28 Jaar/Years 1990-2018
FOKUS | FOCUS
LWO WERKGEWERSORGANISASIE EMPLOYERS ORGANISATION
LWO Fokus/Focus September/Oktober • September/October 2018
Nuusbrief van die LWO Werkgewersorganisasie
Newsletter of the LWO Employers Organisation

Bedanking met 24 uur kennis?

Deur Eric Schoeman

'n Bedanking in eenvoudige terme beteken dat 'n werknemer 'n vrywillige, eensydige besluit neem om die diens van die werkgewer te verlaat. Daar is dus geen toestemming nodig wat van die werkgewer verkry moet word om te bedank nie.

Artikel 37 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes ("WBDV") bepaal dat 'n bedanking skriftelik ingedien moet word en dat daar minimum kennisperiodes is wat gewerk moet word voordat diens beëindig kan word. Hierdie kennisperiodes geld vir beide die werkgewer en die werknemer.

Die tydperk wat die werknemer in diens was bepaal die kennisperiodes wat vereis word by bedanking. Volgens die WBDV is die volgende kennisperiodes van toepassing waar 'n werknemer in diens was vir:

- ses maande of minder, word een week kennisgewing vereis;
- meer as ses maande, maar minder as 'n jaar, word twee weke kennisgewing vereis; en
- een jaar of meer, word vier weke kennisgewing vereis.

Let daarop dat hierdie kennisperiodes kan wissel afhangende van industrie spesifieke wetgewing van toepassing op *jou* besigheid - kontak die LWO vir bevestiging of daar 'n sektorale vasstelling en/of bedingingsraadooreenkoms van toepassing is op jou besigheid en industrie.

Hierdie kennisperiodes mag verkort word of van afstand gedoen word indien beide die werkgewer en werknemer so daarop ooreenkom. Enige ooreenkoms moet skriftelik bevestig word om moontlike toekomstige dispute te vermy en die werkgewer te beskerm.

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.

Daar word geen voorsiening gemaak in enige arbeidswetgewing vir 24 uur kennisperiodes nie. Indien 'n werknemer 24 uur per maand of meer vir 'n werkgewer werk en geen kontraktuele bepalings op ooreengekom is tussen die werkgewer en die werknemer nie, sal die bepalings van Artikel 37 van die WBDV van toepassing wees.

Indien 'n werknemer dus nie die vereiste kennisperiode werk nie, kan die werkgewer 'n siviele eis vir skadevergoeding teen die werknemer instel indien enige skade bewys kan word. Laasgemelde kan verhoed word deur 'n indiensnemingskontrak in plek te hê wat 'n proaktiewe klousule bevat wat voorsiening maak vir die aftrekking van 'n bedrag skade sou die werknemer nie gehoor gee aan die bepalings van die kennisperiode nie.

Kontak die LWO Werkgewersorganisasie vir bystand wanneer enige diensverhouding tot 'n einde kom ten einde te verseker dat jou regte as werkgewer beskerm 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 <u>any employer</u> in <u>any industry</u> to comply with labour law.

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

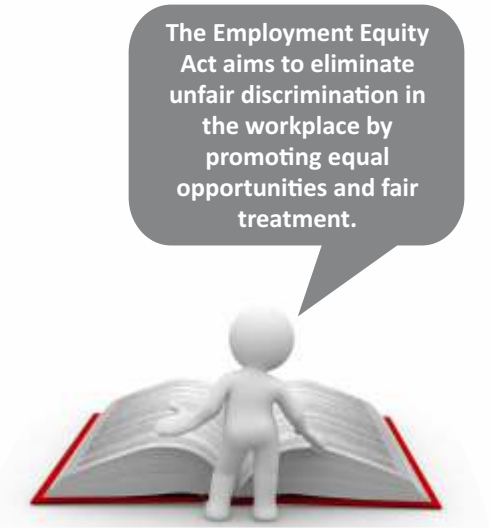
The Employment Equity Act applies to all employers, but "designated employers" (who meet the minimum requirements) have additional responsibilities. Make sure you know what is expected of you and that you comply with this act.

The LWO can assist employers to comply with these requirements - contact us at 086 110 1828 for a quotation.

Are you a "designated employer"?

A "designated employer" is any employer with 50 or more employees, OR an annual turnover of:

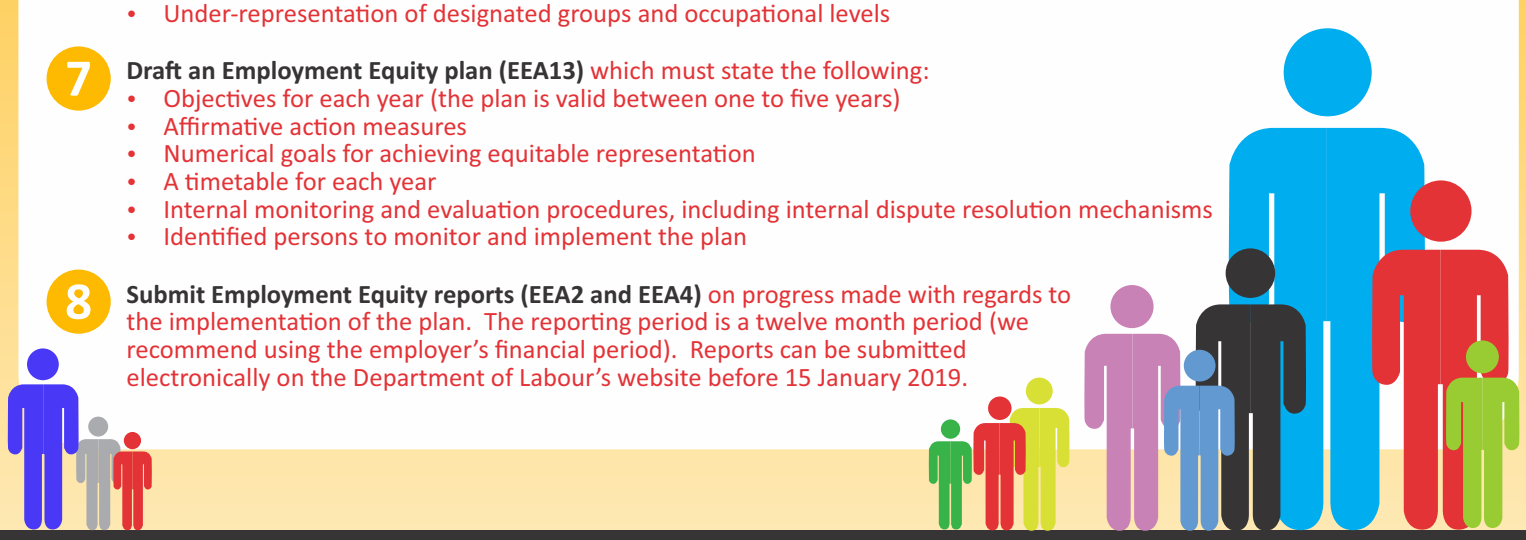
Agriculture	R6 million
Mining and Quarrying	R22.5 million
Manufacturing	R30 million
Electricity, Gas and Water	R30 million
Construction	R15 million
Retail, Motor trade and Repair services	R45 million
Wholesale trade, Commercial agents and Allied trades	R75 million
Catering, Accommodation and other Trade	R15 million
Transport, Storage and Communications	R30 million
Finance and Business services	R30 million
Community, Special and Personal services	R15 million



What is expected of a "designated employer"?

"Designated employers" have additional obligations and must take care to ensure the following is in place:

1. **Appoint a Senior Employment Equity Manager** to develop, monitor and implement the Employment Equity Plan (see step 7 below). This appointment must be a permanent employee and report directly to the CEO of the business.
2. **Collect information** - each employee must complete the EEA1 form confirming the employee's race, gender, nationality and any disabilities where applicable.
3. **Create employment equity awareness with regards to all employees** – all employees should be made aware of and informed with regards to the objectives, content and application of the EEA, its regulations and Code of good practice.
4. **Establish an Employment Equity Committee** to hold regular consultations with regards to compliance with the EEA. This committee must be representative of both designated and non-designated employees and all occupational levels. Trade unions in the workplace must also be involved and form part of consultations.
5. **Hold regular (at least quarterly) consultations** to discuss the conducting of an analysis, development of a plan and submitting of the reports to the Department of Labour. These consultations must be structured and recorded via agendas, attendance registers and minutes of meetings held.
6. **Draft an analysis (EEA12)** which must include the following:
   - Policies and procedures to address the under-representation of designated groups and a lack of diversity in the workplace
   - Practices and factors to promote employment equity
   - Under-representation of designated groups and occupational levels
7. **Draft an Employment Equity plan (EEA13)** which must state the following:
   - Objectives for each year (the plan is valid between one to five years)
   - Affirmative action measures
   - Numerical goals for achieving equitable representation
   - A timetable for each year
   - Internal monitoring and evaluation procedures, including internal dispute resolution mechanisms
   - Identified persons to monitor and implement the plan
8. **Submit Employment Equity reports (EEA2 and EEA4)** on progress made with regards to the implementation of the plan. The reporting period is a twelve month period (we recommend using the employer's financial period). Reports can be submitted electronically on the Department of Labour's website before 15 January 2019.



Take note: Should a "designated employer" fail to comply with these requirements, a fine of up to R2.7 million or 10% of the employer's annual turnover (whichever is the greatest) can be imposed.

Arbeidsmakelaars - wie het die laaste sê?

Deur Christo Bester

Artikel 198A (3)(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge ("WAV") bepaal dat 'n werknemer wat minder verdien as die verdienstedrempel (tans R205 433 per jaar) en wat deur 'n tydelike indiensnemingsdiens ("TES") (arbeidsmakelaars) gekontrakteer word vir meer as drie maande aan 'n kliënt, geag word in diens van daardie kliënt te wees.

Die Konstitutionele Hof besluit

Die Konstitusionele Hof moes besluit of 'n dubbele indiensnemingsverhouding waarin die werknemer in diens is van beide die TES en die kliënt bestaan en of daar slegs 'n enkele indiensnemingsverhouding tussen die werknemer en die kliënt bestaan vir sover die WAV van toepassing is.

Die Konstitusionele Hof het bevind dat artikel 198A (3)(b) van die WAV in eenvoudige, duidelike taal geskryf is en dat dit duidelik onderskei tussen werknemers wat by die TES werksaam is vir werklike tydelike werk, en diegene wat geag word in diens van die kliënt te wees na die verval van die drie maande tydperk.

Die Konstitusionele Hof het dus bevind dat die TES die werkgewer van 'n werknemer vir die eerste drie maande is en daarna word die kliënt die enigste werkgewer van die werknemer vir die doeleindes van die WAV.

Die Konstitusionele Hof het bevind dat die uitsluitlike werkgewer-interpretasie nie 'n oordrag van indiensneming tot gevolg het nie, maar eerder 'n verandering in die statutêre toewysing van verantwoordelikheid as 'n werkgewer bewerkstellig; binne die drieledige verhouding tussen die TES, die kliënt en die werknemer.

Wat is die rol van die TES na drie maande?

Die verhouding tussen die TES, kliënt en werknemer is dus 'n drieledige verhouding wat tot gevolg het dat die funksies van die werkgewers verdeel word teen 'n fooi.

Die TES se primêre verantwoordelikhede is om die menslike hulpbronne-komponent van indiensneming te bestuur, terwyl die dag-tot-dag bestuur, werksomstandighede, werk toewysings en prestasie-assessering gewoonlik deur die kliënt uitgevoer word.

Dit beteken dat waar 'n werknemer ingevolge die WAV verligting van sy werkgewer verlang (byvoorbeeld verligting vir 'n beweerde onbillike ontslag), moet sodanige verligting slegs teen die kliënt as werkgewer aangevra word.

Waar die werknemer verligting verlang ingevolge (i) 'n kollektiewe ooreenkoms, (ii) 'n bindende arbitrasietoekenning wat bepalings en voorwaardes van indiensneming reguleer, (iii) die Wet op Basiese Diensvoorwaardes ("WBDV") of (iv) 'n sektorale vasstelling, kan sulke verligting teen die kliënt en die TES gesamentlik en afsonderlik, gevra word mits daar nog 'n kontrak en/of verhouding tussen die TES en die kliënt bestaan.

Alhoewel die uitspraak nie gunstig is vir TES (arbeidsmakelaars) nie, maak dit hulle nie oortollig nie en sal 'n TES steeds voort-bestaan in die werksomgewing so lank as wat kliënte vir kommersiële redes steeds van hulle dienste gebruik kan maak. Die Konstitusionele Hof se uitspraak maak die wyse waarop 'n TES 'n bydrae kan lewer net 'n meer ingewikkelde oorweging.

Kontak die LWO wanneer jy oorweeg om van 'n arbeidsmakelaar gebruik te maak ten einde te verseker dat jy nie onkant betrap word nie. Kontak ons by 086 110 1828.

Enforcement of CCMA settlement agreements/awards

By Adv Michelle Smuts

Settlement agreements are frequently regarded as an easy way out by the employer when dealing with a CCMA matter.

With the CCMA aiming to settle 70% of all cases, it should not influence the employer to settle each and every dispute. Especially when the correct procedure was in fact followed as sometimes these settlements could be more costly than planned.

Is a settlement agreement or arbitration award enforceable?

The Labour Relations Act provides that an arbitration award issued by a commissioner is final and binding and it may be enforced as if it were an order of the Labour Court in respect of which a writ (warrant of execution) has been issued. With the process being simplified, it is only that much easier to enforce an unpaid arbitration award.

Interest is applicable...

If an arbitration award orders a party to pay a sum of money, the amount earns interest from the date of the award at the same rate as the rate prescribed in terms of the Prescribed Rate of Interest Act, unless the award provides otherwise.

What could happen if I do not act in terms of the settlement or award?

Once you have received your settlement agreement or arbitration award a date would have been agreed upon or given by when the payment or performance needs to take place. Should the employer fail to meet the deadline for the payment or performance he/she might be at risk of having the Sheriff knocking at their door.

Once an award is certified, it can be executed upon delivery to the Sheriff. There is no need to approach the Labour Court for a writ to be issued first.

Where the payment of an amount of money was agreed upon in a settlement agreement or an arbitration award was made in respect thereof, the Sheriff may enforce the execution by attaching movable property of the employer and selling it for the amount that is owed to the employee.

Where there was an order for performance, the performance of an act other than the payment of money may be enforced by way of contempt proceedings instituted in the Labour Court.

Accordingly, it is always the safest option to ensure that proceedings are attended to in a fair manner to avoid any unnecessary CCMA claims as well as any sheriffs who would be enforcing the agreements and awards thereof.

As a registered employers' organisation with the Department of Labour, the LWO can represent our members at the CCMA - contact us at 086 110 1828 for assistance.

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

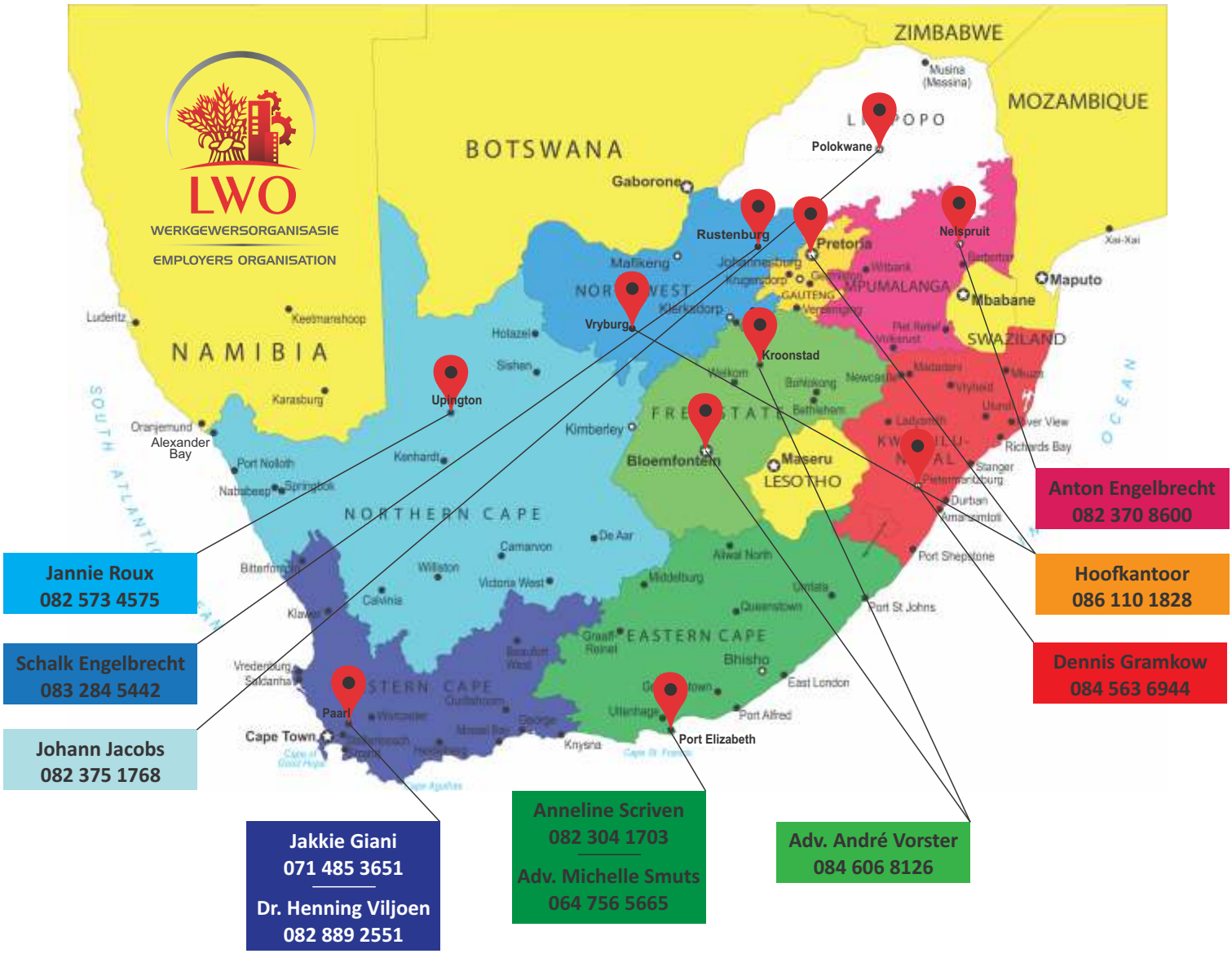
HOOFKANTOOR

Voorsitter	Klaas Venter	082 552 2998	klaas@huurkor.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	Eric Schoeman	071 485 3530	eric@lwo.co.za
Regsadviseur	Arnelda Heyl	071 485 3435	arnelda@lwo.co.za
Regsadviseur	Aidan Ackermann	071 485 3565	aidan@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

Anneline Scriven
082 304 1703

Adv. Michelle Smuts
064 756 5665

Adv. André Vorster
084 606 8126

Anton Engelbrecht
082 370 8600

Hoofkantoor
086 110 1828

Dennis Gramkow
084 563 6944