

## Dagga in die werksplek - hoe nou?

Deur Christo Bester

Op 18 September 2018 het die Konstitusionele Hof die privaat gebruik, besit en kweek van dagga in beginsel gewettig. Die gebruik, besit en kweek van dagga mag nou wel wettig wees onder sekere omstandighede, maar die bevel van die Konstitusionele Hof het beslis geen impak op die reëls van die werksplek nie.



### Wat is 'n privaat plek?

Die hofuitspraak bepaal dat dit wettig sal wees om dagga privaat te kweek vir private gebruik binne 'n privaat plek. Die hof het ongelukkig nie gedefinieer watter plekke as privaat beskou sal word nie en impliseer dat enige plek moontlik aanvaarbaar kan wees indien dit nie in die openbaar is nie.

Die werksplek mag egter onder geen omstandighede as "privaat" beskou word nie, selfs nie eers die private voertuie van werknemers in die werksplek parkeerarea of die badkamers nie. Hierdie areas is steeds areas wat deur ander mense gebruik word (selfs al is dit net mede-werknemers) en sal dus as openbare plekke geag word. Die gebruik van dagga in die werksplek sal dus onwettig wees.

### Wat as die werknemer onder die invloed van dagga (of ander bedwelmende middels) opdaag by die werksplek?

Die gebruik en impak van dagga binne die werksplek moet op dieselfde basis hanteer word soos 'n werknemer wat onder die invloed van alkohol of dwelms by die werksplek opdaag.

Dagga kan vir 'n geruime tyd na gebruik in jou bloed/urine teenwoordig wees. Selfs vir so lank as drie weke in die geval van gereelde gebruik. Om te bepaal of iemand dus onder die invloed is sal 'n werkgewer na daardie werknemer se gedrag ook moet kyk en bepaal of die werknemer se bevoegdheid om sy werksverpligtinge na te kom beïnvloed 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 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.

Werknemers aan diens wat onder die invloed van dagga, alkohol, dwelms, ens. is bly 'n probleem vir enige werkgewer. Gebruik van bedwelmende middels affekteer 'n werknemer se visie, spraak, koördinasie en reaksiespoed. Werknemers wat onder die invloed van sulke middels is en met masjinerie werk of voertuie bestuur, hou 'n hoë risiko in vir die werkgewer, hulself en ook hul mede-werknemers.

Daar rus 'n verpligting op die werkgewer om 'n veilige werksomgewing te skep vir alle werknemers en daarom moet hierdie oortreding in lyn met die dissiplinêre kode en prosedure hanteer word. In terme van die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid, mag masjinerie nie gebruik of bedryf word terwyl 'n werknemer onder die invloed van 'n dwelmmiddel is nie. Dit is nie net 'n dissiplinêre oortreding nie maar ook 'n strafregtelike oortreding.

### Dissiplinêre kodes, beleide en prosedures

Ten einde duidelikheid binne die werksplek te bewerkstellig moet 'n werkgewer duidelike reëls en prosedures in plek hê wat insluit onder andere hoe die gebruik van dagga, alkohol of enige ander dwelmmiddel binne die werksplek hanteer sal word. Ons beveel aan dat werkgewers hul dissiplinêre kode, beleide en prosedures rondom alkohol en dwelmmiddels hersien ten einde te verseker dat dit steeds relevant is, asook weer onder die aandag van werknemers te bring.

**Kontak die LWO Werkgewersorganisasie vir bystand en advies wanneer 'n werknemer onder die invloed is ten einde te verseker dat die situasie korrek hanteer word. Kontak ons 24/7 regsadvies hulplyn vir bystand by 086 110 1828.**

# What is “moonlighting”?

By Christo Bester

During strenuous financial times, employees are increasingly determined to seek additional sources of income. This tendency may cause a decrease in productivity in the workplace as employees attempt to supplement their income after hours, by way of a second or even third job. Moonlighting is defined as working an extra job without telling your main employer.

## Do employees have the right to have an additional job?

South Africa’s Constitution states that everyone has the right to work. In essence, employers can therefore not prohibit an employee from working. This does not mean that the main employer should just accept a possible negative impact on an employee’s work performance as a result of a second job. Employers can take proactive measures to manage the situation.

## To manage their risk proactively, employers can do the following:

- Include a clause in their employment contracts to the effect that employees are required to request permission to take up additional employment and to disclose any conflict of interest that may arise from such additional employment.
- Implement clear rules relating to additional work that address the following:
  - ✧ The additional employment should

not be in contradiction with the employment contract;

- ✧ The additional employment should not harm or potentially harm the employer’s business;
- ✧ The additional employment should not affect the employee’s capacity to work for the main employer.

## Additional work during sick leave or temporary incapacity

Moonlighting scenarios may also arise where the employee’s honesty is taken into question. It is surprisingly common for employees on long-term sick leave to supplement their income during the period of incapacity. In this instance, disciplinary measures may be taken. Employers should however note that the nature of the illness may have a genuine effect on the work they do for you, but may not prevent the employee from performing other work of a less strenuous nature. An investigation should therefore be conducted prior to disciplinary steps being taken.

## Employees have a fiduciary duty to act in good faith

Employees have the duty to act in good faith towards their employer. Should it appear that an employee is for instance diverting customers or work away from the main



employer to the additional employer or to do the work for his own account in his spare time, this conduct may be construed as a breach of such a duty. Instances such as these should be listed as serious misconduct in terms of the employer’s disciplinary code and dealt with accordingly.

**Contact the LWO at 086 110 1828 for advice and assistance when confronted with an employee that is moonlighting or that has additional work that effects your business to ensure that the matter is dealt with lawfully.**



## “Wat sê Christo?”

5 vrae | 5 antwoorde

Christo Bester, LWO Bestuurder: Regsdienste

### Wat is die grootste arbeidsregfoute wat werkgewers maak?

Werkgewers volg nie die prosedures (soos uiteengesit in arbeidswetgewing) wanneer ‘n werknemer afdedank word nie.

### Hoe belangrik is rekordhouding in terme van interaksie tussen die werkgewer en werknemer?

Rekordhouding is noodsaaklik in die werksplek om kommunikasie en aksies te rekordeer as bewyse dat dit wel plaasgevind het - bv. die uitvoer van

opdragte, toepas van dissipline en hou van konsultasies, aansoek om verlof, neem van besluite, ens. Wetgewing plaas ook ‘n verpligting op werkgewers om ‘n teenwoordigheidsregister te rekordeer.

### Wat is die grootste uitdaging in die werkgewer-werknemer verhouding?

Kommunikasie.

### Wat is die rol van die LWO?

Die hoofdoel van die LWO is om werkgewers te help om deurlopend aan arbeidswetgewing te voldoen.

### Hoe bly jy kalm?

Haal diep asem, evalueer die situasie en bel die LWO by 086 110 1828 - dit is ons 24/7 advies hulplyn waar lede enige tyd kan inskakel vir advies en bystand.



**Is jou besigheid lid by die LWO? Indien nie, word vandag nog lid en geniet die gemoedsrus wat daarmee gepaard gaan wanneer jy weet jou besigheid is nie op risiko nie.**

# Die reg op taal

Deur Christo Bester

Die dilemma in die hedendaagse werksplek is dat Suid-Afrika amptelik 11 landstale het. Nie net skep hierdie 'n probleem in die werksplek nie maar is dit verder 'n wetlike verpligting in terme van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en Die Wet op Arbeidsverhoudinge dat 'n werknemer geregtig is om alle inligting te ontvang in 'n formaat en taal wat die werknemer redelik verstaan.

Laasgemelde is 'n gedugte uitdaging om te trotseer. Hierdie aspek kom normaalweg ter



sprake tydens die bepalings en voorwaardes van 'n dienskontrak, asook 'n dissiplinêre verhoor waar 'n werknemer getuienis wil gee in die werknemer se huistaal.

## Maar wat as die inligting en verrigtinge in 'n taal is wat die werknemer geredelik mee vaardig is?

Daar word nêrens in enige van die wetgewings bepaal dat dit 'n vereiste is dat die inligting in die werknemer se huistaal moet geskied nie. Daar word ook geen verpligte vereiste gestel oor die taal waarin die dissiplinêre verhoor moet plaasvind nie.

## Mag 'n werknemer dus aandrang op die aanwesigheid van 'n tolk tydens die verrigtinge?

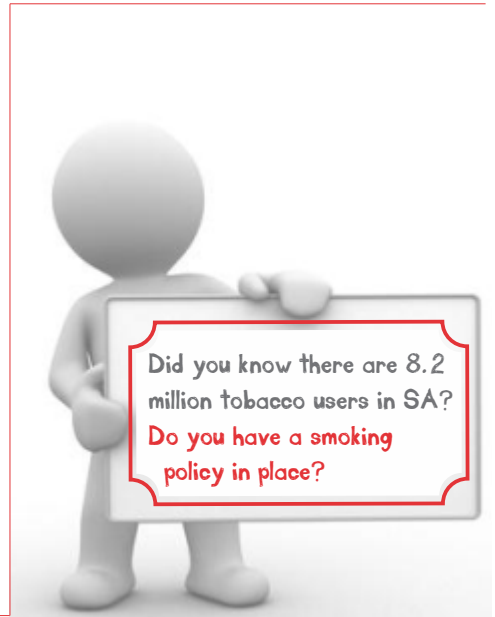
Die Kode van Goeie Gedrag: Ontslag in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge bepaal dat 'n dissiplinêre verhoor prosedureel billik moet wees.

In 'n onlangse uitspraak lig die Arbeidshof uit hoe belangrik dit is om 'n werknemer se huistaal tydens 'n dissiplinêre verhoor te respekteer. Hoewel die feite in die saak daarop dui dat die werknemer vaardig in Engels was, het die Hof steeds beslis dat dit onbillik was om toegang tot 'n tolk te weier.

Die Hof bevestig die beginsel dat die reg om 'n tolk tydens die dissiplinêre verhoor te hê, 'n basiese reg is waarvan nie maklik afstand gedoen kan word nie. Dit is ooglopend onbillik om van 'n getuie of aangeklaagde te verwag om getuienis te lewer in 'n taal waarin hy of sy nie heeltemal vaardig is nie.

Werkgewers moet dus redelike stappe neem om seker te maak dat werknemers tydens 'n dissiplinêre verhoor die verrigtinge en die getuienis verstaan.

**Kontak die LWO wanneer by 086 110 1828 ten einde te verseker dat jou besigheid deurlopend aan arbeidswetgewing voldoen.**



# "The employee dismissed himself!"

By Anneline Scriven

Desertion or abscondment often occurs in the workplace and is defined as when the employee is absent from the workplace for five or more consecutive days with the intention of not returning to work.

We advise employers to include a repudiation clause in the employment contract so that when the above happens, the employee will be deemed to have repudiated the contract. The employer's disciplinary code and procedures should also make provision for desertion or abscondment clearly stipulating that it may lead to their dismissal.

## Does this mean that the employer can dismiss immediately?

The misconception of desertion or abscondment is that the employee dismissed him-/herself. This can never be the case. An employer always has to proceed with a disciplinary hearing prior to dismissing an employee. **Under no circumstances can an employer merely dismiss an employee without following the correct procedures.**

## What procedure must the employer follow?

It is necessary for the employer to send an ultimatum to the employee to resume duties.

If the employee does not respond to the ultimatum by either reporting for duty or notifying the employer of his/her whereabouts, the employer should send a notice of disciplinary hearing to the employee, clearly setting out the alleged misconduct.

## How should the employer send the notice if the whereabouts are unknown?

If it is impossible to serve the notice of disciplinary hearing on the employee personally, the employer can send it via text message to the employee's cell phone. A clear photograph of the notice together with a procedural application form must be sent to the employee. It is important to keep proof that the documentation was sent.



If the employee does not have a cell phone, it should be sent via registered post to the last known address of the employee. It is the employee's duty to inform the employer of any changes in address and contact details.

## What if the employee does not attend the disciplinary hearing?

If there is sufficient proof that the employee received the notice of disciplinary hearing, the hearing should proceed in the employee's absence. The independent chairperson will make a ruling based on the evidence presented by the employer. An employee may be dismissed in his/her absence. Failing to comply with the above procedures, may lead to procedural unfairness if an employee refers a matter to the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA).

**Employers must take care to always follow the correct procedures in terms of labour law. Contact the LWO at 086 110 1828 for any assistance or advice - we are available 24/7.**

# 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

<b>Voorsitter</b>	<b>Klaas Venter</b>	<b>082 552 2998</b>	<b>klaas@huurkor.co.za</b>
<b>Hoof Uitvoerende Beampte</b>	<b>Pieter Breytenbach</b>	<b>082 944 6886</b>	<b>hb@lwo.co.za</b>
<b>Bestuurder: Bemaking</b>	<b>Ansofie van der Walt</b>	<b>076 091 4647</b>	<b>ansofie@lwo.co.za</b>
<b>Bestuurder: Finansies &amp; Admin</b>	<b>Daniel van der Vyver</b>	<b>071 485 0647</b>	<b>daniel@lwo.co.za</b>
<b>Bestuurder: Regsdienste</b>	<b>Christo Bester</b>	<b>071 485 3551</b>	<b>christo@lwo.co.za</b>
<b>Regsadviseur</b>	<b>Eric Schoeman</b>	<b>071 485 3530</b>	<b>eric@lwo.co.za</b>
<b>Regsadviseur</b>	<b>Arnelda Heyl</b>	<b>071 485 3435</b>	<b>arnelda@lwo.co.za</b>
<b>Regsadviseur</b>	<b>Hein Harmse</b>	<b>071 485 3531</b>	<b>hein@lwo.co.za</b>
<b>Regsadviseur</b>	<b>Aidan Ackermann</b>	<b>071 485 3565</b>	<b>aidan@lwo.co.za</b>
<b>Regsadviseur</b>	<b>Christoff Dames</b>	<b>071 485 3503</b>	<b>christoff@lwo.co.za</b>

086 110 1828: LWO regsadvies hulplyn 24/7 legal advice helpline



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

