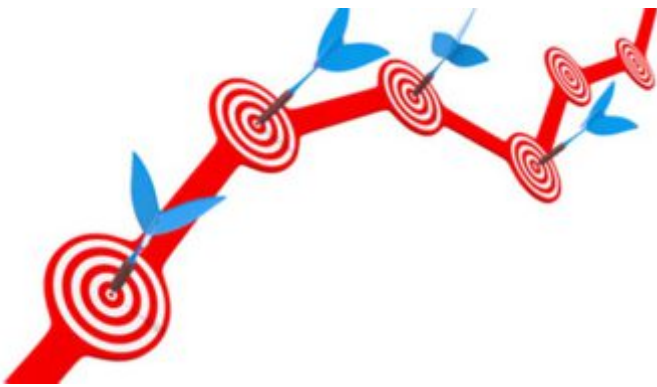


Wees altyd konsekwent

Deur Anneline Scriven

Dit is baie belangrik dat elke werksplek 'n relevante dissiplinêre kode het wat verseker dat daar duidelike reëls (met toepaslike sanksies) in die werksplek is wat werknemers kan volg. Wanneer werknemers die reëls oortree, het die werkgever die reg om op te tree. Daar is verskillende tipes wangedrag in die werksplek wat wissel van minder ernstige oortredings tot baie ernstige oortredings. Die erns van die oortreding word beïnvloed deur die werknemer se tipe werk en verantwoordelikheid, die (moontlike) gevolge van die oortreding, asook die impak van die oortreding op die werknemer-werkgever vertrouensverhouding.



Hoe moet werknemers in kennis gestel word van die dissiplinêre kode?

- Roep al die werknemers bymekaar of hou vergaderings in kleiner groepe indien daar 'n groot aantal werknemers is.
- Sirkuleer 'n teenwoordigheidsregister as bewyse van wie die vergadering bygewoon het.
- Bespreek die dissiplinêre kode met die werknemers en dui aan wat die nagevolge is van die verskillende oortredings.
- Hou notule van die vergadering op rekord.

Hoe word reëls konsekwent toegepas?

Alle werknemers wat dieselfde oortreding begaan, moet dieselfde hanteer word. Dieselfde sanksie moet toegepas word vir soortgelyke oortredings. Indien een werknemer beoordeel word bo 'n ander, dui dit op inkonsekwente toepassing van die reëls in die werksplek. Die nagevolge hiervan is dat 'n werknemer 'n saak mag verwys na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) en heel waarskynlik suksesvol kan wees. Hierdie kan finansiële implikasies vir die werkgever inhou.

Mag die werkgever afwyk van die dissiplinêre kode?

Selfs al is dit 'n vereiste om konsekwent op te tree, mag daar gevalle wees waar die werkgever kan afwyk van die dissiplinêre kode solank

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.

dit geregverdig kan word. Elke insident moet beoordeel word op sy eie feite. Daar is sekere faktore wat die werkgever in ag moet neem om te beslis of 'n afwyking van die dissiplinêre kode geregverdig kan word:

- Is die werknemer bewus van die reëls in die werksplek?
- Watter tipe oortreding het die werknemer begaan?
- Die werknemer se jare diens;
- Die werknemer se dissiplinêre rekord;
- Het die werknemer enige berou getoon tydens die dissiplinêre verhoor?
- Is die vertrouensverhouding onherstelbaar verbreek?

Die dissiplinêre kode in die werksplek dien slegs as 'n riglyn aangesien dit onmoontlik is om elke tipe oortreding te lys op die dissiplinêre kode. Die bogenoemde faktore moet objektief oorweeg word tydens 'n dissiplinêre verhoor.

Kontak die LWO Werkgewersorganisasie om op te tree as 'n onpartydige voorsittende beampte. Ons kan bystand bied om te verseker dat die korrekte prosedures ten alle tye gevolg word. Kontak ons 24/7 regsadvies hulplyn vir bystand by 086 110 1828 of stuur 'n e-pos na info@lwo.co.za.

DID YOU KNOW... the LWO can assist any employer in any industry to comply with labour law.

The LWO's members range across *all* business industries and are highly satisfied with our services.



Tref voorsorg!

Deur Ansofie van der Walt

Daar kan met reg erkenning gegee word aan die wyse waarop werkgewers in die landbousektor deurlopend in belang van werknemers optree. Finansiële beplanning is 'n belangrike aspek waaraan elke werker aandag behoort te gee en derhalwe is dit ook belangrik dat 'n organisasie soos die LWO Werkgewersorganisasie sal deelneem aan inisiatiewe om bekostigbare aftree-, ongeskiktheids-, sterfte- en begrafnisvoordele vir plaaswerkers daar te stel. Die Landbousektor Voorsorgfonds (LSVF) bied verskeie bekostigbare planne met unieke voordele aan werknemers.



Die LSVF word deur 'n Raad van Trustees bestuur, met verteenwoordiging deur ACA, die LWO, Agri SA, TLU SA en onafhanklike Trustees. Die Raad van Trustees sien om na bekostigbare bydraes, sowel as mededingende voordele vir deelnemende plaaswerkers.

Die Raad van Trustees bestuur ook tans reeds bates van meer as R170 miljoen en sien om na die behoeftes van honderde afhanklikes met die uitbetaling van sterfte- en begrafnisvoordele. Tot op hede is deelname aan die fonds vrywillig en is daar tans ongeveer 11 000 aktiewe lede wat aan die fonds behoort.

Wanneer 'n werkgewer die besluit neem om die voordeel van 'n voorsorgfonds as diensvoorwaarde te bied, kry bestaande werknemers die opsie om aan die fonds te behoort, al dan nie. Hierdie keuse word skriftelik uitgeoefen en rekord van gehou. Werknemers wat nadat hierdie besluit geneem is in diens geneem word, is verplig om aan die fonds te behoort.

Dit is belangrik dat werkgewers daarop let dat die Wet op Billike Werkseleentehede se Goeie Praktykkode ook van toepassing is op voordele soos 'n voorsorgfonds. Hierdie kode is gestruktureer om te verseker dat werknemers deurlopend billik behandel word en om onregverdig diskriminasie in die werksplek te elimineer.

Kontak die LWO vir meer inligting by 086 110 1828 of stuur 'n e-pos aan info@lwo.co.za. Besoek ook die LSVF se webtuiste by www.aspf.co.za.

'n Appel per dag laat die KVBA wag!

Arbeidswetgewing stel streng vereistes aan werkgewers en is dit die LWO se hoofdoel om te verseker dat ons lede as werkgewers aan hierdie vereistes voldoen.

Die LWO het 'n nasionale voetspoor en staan gereed om ons lede by te staan met 24/7 telefoniese regsadvies (gratis) en dienslewering op die werkgewer se perseel.

Met aansluiting ontvang elke lid ook 'n arbeidsoudit (ingesluit by die aansluitingsfooi) met implementering ten einde te verseker dat die werkgewer 100% aan arbeidswetgewing voldoen.

Die LWO het ontstaan in die landbousektor, maar bedien reeds jare lank alle werkgewers in alle bedryfsektore.

Die LWO word gekenmerk aan kundigheid op die regsterrein en die gebruikersvriendelike en koste-effektiewe oplossings wat ons bied vir elke werkgewer.

Het jy 'n vraag of benodig jy bystand en ondersteuning? Kontak ons nog vandag by: 086 110 1828 (24/7 regsadvies hulplyn).



"Inspections" by false officials



By Christo Bester

It has come to the Department of Labour's attention that people falsely pose as inspectors from the Department of Labour. The Department has called upon employers who come across individuals selling labour law posters to report them to the police. In some instances employers are coerced and intimidated into buying the posters.

Make sure to do the following during an inspection by the Department of Labour:

- Insist on positive identification of the person who introduces himself as an inspector.
- Firstly verify the information before giving the person access to your premises.

Please note the following:

- No inspector may charge a fee for the inspection, investigation, advice or any assistance.



labour

Department:
Labour
REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

- The Department of Labour does not delegate any third party to conduct an inspection on behalf of the Department of Labour – none of the Department of Labour's powers may therefore be delegated.
- No inspector may sell posters, products or information.

Please feel free to contact us at 086 110 1828 for advice in this regard, or if you require any assistance in this matter. We are available 24/7.

Interviews and criminal records - entitled to the truth?

By Adv. Michelle Smuts

Managed Integrity Evaluation (MIE) conducted 741,560 criminal record checks of which 10% were found to have a criminal record. **48,167 of these candidates did not disclose that they had a criminal history upfront.** Could you be in a similar situation with your prospective employee?

The next question would be whether I am allowed to ask my potential employee during the interview whether or not they have a criminal record. The rule of thumb in such a situation is that if the question is job related, it should be appropriate to be asked and answered.

What are my rights as an employer to information?

The employer has a right to information relevant to making the decision to employ an applicant, however, Section 6 of the Employment Equity Act prohibits discrimination against job applicants on numerous arbitrary grounds, which includes race, gender, pregnancy and age. The effect of this is that employers must be mindful of the questions asked in interviews as the questions (although even asked in innocence) could create the perception of discrimination. If exercised, discriminatory questions asked during an interview may be

reported to the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA) and the employer may be held liable for damages.



As an employer, what may I not ask during an interview?

Any information listed in Section 6 of the Employment Equity Act as a prohibited ground may be withheld. For example, an employer may not ask an applicant questions relating to their HIV status (unless this question is medically relevant), marital status, sexual preference, religious practices, or whether a woman is pregnant.

Criminal records?

A prospective employer may enquire as to any criminal records; however, it would be unfair to consider past criminal records for minor offences which have no bearing on the requirements associated with the position.

Phrasing the question right...

The manner of phrasing the question could provide you with the answer you are looking for. While the question of having a criminal record is generally considered to be discriminatory, in certain industries such as banking and financial services, this question is relevant. Only under employment situations where fraud and embezzlement may exist would such a question apply. The question should rather be posed as "Have you ever been arrested for financial fraud or embezzlement?"

Ensuring that your interview is in line with the Employment Equity Act and does not constitute discrimination, is imperative in ensuring that there is no unnecessary litigation pursued by an unsuccessful candidate. **Contact the LWO for more information and/or assistance in this matter - we have a 24/7 telephonic advice helpline: 086 110 1828.**

Algemene slag: afwesig of gedros...?

Deur Mariëtte Redelinghuys

Afwesigheid is 'n algemene probleem in die werksomgewing wat 'n groot invloed op besigheidsaktiwiteite het en effektief aangespreek moet word om produktiwiteit te verseker.

Afgesien daarvan om nie by die werk te wees nie, sluit afwesigheid die volgende in:

- Laatkommery (solank as wat die werknemer nie by die werk is nie, is dit steeds afwesigheid)
- Vroegloop
- Ongemagtigde breuke
- Verlengde breuke (rook, kledkamer, ete, ensovoorts)
- Geveinsde siekte
- Ander onverklaarde afwesigheid vanaf die werkstasie of perseel.

Dit is die werknemer se plig om dienste te lewer volgens die werksure wat deur die werkgewer vereis word. Wanneer werknemers die reëls oortree, het die werkgewer die reg om op te tree.

Die dissiplinêre kode sit die werksplek se reëls uiteen. Dit is uiters belangrik dat hierdie reëls met werknemers bespreek word en op skrif gestel word. Slegs dan kan werkgewers bewys dat werknemers bewus is van die reëls asook die gevolge wanneer hierdie reëls oortree word.

Die moeilikste vorm van afwesigheid om te hanteer, is wanneer 'n werknemer glad nie opdaag vir werk nie. Die werknemer het 'n verpligting om die werkgewer in kennis te stel van sy/haar afwesigheid – dit is baie selde dat daar geen manier hoegenaamd is waarop die werknemer die werkgewer kan laat weet nie. Daar rus ook 'n verpligting op die werkgewer om die werknemer in kennis te stel van sy/haar afwesigheid en dat dit sonder toestemming is.

Drostery

Wanneer 'n werknemer langer as vyf dae afwesig is sonder om die werkgewer in kennis te stel, word die werknemer geag te dros. Dit is noodsaaklik dat die werkgewer moet kan bewys dat die werknemer geen intensie gehad het om terug te keer werk toe nie. Daarom moet die werkgewer poog om die werknemer

te kontak, asook bewys te kan lewer van hierdie pogings – 'n SMS of brief wat na die werknemer se laas bekende adres gestuur is, is voldoende (dit is die werknemer se verantwoordelikheid en plig om die werkgewer in kennis te stel van sy/haar nutste kontakbesonderhede).

Na afloop van die aanvanklike pogings om die werknemer te kontak, kan die werkgewer dissiplinêre stappe neem deur 'n kennisgewing van dissiplinêre verhoor te stuur na alle laas bekende kontakbesonderhede van die werknemer.

'n Dissiplinêre verhoor moet dan gehou word wat mag voortgaan in die afwesigheid van die werknemer, wat tot ontslag kan lei.

Kontak die LWO Werkgewersorganisasie by 086 110 1828 wanneer 'n werknemer afwesig is ten einde te verseker dat die situasie reg hanteer word.



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	Zandré Maritz	071 485 3565	zandre@lwo.co.za
Regsadviseur	Eric Schoeman	071 485 3530	eric@lwo.co.za
Regsadviseur	Arnelda Heyl	071 485 3435	arnelda@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

