27 Jaar/Years 1990-2017

FOKUS | FOCUS

LWO WERKGEWERSORGANISASIE EMPLOYERS ORGANISATION

LWO Fokus/Focus November/Desember • November/December 2017

Nuusbrief van die LWO Werkgewersorganisasie

Newsletter of the LWO Employers Organisation

Wat is die KVBA en hoe werk dit?

Deur adv. Mishka Mars

Die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) is 'n gesagsliggaam met landswye takkantore wat onafhanklik van enige politieke party, werkgewer, werknemer, maatskappy of vakbond funksioneer met die hoofdoel om regverdige arbeidspraktyke aan te moedig ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge. Die KVBA hanteer slegs sake wat verband hou met ontslag, soos ontslag weens dissiplinêre oortredings, personeelvermindering ensovoorts, asook gevalle van onbillike arbeidspraktyke.

Die KVBA se funksies sluit onder meer die volgende in:

- om geskille tussen werkgewers en werknemers deur konsiliasie te besleg;
- om geskille wat nie tydens konsiliasie besleg kon word nie, deur arbitrasie op te los;
- die reëls vir protesoptredes neer te lê;
- om die stigting van forums en statutêre rade vir die werksplek te fasiliteer; en
- om inligting, opleiding en riglyne vir geskilbeslegting in die werksplek te verskaf.

By die KVBA mag die werkgewer hom-/haarself verteenwoordig (deur bv. 'n direkteur, werknemer, ampsdraer of amptenaar) of deur 'n geregistreerde werkgewersorganisasie waarvan die werkgewer 'n lid is, verteenwoordig word. Die werknemer kan verteenwoordig word deur 'n ampsdraer, amptenaar of verteenwoordiger van die werknemer se geregistreerde vakbond. Die kommissaris beskik wel oor diskresie om regsverteenwoordiging toe te laat indien alle partye daartoe instem, of indien die kommissaris toestemming gee na oorweging.

Konsiliasie (bemiddeling)

Konsiliasie is 'n informele proses waar die kommissaris met die partye (werkgewer en werknemer) vergader om maniere te vind ten einde 'n ooreenkoms te bereik om die dispuut op te los. Konsiliasie maak voorsiening vir die vinnige en regverdige oplossing van dispute in die werksplek. Die besluit om 'n ooreenkoms te bereik berus by die partye teenwoordig. Tydens hierdie fase is getuies nie noodsaaklik nie. Partye word aangemoedig om inligting te deel en vorendag te kom met moontlike oplossings ten einde die geskille op te klaar.

Arbitrasie

Indien 'n geskil nie deur konsiliasie opgelos word nie, kan die saak verwys word vir arbitrasie. Arbitrasie is 'n meer formele proses waar partye die geleentheid kry om hul saak te stel, getuienis aan te bied by wyse van getuies, kruisondervraging van die ander party se getuies en om dokumentêre bewyse voor te lê. Na aanhoor van beide partye sal die kommissaris die nodige bewysmateriaal en getuienis evalueer en 'n arbitrasiebeslissing lewer. Die beslissing word 'n bevel en is wetlik bindend op die partye.

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 regsdienste, 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.

Kon/Arb

Hierdie proses is 'n vermenging van die konsiliasie en arbitrasie-proses. In die verlede is die KVBA oorstroom met dispute oor onbillike ontslag en het die partye eenvoudig nie opgedaag vir konsiliasies nie. Dit het veroorsaak dat die sake lank uitgerek word tot nadeel van alle partye. Die proses van Kon/Arb is inwerking gestel as 'n meganisme om partye te dwing om beskikbaar te wees en om spoedige oplossings te vind.

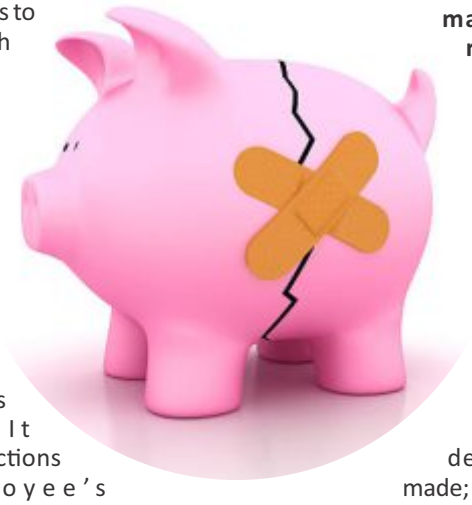
Wanneer die werkgewer 'n kennisgewing ontvang vanaf die KVBA om 'n konsiliasie of arbitrasie by te woon op 'n spesifieke datum, is dit krities dat die werkgewer hieraan gehoor gee. Die reëls van die KBVA maak nie voorsiening vir uitstel by konsiliasie nie en sal sodanige aansoek oor die algemeen nie oorweeg word nie.

Die LWO is as werkgewersorganisasie geregistreer by die Departement van Arbeid en het verskyningsreg in die KVBA, Bedingingsrade en Arbeidshof. Kontak die LWO by 086 110 1828 - ons suksessyfer by die KVBA is 99.99%!

Can I make deductions for work not done?

By Zandré Maritz

An employment contract is an agreement with rights and obligations. The employee is under an obligation to work, and the employer is under an obligation to pay for his services. Just as the employer is entitled to refuse to pay the employee if the latter refuses to work, so the employee is entitled to refuse the work if the employer refuses to pay him wages which are due to him.



Section 34 of the Basic Conditions of Employment Act (BCEA) regulates the circumstances when employers are entitled to make deductions from an employee's remuneration. It provides that deductions from an employee's remuneration are prohibited unless the employee has agreed to it in relation to a specified debt, or the deductions are required or permitted in terms of a law, collective agreement, court order or arbitration award.

Deductions for loss or damage may only be effected to reimburse employers if:

- the loss or damage was caused by the employee in the course of their employment and was the employee's fault;
- the employer followed a fair procedure and gave the employee a reasonable opportunity to show why the deduction should not be made;
- the total amount of the debt does not exceed the actual amount of the loss or damage; and
- the total deductions made do not exceed one-quarter of the employee's remuneration in money.

It would be fair to say that no employee would voluntarily agree that a deduction can be made for work not done. It is therefore important that employers follow a proper and correct process by way of consultation with the employee when considering deductions not agreed to and limited in terms of the Basic Conditions of Employment Act. Following the correct processes would entitle the employer to implement the "no work, no pay" principle and to make deductions from the employees' remuneration.

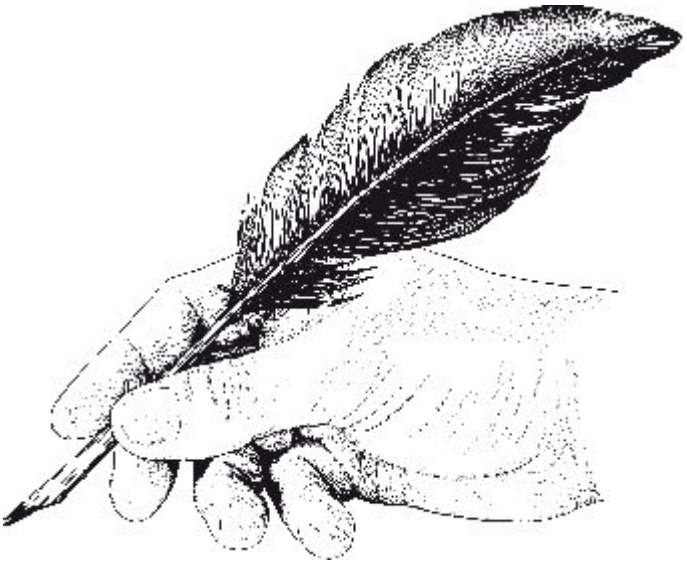
Contact the LWO at 0861 101 828 when an employment contract is terminated to ensure the correct procedure is followed.

Dienskontrak - wat as die werknemer weier om te teken?

Deur Christo Bester

Met die indiensneming van 'n werknemer is dit nou al staande praktyk en word dit as vanselfsprekend beskou, dat 'n werknemer 'n skriftelike dienskontrak sal onderteken.

Dit mag gebeur dat omstandighede in die verloop van die verhouding vereis dat wysigings aan die dienskontrak aangebring moet word. Dit gebeur gereeld dat werknemers nie verstaan dat sekere omstandighede noodsaak dat hierdie wysigings aangebring moet word nie en weier die werknemer volstrek om te teken.



Geen arbeidswetgewing verplig egter 'n werknemer om die dienskontrak te onderteken nie. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) bepaal in terme van Artikel 29 dat 'n werkgewer die werknemer by aanvang van sy diens van die volgende skriftelike besonderhede moet voorsien:

- volle naam en adres van die werkgewer;
- naam en beroep van die werknemer,
- 'n bondige beskrywing van die werk;
- verskillende werksplekke;
- datum van indienstreding;
- gewone werksure en werksdae;
- loon of skaal en hoe dit bereken word;
- skaal vir oortyd;
- enige ander kontantbetalings;
- enige betaling in goedere en die waarde daarvan;
- hoe dikwels besoldiging betaal sal word;
- enige aftrekkings;
- verlofgeregtigheid;
- tydperk van kennisgewing of tydperk van kontrak;
- beskrywing van enige raad of sektorale vasstelling wat die werkgewer se besigheid dek;
- tydperk van diens by 'n vorige werkgewer wat tot dienstyd bydra;
- 'n lys van enige ander dokumente wat deel van die dienskontrak uitmaak en waarop aangedui word waar 'n afskrif verkry kan word.

Dit is dus belangrik dat 'n werkgewer seker maak dat die regte werknemer aangestel word en dat die verhouding nie van meets af versuur word deur 'n werknemer wat weier om 'n dienskontrak te onderteken nie.

Waar omstandighede dan noodsaak dat wysigings aangebring word en 'n werknemer weier om die wysigings te onderteken is dit verpligtend dat die werkgewer steeds aan die werknemer die skriftelike besonderhede van die wysigings voorsien. Ten einde te kan bewys dat die werknemer kennis gekry het van die dienskontrak en/of wysigings is dit raadsaam om in die teenwoordigheid van 'n getuie die dienskontrak en/of wysigings te verduidelik en 'n afskrif van die dienskontrak en/of wysigings te laat onderteken deur die getuie, wat op die werknemer se personeellêer gebêre word as bewys.

Kontak die LWO by 0861 101 828 wanneer jy oorweeg om die diensvoorwaardes aan te pas ten einde te verseker dat die regte prosedure deurlopend gevolg word.

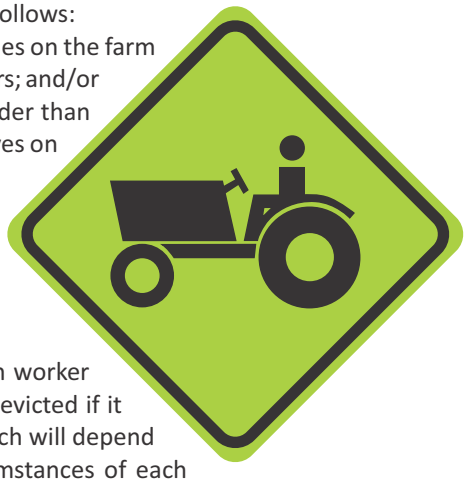
Farmworker: right to reside

By Maryna Theron

When a farm worker's contract with the farmer ends, for whatever reason, the farmer usually gives the farm worker notice to vacate the dwelling he resides in on the farm. If the employee does not vacate the dwelling willingly the farmer will have to follow the eviction process in terms of civil law.

The Extension of Security of Tenure Act of 1997 (ESTA) was put in place to protect occupiers from unfair eviction by recognising certain rights that arise from occupation, with the effect that the farm worker may no longer be evicted unless that occupier has committed a breach as specified in Section 10 of ESTA. These rights arise from occupation as follows:

- The farm worker resides on the farm for longer than 10 years; and/or
- The farm worker is older than 60 years of age and lives on the farm; and/or
- The farm worker can no longer work for the farmer because of injury or illness.



According to ESTA a farm worker (employee) may only be evicted if it is just and equitable, which will depend on the merits and circumstances of each case.

In *Jan Klaase and Another v Jozia Johannes van der Merwe N.O and Others* the Constitutional Court made certain determinations that employers must take note of, with regards to the eviction of a spouse who also lived on the farm with the farm worker:

- **If there is eviction proceedings against a farm worker, who no longer works on the farm, the farm worker's spouse must be joined in the proceedings, because her and her children's interests must be taken into account; and**
- **The above means that a spouse of a farm worker, who resides on the farm with the farm worker, is now recognised as an occupier of/on the farm and has the same rights in terms of ESTA as the farm worker.**

It is of the utmost importance for farmers as employers to know what the impact of ESTA and the Constitutional Court's finding in the Klaase case has on farm workers residing on the farm. This knowledge will allow farmers to be proactive when it comes to allowing farm workers to reside on their farm and when it comes to the need for eviction proceedings.

Contact the LWO at 086 110 1828 or send an e-mail to info@lwo.co.za to ensure you as the employer comply with labour law.

Kinderarbeid en die wet

Deur Christo Bester

In Suid-Afrika gebeur dit meer en meer dat kinders gebruik word om arbeid te verrig. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes reguleer die verbod op kinderarbeid en is daar duidelike riglyne neergelê vir die indiensneming van kinders wat streng nagekom moet word.

Definisies van 'n "kind" teenoor 'n "werknemer":

- 'n Kind is iemand onder die ouderdom van 18 jaar.
- 'n Werknemer is iemand, 'n onafhanklike kontrakteur uitgesluit, wat vir iemand anders of vir die Staat werk en wat besoldiging ontvang of daarop geregtig is om besoldiging te ontvang; asook iemand wat op enige wyse help om die besigheid van 'n werkgewer voort te sit of te bedryf.

Die streng vereistes bepaal dat niemand 'n kind in diens mag neem nie vir diens wat:

- ongeskik is vir 'n persoon van daardie ouderdom; of
- die kind se welsyn, opvoeding, liggaamlike of geestesgesondheid of geestelike, morele of sosiale ontwikkeling in gevaar stel.

Die onus lê by die werkgewer om te bewys dat 'n kind nie onder die toegelate ouderdom is nie. Die werkgewer moet kan bewys dat 'n behoorlike ondersoek gedoen is om die ouderdom van die kind te bepaal deur:

- die ouers te versoek om 'n afskrif van die kind se geboortesertifikaat te verskaf;
- 'n afskrif van 'n identiteitsdokument te bekom; of
- indien geen van bogenoemde dokumente beskikbaar is nie, 'n beëdigde verklaring te verkry van die ouers wat die geboortedatum en ouderdom van die kind weergee.

Verdere vereistes word ook deur die Sektorale Vasstelling 13 wat van toepassing is op die landbousektor neergelê, naamlik dat 'n werkgewer nie van 'n kind van 15 jaar of ouer, maar jonger as 18 jaar mag verwag of toelaat om:

- te werk na 18:00 en voor 06:00;
- langer as 35 uur te werk nie; en
- met landbou chemikalieë te werk nie.

Werkgewers word sterk aangeraai om nie die dienste van kinders onder die ouderdom van 15 jaar te gebruik nie. Indiensneming van kinders tussen die ouderdom van 15 en 18 jaar moet met die grootste omsigtigheid beoordeel en toegepas word.

Indien 'n werkgewer skuldig is daaraan om van kinderarbeid wat onder die toegelate ouderdom is gebruik te maak, kan 'n maksimum van ses jaar tronkstraf opgelê word.

Kontak die LWO by 086 110 1828 om te verseker dat jy as werkgewer deurlopend aan arbeidswetgwing voldoen. 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

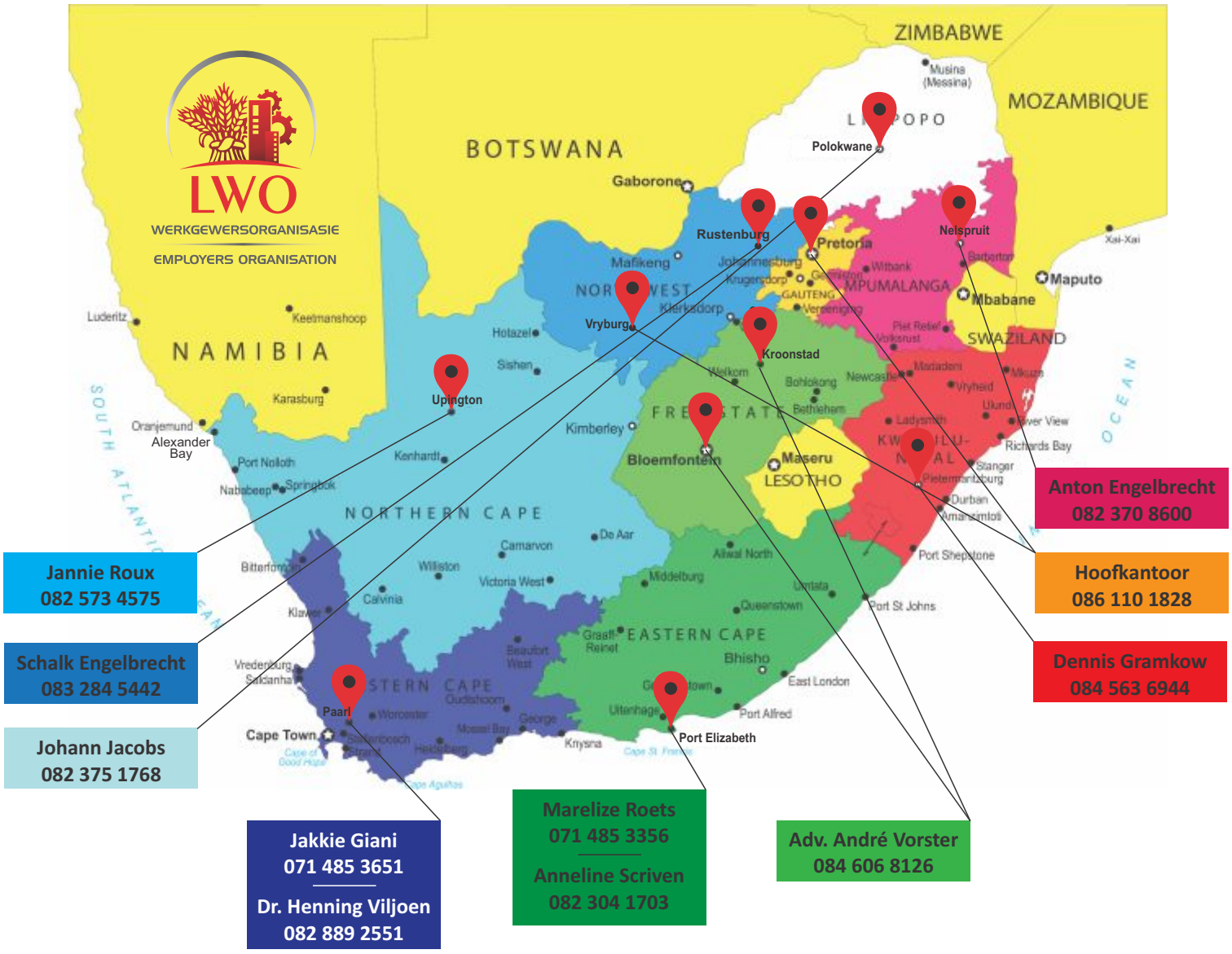
HOOFKANTOOR

Voorsitter	Pieter Muller	082 853 8771	pietman@amanabdy.co.za
Hoof Uitvoerende Beampte	Pieter Breytenbach	082 944 6886	hb@lwo.co.za
Bestuurder: Bemarking	Ansofie van der Walt	076 091 4647	ansofie@lwo.co.za
Bestuurder: Finansies & Admin	Daniel van der Vyver	071 485 0647	daniel@lwo.co.za
Bestuurder: Regsdienste	Christo Bester	071 485 3551	christo@lwo.co.za
Senior Regsadviseur	Mariëtte Redelinghuys	071 485 3501	mariette@lwo.co.za
Regsadviseur	Elmari Lemmer	071 485 3531	elmari@lwo.co.za
Regsadviseur	Maryna Theron	071 485 3435	maryna@lwo.co.za
Regsadviseur	Adv. Mishka Mars	071 485 3503	mishka@lwo.co.za
Regsadviseur	Zandré Maritz	071 485 3565	zandre@lwo.co.za

Gaan "like" ons facebookblad by: 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



Jannie Roux
082 573 4575

Schalk Engelbrecht
083 284 5442

Johann Jacobs
082 375 1768

Jakkie Giani
071 485 3651

Dr. Henning Viljoen
082 889 2551

Marelize Roets
071 485 3356

Anneline Scriven
082 304 1703

Adv. André Vorster
084 606 8126

Anton Engelbrecht
082 370 8600

Hoofkantoor
086 110 1828

Dennis Gramkow
084 563 6944