

Vakbonde en die effek van deregistrasie

Deur Christo Bester

Wanneer vakbonde aanspraak maak op regte binne die werksplek, kan dit 'n ongemaklike situasie skep vir werkgevers wat onseker is rakende hul eie regte en dié van die vakbond, asook hoe hierdie regte gereguleer word.

Op watter regte kan vakbonde aanspraak maak?

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) erken vakbonde se regte en reguleer dit as volg:

- **Toegang tot die werksplek** - om werknemers toe te spreek en na hul belange om te sien - enige besoek moet voor die tyd met die werkgever gereël word en die WAV bepaal dat besoeke op 'n redelike tyd gehou moet word;
- **Aftrekking en oorbetalings van vakbondregistrasiefoeie;**
- **Vakbondverteenvoording in die werksplek** - die vakbond kan werknemers verkies om as verteenwoordigers binne die werksplek op te tree;
- **Verlof vir vakbondaktiwiteite** - redelike betaalde tyd af vir verteenwoordigers om vakbondaktiwiteite by te woon - die wet bepaal nie hoeveel betaalde of onbetaalde dae toegestaan moet word nie en moet dit dus deur die partye ooreengekom word;
- **Openbaarmaking van informasie** - relevante inligting beskikbaar stel vir die vakbond om hul pligte uit te voer.

Wat is die verskil tussen 'n vakbond met voldoende en meerderheid verteenwoordiging?

Daar word onderskeid getref tussen vakbonde met voldoende en meerderheid verteenwoordiging binne die werksplek. Voldoende verteenwoordiging word in die praktyk asook regspraak as 30% aanvaar en meerderheid verteenwoordiging as 50% + 1. Hierdie onderskeid het 'n effek op watter regte die vakbond op kan aanspraak maak.

'n Vakbond met voldoende verteenwoordiging in die werksplek is slegs geregtig op die eerste twee regte soos hierbo uiteengesit, terwyl 'n vakbond met meerderheid verteenwoordiging binne die werksplek geregtig is op al vyf regte.

'n Kommissaris van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) is ook by magte om regte wat gewoonlik net aan 'n vakbond met meerderheid verteenwoordig toegestaan word, ook aan 'n vakbond met voldoende verteenwoordig toe te staan.

Wat behels die erkenningsooreenkoms tussen die werkgever en die vakbond?

Om te kan aanspraak maak op bogenoemde regte, vereis die wet dat die vakbond 'n spesifieke prosedure volg, wat behels dat die vakbond die

Wie is die LWO?

Die LWO is gedurende 1990 as werkgeversorganisasie tot stand gebring, ten einde werkgevers 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 werkgeversorganisasie van uitnemendheid te wees vir werkgevers 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.



werkgever skriftelik in kennis moet stel van die regte wat die vakbond in die werksplek wil uitoefen. Die vakbond moet ook 'n kopie van sy registrasiesertifikaat, asook lidmaatskap aansoekvorms as bewys van hoeveel werknemers die vakbond verteenwoordig, hierby aanheg. Die wet stipuleer dat die werkgever dan binne 30 dae hierna met die vakbond moet konsulteer om 'n erkenningsooreenkoms te sluit wat die bepalinge en voorwaardes stipuleer waarop ooreengekom is.

Wat gebeur wanneer 'n vakbond gederegistreer word?

Dit gebeur van tyd tot tyd dat vakbonde bedryf word op 'n wyse wat teenstrydig

is met wetgewing en die vakbond se konstitusie. Die Registrateur van Arbeidsverhoudinge van die Departement van Arbeid is dan by magte om die registrasie van die vakbond na statutêre kennisgewing te kanselleer. Die uitwerking hiervan behels dat die vakbond alle regte wat deur die WAV aan 'n meerderheids- of substantiewe verteenwoordigende vakbond verleen word, verval.

Kontak die LWO by 086 110 1828 wanneer 'n vakbond aan jou deur klop sodat jy die regte besluite neem en jou besigheid beskerm.

Load shedding - do I have an obligation to remunerate?

By Christo Bester

Load shedding can have a devastating economic effect on a business. Without electricity, many businesses cannot function and in those instances, employees are unable to work.



Does the principle of “no work no pay” apply?

The principle of “no work no pay” applies where the “no work” is as a result of the fault or wilful actions by an employee, for example wilful absenteeism.

When entering into an employment contract the employee agrees to work for the employer who will remunerate the employee at an agreed rate. Therefore, if the employee arrives at the work premises to render services and

the employer, for any reason, cannot provide work for the employee, or the employee’s work relies on various tools and equipment that require electricity, the employer must still pay the employee.

Therefore, when hours are lost as a result of power outages, the fact that employees are unable to work is not due to the fault of the employer, nor the employee. Therefore, the “no work no pay” principle does not apply.

A possible solution to minimise the effects of load shedding would be to negotiate with the employees to adjust the hours of work to avoid facing hours of non-activity. However, it is

important that the adjustment of working hours are not enforced unilaterally. The employees need to agree to all proposals.

In situations where an employer elects to send the employees home or alternatively, requires them to return to work when work can be resumed, employers are obliged in terms of the Basic Conditions of Employment Act to remunerate the employees for not less than four hours’ work.

It is crucial that employers do not risk transgressing labour legislation in order to avoid financial losses.

Contact the LWO at 086 110 1828 for assistance and/or advice to ensure compliance with labour law - we are available 24/7.



LWO Wes-Kaap: John Theron, arbeidspesialis!

Werkgewers moet op ‘n daaglikse basis verskeie uitdagings in die werksomgewing bestuur. Die LWO is daarop ingestel om ons lede deurlopend professioneel by te staan met die hantering van arbeidsregtelike aangeleenthede. **Ons is dus trots om aan te kondig dat daarin geslaag is om John Theron aan te stel as arbeidspesialis in die Wes-Kaap.**

John beskik oor indrukwekkende kwalifikasies en ‘n in diepte kennis van arbeidsreg. Hy het studeer aan die

Universiteit van Pretoria en ‘n LLB graad verwerf. John is ‘n toegelate prokureur met meer as 20 jaar se ervaring in privaat regspraktyk en as ‘n aanklaer in die Verenigde Koninkryk en Suid-Afrika. John het reeds ingeskakel by aktiwiteite van die LWO en word in die Wes-Kaap bygestaan deur dr. Henning Viljoen.

Kontak John Theron vir arbeidsregadvies en -bystand by:

- 060 533 1341 | john.t@lwo.co.za
- 086 110 1828 (24/7 regsadvies hulplyn, Hoofkantoor)

Averaging of working hours: what is it? how does it work?

By Christo Bester

An employee’s ordinary working hours will normally be 45 hours per week but it is a matter of contractual agreement between employer and employee. Some employees for instance only work a 40 hour week.

The statutory limitation of 45 normal working hours per week means that the employee may not work more than 45 hours per week normal time. **Overtime begins once the employee has worked more than the number of normal working hours as agreed upon in the employment contract.** This means that they must receive overtime pay for time worked in excess of 45 hours in the work week. The overtime pay

rate must be at least 1½ times the employee's regular rate of pay.

Section 12 of the Basic Conditions of Employment Act however stipulates that the ordinary working hours and overtime of an employee may be averaged.

The averaging of working hours is best explained by an example where the employee normally works 45 hours per week:

If the employee works 40 hours in week 1 of the averaging period and 54 hours in week 2, the employee’s overtime hours can be calculated as follows:

- Average number of hours worked per week: $40 + 54 = 94 \div 2 = 47$
- Average number of overtime hours per week: $47 - 45 = 2$



- Total overtime hours in averaging period = $2 \times 2 = 4$

Some people may find it easier to calculate the overtime hours this way:

- Total hours worked in the averaging period = 94 hours
- Total ordinary working hours over averaging period = 90 hours (45×2)
- Total overtime hours in averaging period = 4 hours ($94 - 90$)

Averaging of working hours can however only be implemented in terms of a **collective agreement** and will also only be enforceable for a period of **four months**. Any collective agreement will lapse in 12 months.

Contact the LWO at 086 110 1828 to ensure you act within labour law and don’t put your business at risk.

Suid-Afrikaanse wetgewing - wat is van toepassing?

Deur Christo Bester



Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark word met reg as hoogs gereguleerd beskou en word beperkende arbeidsregulasies gesien as een van die mees problematiese faktore by die doen van besigheid in Suid-Afrika. Arbeidswetgewing stel streng vereistes waaraan werkgewers moet voldoen. Om aan wetgewing te voldoen is nie onderhandelbaar nie en hou 'n besigheidsrisiko in vir werkgewers.

Arbeidswetgewing van toepassing sluit in:

Wet op Arbeidsverhoudinge

Die Wet op Arbeidsverhoudinge bly die belangrikste arbeidswet, wat kollektiewe regte reguleer en beskerming bied teen arbeidswanpraktyke. Dié wet reguleer ook vakbonde en werkgewersorganisasies en vestig sleutel geskildbeslegtingsagentskappe soos die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) en arbeidshoue. Dié wet reguleer verder alle arbeidsregtelike prosesse waaraan werkgewers moet voldoen wanneer dit gaan oor die werkgewer-werknemer verhouding.

Wet op Basiese Diensvoorwaardes

Die minimum statutêre vereistes waarop werkgewers en werknemers mag kontrakteer, word deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes bepaal en afgedwing.

Nasionale Minimum Loon Wet

Met intrede 1 Januarie 2019 is werkgewers verplig om ten minste die nasionale minimum loon te betaal, ongeag die bedryf of industrie. Hierdie loonbedrag sal van tyd tot tyd deur die Minister van Arbeid afgekondig word. Indien 'n spesifieke industrie se vasgestelde minimum loon egter hoër is as die nasionale minimum loon, moet die hoër loon betaal word.

Sektorale Vasstelling

'n Sektorale Vasstelling reguleer die bepalings en voorwaardes van indiensneming in 'n spesifieke bedryfssektor wat gedetailleerde en spesifieke regulasies vereis, waar daar geen gesentraliseerde kollektiewe bedinging is nie. Voorwaardes in 'n Sektorale Vasstelling mag verskil van dié in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, maar sal hoër rangeer en sal voorrang geniet.

Bedingingsraad Hoof Kollektiewe Ooreenkoms

Bedingingsrade hanteer kollektiewe ooreenkomste, los arbeidsgeskilte op (konsiliasie en arbitrasie), vestig verskeie skemas en maak voorstelle oor arbeidsbeleid en -wette. Vakbonde en werkgewersorganisasies kan bedingingsrade vorm. Dit is verpligtend vir 'n werkgewer om by die Bedingingsraad te registreer indien die aard van die besigheid binne die Bedingingsraad se toepassingsgebied val.

Wet op Billike Werkseleenthede

Die Wet op Billike Werkseleenthede verbied onregverdig diskriminasie by indiensneming en omsluit 'n wye reeks van beleid en prosedures. Dié wet vereis van aangewese werkgewers (werkgewers met 50 of meer werknemers, of 'n jaarlikse omset volgens Skedule 4 van die wet), om 'n Billike Werkseleenthede Komitee in die werksplek te stig, 'n Billike Werkseleenthede plan (EEA13) daar te stel en jaarliks verslae (EEA2 en EEA4) by die Departement van Arbeid in te dien.

Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid

Die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid reguleer toestande in die werksplek met verwysing na gesondheid en veiligheid. Wetgewing verplig alle werkgewers om 'n

veilige en gesonde werksplek te skep, waarna sekere regulasies geïmplementeer moet word indien die werkgewer vyf of meer werknemers in diens het.

Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes

'n Werknemer kan vergoeding eis vanaf die Vergoedingsfonds wanneer hy/sy beseer word aan diens, of siek word as gevolg van sy/haar werk. Families of afhanklikes kan ook eis indien die broodwinner sterf as gevolg van 'n werkverwante ongeluk of siekte. Alle werkgewers moet registreer by die Vergoedingskommissaris en gelde oorbetaal na aanleiding van 'n jaarlikse aanslag.

Wet op Vaardigheidsontwikkeling

Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling reguleer standarde vir opleiding en ontwikkeling deur van werkgewers (met 'n jaarlikse besteding aan salarisse van meer as R500,000.00) te vereis om 1% van hul betaalstaat tot die Nasionale Vaardigheidsfonds by te dra.

Wet op Werkloosheidsversekering

Die Werkloosheidsversekeringsfonds ("WVF") bied verligting aan werknemers wanneer hulle werkloos raak, of nie in staat is om te werk nie as gevolg van kraamverlof, ouerlike-, aannemings- en opdraggewende ouerlike verlof, of siekte. Dit bied ook verligting aan 'n oorlede bydraer se afhanklikes. Dit is die werkgewer se verantwoordelikheid om die bydraes (2% van die werknemer se salaris, of 2% van die werkloosheidsversekerings-inkomstefl plafon indien die werknemer bo die plafon verdien) oor te betaal, alhoewel beide die werkgewer en werknemer albei 1% bydra. Die inkomstefl plafon vir WVF word van tyd tot tyd deur die Minister van Arbeid vasgestel en afgekondig en is tans vasgestel op R178 464.00 per jaar.



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.

Enige werkgewer, groot of klein, kan lid word by die LWO.

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: Privaat sak/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

Klaas Venter

Pieter Breytenbach

Ansofie van der Walt

Daniel van der Vyver

Christo Bester

Christoff Dames

Adv. Michelle Smuts

Hein Harmse

082 552 2998

082 944 6886

076 091 4647

071 485 0647

071 485 3551

071 485 3503

064 756 5665

071 485 3531

klaas@huurkor.co.za

hb@lwo.co.za

ansofie@lwo.co.za

daniel@lwo.co.za

christo@lwo.co.za

christoff@lwo.co.za

michelles@lwo.co.za

hein@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

