

Nuusbrief van die LWO Werkgewersorganisasie

Newsletter of the LWO Employers Organisation



## Nasionale minimum loon: 1 Januarie 2019

Deur Christo Bester

Die president het die Nasionale Minimum Loon Wet, asook die wysigings aan die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die wysigings aan die Wet op Arbeidsverhoudinge geteken op Vrydag, 23 November 2018 – hierdie wetgewing het inwerking getree op 1 Januarie 2019.

Werkgewers is nou verplig om ten minste die nasionale minimum loon te betaal. **Hierdie bedrag is vasgestel teen R20.00 per uur vir alle werknemers in Suid-Afrika, ongeag die bedryf of industrie waarin hulle werksaam is.** Die landbou/bosbou en huiswerkersektore het vrystelling ontvang om onderskeidelik 90% en 75% van die nasionale minimum loon te betaal. Dit bereken tot R18.00 per uur vir die landbou/bosbousektore en R15.00 per uur vir die huiswerkersektor. Hierdie vrystelling is geldig vir twee jaar, waarna alle werkgewers minstens die dan geldende nasionale minimum loon moet betaal.

Werkgewers in die landbousektor moet verder kennis neem dat huiswerkers op 'n plaas geag word as plaaswerkers en dus die korrekte loon moet ontvang.

Indien werkgewers nie die nasionale minimum loon kan betaal nie, kan werkgewers aansoek doen om kwytskelding (verlaging) vir die betaling van die vasgestelde minimum loon. Hierdie is 'n aanlynproses en indien kwytskelding toegestaan word, is dit slegs vir een jaar geldig.

**Werkgewers moet verder kennis neem** dat slegs die loonkomponent van die toepaslike arbeidswetgewing gewysig is. Ander bepalings met verwysing na verlof, werksure, aftrekkings, oortyd, behuising,

### 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.

ensovoorts geld steeds soos van toepassing op jou industrie. Indien jou industrie se vasgestelde minimum loon egter hoër is as die nasionale minimum loon, moet jy steeds die hoër loon betaal.

**Kontak die LWO Werkgewersorganisasie vir bystand en advies om te verseker dat jy die korrekte loon betaal. Skakel ons 24/7 regsadvies hulplyn by 086 110 1828 of stuur 'n e-pos na [info@lwo.co.za](mailto:info@lwo.co.za).**



# LWO

24/7 legal advice helpline  
Phone: 086 110 1828



# I overpaid my employee in error!!??

By Anneline Scriven

It is possible to make mistakes when calculating salaries and wages. It can also happen that the employer only realises the overpayment after several months. Does this mean the employer has to carry the loss or may the employer request the employee to pay back the overpaid amount?

The Basic Conditions of Employment Act ("BCEA") lists two types of deductions:

- A deduction that may be made if the employee agrees in writing to the deduction
- A deduction permitted in terms of legislation, a collective agreement, court order or arbitration award, in which case no consent is required by the employee

## When do I need the employee's consent to make a deduction?

When a deduction is not automatically permitted in terms of legislation, the employee must consent to it. An example of this type of deduction is if the employer suffered loss or damage caused by the employee's negligence. Such a deduction may only be made if:

- The loss or damage occurred in the course

of employment and was due to the fault of the employee

- The employee is given a fair opportunity to explain why the deduction should not be made
- The amount deducted should not be more than the actual loss or damage suffered
- No more than 25% of the remuneration is deducted per month until the final amount is paid

## When can I make a deduction without the employee's consent?

The employer does not need the employee's consent to make statutory deductions which are enforced by legislation. These deductions include Unemployment Insurance Fund ("UIF") and Pay As You Earn ("PAYE"). The employer can also be required by a court order or arbitration award to make deductions, for example family support.

When the employer made an overpayment as a result of an error in calculating the employee's salary or wage, the deduction to recover the overpaid amount is permitted by law and may be made without the employee's consent. We advise employers to consult with



the employee with regards to the error in payment and reach an agreement on the recovery of the overpayment.

## What if the employee refuses to repay the money?

If the employee refuses to repay the overpaid salary or wage or does not agree to the repayment terms, the employer may proceed with making the deductions from the employee's salary or wage, provided that the amount deducted is reasonable.

**Contact the LWO Employers Organisation at 086 110 1828 to ensure that you limit your risk and always follow the correct procedures. Our members have free 24/7 access to our legal advice helpline.**

## Did you know...

**"South Africa is among the top 10 narcotics and alcohol abusers in the world – twice that of the world norm"**

**- Dr David Bayever of South Africa's Central Drug Authority (CDA).**

Source: Boksburg Advertiser

**Do you have a drug/alcohol policy in place?**



## Dissipline en vakbondverteenwoordigers

Deur Adv. Michelle Smuts

Daar is tans 200 geregistreerde vakbonde in Suid-Afrika volgens die Departement van Arbeid. Wanneer 'n vakbond meerderheidsverteenwoordiging in die werksplek het (50% +1), kan die vakbond aanspraak maak op sekere regte in die werksplek. Een van hierdie regte behels dat vakbondverteenwoordigers ("shop stewards") aangestel kan word.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge bepaal dat 'n vakbondverteenwoordiger die volgende funksies kan verrig:

- om werknemers (wat lid is van die vakbond) met griewe en dissiplinêre verrigtinge te help en te verteenwoordig
- om die werkgewer se nakoming van die werksplekverwante beleide en prosedures

te monitor

- enige beweerde oortreding van die werksplekverwante beleide en prosedures, wetgewing of kollektiewe ooreenkoms aan die werkgewer te rapporteer

### Die toepas van dissipline

'n Vakbondverteenwoordiger moet soos enige ander werknemer behandel word om onbillike arbeidspraktyk in die werksplek te vermy. Dissiplinêre optrede teenoor enige werknemer, insluitende 'n vakbondverteenwoordiger, moet altyd billik en regverdig wees.

### Prosedure is belangrik

Wanneer die werkgewer dissiplinêr optree teenoor 'n vakbondverteenwoordiger, word die werkgewer verplig om die vakbond by 'n konsultasie te betrek om die vakbondverteenwoordiger te verteenwoordig. Hierdie konsultasie het ten doel om maniere te vind

om die probleem op te los sonder om 'n formele dissiplinêre proses te volg, aangesien die ontslag van 'n vakbondverteenwoordiger tot moontlike industriële onrus kan lei.

### Geen oplossing, hoe nou?

Alhoewel werkgewers in goeie trou hierdie konsultasies vooraf moet doen, beteken dit nie dat die werkgewer die vakbond se voorstelle moet aanvaar nie. Indien die voorstelle ondersoek was en daar steeds geen oplossing is nie, kan die werkgewer voortgaan om die nodige dissiplinêre stappe teen die vakbondverteenwoordiger te neem en 'n regverdigte sanksie toe te pas indien die vakbondverteenwoordiger skuldig bevind word.

**Is daar 'n vakbond in jou werksplek? Kontak die LWO by 086 110 1828 vir bystand.**

# Aankondiging:

Ter bevordering van die markeconomie en ekonomiese groei kondig Sakeliga en die LWO Werkgewersorganisasie met trots 'n spesiale samewerkingsooreenkoms aan.

Sakeliga dui die LWO voortaan as voorkeurverskaffer van arbeidsregdienste aan en is dit nou moontlik vir Sakeliga lede wat arbeidsregprobleme ervaar om direk na spesialiste verwys te word.

Goeie arbeidsregondersteuning is van kardinale belang nie net vir ondernemings self nie, maar ook in belang van ekonomiese groei in die algemeen.



*"Die samewerking beteken dat Sakeliga lede beter as ander sakelui op 2019 voorbereid is. Benewens die nuwe nasionale minimum loon is daar verskeie redes om te glo dat 2019 'n moeilike arbeidsjaar gaan wees. Sakelui sal hiervoor gereed moet wees, en Sakeliga beveel daarom graag die LWO as voorkeurverskaffer van arbeidsregdienste by ons lede aan."*

- Piet le Roux, Uitvoerende Hoof (Sakeliga)



*"Die LWO werk graag saam met Sakeliga, aangesien die bevordering van die markeconomie, eiendomsreg en die bedinging van 'n gunstige sakeomgewing in almal se belang is. Met die ooreenkoms brei die LWO terselfdertyd ook sy voetspoor na nuwe markte uit."*

- Pieter Breytenbach, Hoof Uitvoerende Beampte (LWO)



SAKELIGA  
SELFSTANDIGE SAKEGEMEENSKAP

Wie is Sakeliga? Besoek [www.sakeliga.co.za](http://www.sakeliga.co.za) vir meer inligting

Sakeliga is 'n selfstandige sakegemeenskap met meer as 12 000 lede. Die organisasie is in 2011 gestig. Sakeliga bestaan om 'n konstitusionele orde, vrye markte, voorspoed en 'n gunstige sake-omgewing in die belang van sy lede te beding en te skep, asook in die gemeenskaplike belang waar ook al sy lede sake doen.

Word deel van die gesprek SMS die woord AANSLUIT na 31561 (R1.50/SMS)

- Sakeliga skep 'n groter bedingingsmag - bv. om sterker te staan teen staatsinmenging soos onteiening sonder vergoeding.
- Vergroot gesamentlike koopkrag - bv. om afslag vir strategiese produkte en dienste te bekom.
- Bevorder privaat ekonomiese infrastruktuur - bv. deur privaat elektrisiteitsopwekking aan te moedig of privaat geskilbeslegtingsfasiliteite te ontwikkel.

Vinnige feite oor Sakeliga

- Voorheen bekend as AfriSake - trek in 2018 sy nuwe baadjie as Sakeliga aan.
- Een van die grootste sakeorganisasies in SA met meer as 12 000 lede.
- Regssuksesse behaal in 2018:
  - **Interdik teen Eskom** om die kragreus te verhoed om Musina se krag af te sny weens munisipale wanbetaling - 'n belangrike regsprosedent word geskep.
  - **Kostebevel teen Black First Land First (BLF)** na aanleiding van 'n hofuitspraak wat die instelling verbied om grondgrype aan te moedig.
- **Kostebevel teen Tshwane Metroraad** se omstrede voorafbetaalde kragmeterkontrak.
- Twee spitsberade en 12 landswyse openbare inligtingssessies in die stryd teen onteiening sonder vergoeding.
- Drie voorleggings in parlement en tientalle kommentare ingedien op skadelike voorgestelde wetgewing.



## Minimum wage: Domestic worker sector

By Christo Bester

The Domestic worker sector's minimum wage is applicable to employees in a private household, such as:

- domestic workers
- gardeners
- employees that take care of children, the sick, the aged, the frail or the disabled
- domestic workers supplied by employment services

Take note: a domestic worker employed on a farm, where primary or secondary agricultural work is performed, is regarded as a farm worker and does not resort under the Domestic worker sector.

The new minimum wage for the Domestic worker sector came into effect on **3 December 2018** and is as follows:

- **Area A** - please visit our website/contact our offices for the complete list of municipalities that resort under Area A:
  - ▲ **R13.69 per hour** for employees who work more than 27 ordinary hours per week
  - ▲ **R16.03 per hour** for employees who work 27 ordinary hours per week or less

- **Area B** - all areas not specified in Area A:
  - ▲ **R12.47 per hour** for employees who work more than 27 ordinary hours per week
  - ▲ **R14.72 per hour** for employees who work 27 ordinary hours per week or less

Employers must however take note of the national minimum wage which came into effect on **1 January 2019** which requires all employers pay at least the national minimum wage. This amount is set at R20.00 per hour for all employees in South Africa, irrespective of the industry in which they are employed.

**The Domestic worker sector has been given an exemption to only pay 75% of the national minimum wage, which calculates to R15.00 per hour.** This exemption is valid for two years, after which all employers must pay at least the national minimum wage as announced.

This means that from 1 January 2019 every employee in the Domestic worker sector must receive at least R15.00 per hour as per the national minimum wage, unless the industry's minimum wage is higher, as in the

case of employees who work 27 ordinary hours per week or less in Area A. These employees must receive at least R16.03 per hour.

**The close working relationship between employer and employee that is intrinsic to the Domestic worker sector, creates unique challenges and risk for the employer. 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

Voorsitter

Hoof Uitvoerende Beampte

Bestuurder: Bemaking

Bestuurder: Finansies & Admin

Bestuurder: Regsdienste

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Klaas Venter

Pieter Breytenbach

Ansofie van der Walt

Daniel van der Vyver

Christo Bester

Eric Schoeman

Arnelda Heyl

Hein Harmse

Aidan Ackermann

Christoff Dames

082 552 2998

082 944 6886

076 091 4647

071 485 0647

071 485 3551

071 485 3530

071 485 3435

071 485 3531

071 485 3565

071 485 3503

klaas@huurkor.co.za

hb@lwo.co.za

ansofie@lwo.co.za

daniel@lwo.co.za

christo@lwo.co.za

eric@lwo.co.za

arnelda@lwo.co.za

hein@lwo.co.za

aidan@lwo.co.za

christoff@lwo.co.za

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

