be strong enough to prevent a worker falling from the vehicle;
 - ❖ The workers may not be transported with other goods (except their personal belongings), except when it is partitioned from them; and
 - ❖ No part of the worker's body may protrude from the vehicle;
 - ❖ A trailer must have working lights and seven retro-reflectors.

When an employer provides transport to farm workers the minimum standards of the National Road Traffic Act must be complied with. When the vehicle enters a public road the rules of the road apply. When the workers are transported on a farm road, every precaution must be taken to minimize the risk to the people being transported.

Contact the LWO at 086 110 1828 for any assistance and/or advice with regards to the relationship between the employer and employee.

Wees gewaarsku!

Deur Christo Bester

Tot en met die onlangse uitspraak in die Konstitusionele Hof in die saak van *Makate v Vodacom 2016 (6) BCLR 709 (CC)* was die beroep op die Verjaringswet bepalings as 'n aanvaarbare verweer op die uitvoerbaarheid van 'n Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) arbitrasiebevel tot 'n werkgewer se beskikking ten opsigte van die betaling van 'n bedrag geld.

In die voormelde uitspraak het die Hof 'n benadering gevolg wat fokus op die ontwikkeling van die gemenerereg of gewoontereg en bevind dat elke hof, tribunaal of forum die gees, strekking en oogmerke van die Handves van Regte moet bevorder.



Die hof het bevind dat die Verjaringswet handel met die verjaring van eise in die algemeen en nie die eise wat onder spesifieke wetgewing, soos die Wet op Arbeidsverhoudinge, gebring word beïnvloed nie.

Elke werkgewer moet dus waaksaam wees dat ongeag die verloop van 'n drie jaar tydperk na die uitreiking van 'n arbitrasiebevel wat 'n werkgewer beveel om 'n bepaalde bedrag geld aan 'n werknemer te betaal, die eis van so 'n betaling nie as skuld geag word nie en steeds na drie jaar afdwingbaar is.

Kontak die LWO by 086 110 1828 vir meer inligting en/of advies in hierdie verband.

Arbeidsreg vir die werkgewer - LWO werksinkels

Die LWO Werkgeversorganisasie bied in samewerking met AccTech Systems praktiese werksinkels aan wat fokus op arbeidsreg vir die werkgewer. Daar is reeds werksinkels gehou in Woodmead, Johannesburg (Gauteng), asook net buite Port Elizabeth (Oos-Kaap). Werksinkels in Mpumalanga en die Wes-Kaap gaan volg. Hierdie werksinkels word bygewoon deur LWO-lede asook nie-lede en is enige werkgewer welkom - maak seker jy skakel in by die werksinkels om praktiese en relevante inligting te ontvang.

Kontak Ansofie van der Walt vir meer inligting by 076 091 4647 of stuur 'n e-pos na ansofie@lwo.co.za.

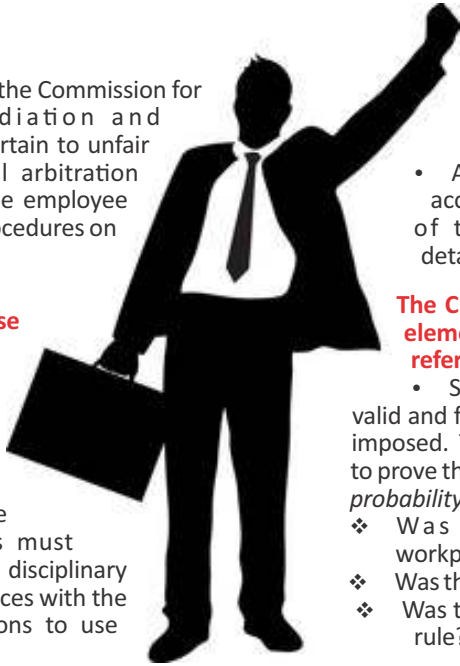
CCMA cases - be proactive!

By Christo Bester

Most cases referred to the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA) pertain to unfair dismissal. In general arbitration awards in favour of the employee are due to incorrect procedures on the employer's behalf.

Be proactive with these top tips:

- Have clear rules and guidelines in the workplace and ensure that every employee is aware of these rules. Employers must have an up to date disciplinary code that lists offences with the appropriate sanctions to use



when rules and procedures are not followed.

- Apply progressive discipline according to the seriousness of the offence and keep detailed record thereof.

The CCMA mainly looks at two elements when an employee refers a dispute:

• Substantive fairness – a valid and fair reason for the sanction imposed. The employer must be able to prove the following *on a balance of probability*:

- ❖ Was there a rule in the workplace?
- ❖ Was the rule reasonable?
- ❖ Was the employee aware of the rule?

- ❖ Did the employee break the rule?
 - ❖ Did the employer apply progressive discipline (consultation and warnings, according to the offence)?
 - ❖ Did the employer apply discipline consistently?
 - ❖ Did the misconduct justify the sanction applied?
- Procedural fairness – the required legal procedure before imposing a sanction. An employer cannot dismiss an employee under any circumstances, even with valid reason, without holding a disciplinary hearing to ensure that a fair procedure is followed.

Make sure you always follow the correct procedure when applying discipline in the workplace. **Contact the LWO at 086 110 1828 for any advice and/or assistance.**

Myth BUSTER Labour Law

Myth:

"A dismissed employee is entitled to severance pay"

Fact:

Severance pay is only payable when an employee is *retrenched* and is calculated as at least one week's remuneration for each completed year of service. When an employee has either accepted, or unreasonably refused to

accept, an offer of alternative employment, the employee's statutory right to severance pay is forfeited. Reasonableness is determined by the type of alternative employment offered as well as the reason for the employee's refusal with regards to remuneration, status, job security and the employee's personal circumstances.

Werknemers of onafhanklike kontrakteurs - wie is wie?

Deur Marelize Roets

Werkgewers word dikwels gekonfronteer met die vraag of 'n individu 'n werknemer is en of die individu dalk eerder as 'n onafhanklike kontrakteur geag word. Duidelike onderskeid word getref tussen onafhanklike kontrakteurs en werknemers en geniet 'n onafhanklike kontrakteur nie dieselfde beskerming deur Suid-Afrikaanse wetgewing as 'n werknemer nie.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge spesifiseer sekere faktore om 'n werknemer te identifiseer:

- Indien die individu onder die beheer en toesig van 'n werkgever werk;
- Indien die individu se werksure onder die beheer en toesig van 'n werkgever is;
- Indien die individu in die laaste drie maande gemiddeld 40 ure per maand werk verrig het vir die werkgever;
- Indien die individu ekonomies afhanklik is van die werkgever;
- Indien die werkgever die individu van werkstoerusting verskaf (bv. 'n rekenaar, 'n motor of gereedskap);
- Indien die individu slegs in diens is van een persoon.

Indien die individu van die bogenoemde vrae as "ja" beantwoord het, sal daar 'n vermoede wees dat die individu as 'n werknemer geag moet word in plaas van 'n onafhanklike kontrakteur.

Die intensie van die partye toe die ooreenkoms aangegaan is, is van uiterste belang om die aard van die ooreenkoms te bepaal. Indien werkgewers dus beoog om 'n persoon as 'n onafhanklike kontrakteur aan te stel, is dit noodsaaklik dat die partye 'n kontrak aangaan wat aandui dat daar geen werkgever en werknemer verhouding tot stand kom nie. Die voorwaardes en bepalinge van hierdie kontrak moet die bedoelings van beide partye weerspieël.

Onafhanklike kontrakteurs word gewoonlik aangestel vir die voltooiing van 'n spesifieke taak. Indien die taak voltooi is, kom die



ooreenkoms tussen die werkgever en die onafhanklike kontrakteur tot 'n einde. Die werkgever sal na voltooiing van die kontrak geen verpligtinge hê teenoor die onafhanklike kontrakteur nie.

Indien die partye egter nie die intensie van die ooreenkoms in 'n kontrak spesifiseer nie, sal die individu moontlik as 'n werknemer geag word. Indien die dispuut na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys word, sal die werkgever moet kan bewys dat die individu nie 'n werknemer was nie, maar eerder 'n onafhanklike kontrakteur.

Indien u enige navrae het in die verband, skakel gerus die LWO by 086 110 1828, ons is 24/7 beskikbaar.

Kontak die LWO/Contact the LWO

Tel: 086 110 1828 | 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

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Pieter Muller

Pieter Breytenbach

Ansofie van der Walt

Daniel van der Vyver

Christo Bester

Mariëtte Redelinghuys

Elmari Lemmer

Morné Venter

Maryna Theron

082 853 8711

082 944 6886

076 091 4647

071 485 0647

071 485 3551

071 485 3501

071 485 3531

071 485 3530

071 485 3435

pietman@amanabdy.co.za

hb@lwo.co.za

ansofie@lwo.co.za

daniel@lwo.co.za

christo@lwo.co.za

mariette@lwo.co.za

elmari@lwo.co.za

morne@lwo.co.za

maryna@lwo.co.za



Gaan "like" ons facebookblad by: [lwo.labour](https://www.facebook.com/lwo.labour)

LWO bedieningspunte / service points

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

