



Voorgestelde vaderskapverlof

Deur Christo Bester

Die Parlement het goedkeuring verleen dat die voorgestelde wysigings aan wetgewing wat vaderskapverlof 'n werklikheid maak, voorgelê kan word aan die Nasionale Raad van Provinsies vir kommentaar. Hierdie wysigings aan wetgewing is genoodsaak omrede geen Suid-Afrikaanse (arbeidsregtelike) wetgewing spesifiek vir hierdie tipe verlof voorsiening maak nie.



Artikel 27 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) skep 'n reg op gesinsverantwoordelike verlof wat drie dae betaalde verlof per jaar toelaat. Gesinsverantwoordelike verlof kan geneem word:

- wanneer die werknemer se kind gebore is;
- wanneer 'n werknemer se kind siek is; of
- in die geval van die dood van 'n werknemer se eggenoot of lewensmaat, ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind, broer of suster.

Die WBDV is die primêre wetgewing wat gewysig moet word wat sal handel oor die regte en voorregte met verwysing na vaderskapverlof. Die Werkloosheids-

versekeringsfondswet moet egter ook gewysig word ten einde riglyne vas te lê wat sal handel oor die vergoeding vir vaders tydens die tydperk van vaderskapverlof. Hierdie twee stelling wetgewing moet eers gewysig en geproklameer word, voordat vaderskapverlof in terme van wetgewing geneem kan word. Dit wil voorkom dat die onderskeie wetgewing eers gedurende die tweede helfte van 2018 goedgekeur en inwerking sal tree.

Die witskrif oor vaderskapverlof stel drie tipes verlof voor:

Ouerskapverlof

'n Werknemer wat as 'n ouer van 'n kind beskou word, uitgesonder die moeder wat geboorte skenk, sal geregtig wees op **10 dae onbetaalde ouerskapverlof** vanaf die dag van geboorte van die biologiese kind, of in die geval waar 'n kind aangeneem word vanaf die dag wat die aanneming deur die hof gefinaliseer is, of die dag wanneer die kind in hulle toesig geplaas word indien die aanneming nog nie gefinaliseer is nie.

Aannemingsverlof

'n Werknemer wat 'n kind jonger as twee jaar oud aanneem, sal geregtig wees op **10 weke onbetaalde aannemingsverlof**. Die ander aanneemouer mag dan aansoek doen vir 10 dae onbetaalde ouerskapverlof. Beide ouers kan dus nie aansoek doen vir aannemingsverlof terselfdertyd nie.

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.

Lasgewende ouerskapverlof

Die "lasgewende ouer" is die persoon wie 'n surrogaat moederskap ooreenkom aangaan met 'n surrogaat moeder. 'n Werknemer wat die lasgewende ouer is sal geregtig wees op **10 weke onbetaalde lasgewende ouerskapverlof**. Die ander ouer mag dan aansoek doen vir 10 dae onbetaalde ouerskapverlof.

Net soos in die geval van kraamverlof waar vergoeding vir die verlof tydperk deur die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) betaal word, is die voorstel dat die werknemer in die drie nuwe tipes verlof kategorieë ook vergoedingsvoordele van die WVF kan eis van 66% van die werknemer se salaris.

Die ouer wat aanspraak maak op vaderskapverlof sal die nodige bewyse moet voorlê dat die ouer as die vader van die kind geregistreer is. In hierdie geval sal byvoorbeeld 'n verkorte geboortesertifikaat voldoende wees.

Die voorgestelde wysigings gaan egter geen invloed hê op die tradisionele kraamverlof tydperk nie. 'n Werknemer wat geboorte skenk aan 'n kind, sal steeds geregtig wees op minstens vier aaneenlopende maande se onbetaalde kraamverlof welke geneem kan word enige tyd vanaf vier weke voor die verwagte datum van geboorte, tensy anders ooreengekom of aanbeveel deur 'n mediese dokter.

Kontak die LWO by 086 110 1828 vir advies en/of bystand met enige arbeidsregtelike aangeleentheid. Die LWO help die werkgewer om deurlopend aan arbeidswetgewing te voldoen.

Bargaining councils - what is it and how does it work?

By El mari Lemmer

A bargaining council is a body that is established by one or more employers' organisations and one or more trade unions. It must be registered under the Labour Relations Act for a particular industry. This means that there are restrictions on what kind of dispute a specific bargaining council may hear.

- establishing and managing schemes or funds to benefit its parties or members
- making and submitting proposals on policies and laws that affect a specific sector or area

Certain bargaining councils have the status to resolve labour disputes in the same way as

prescribed in the scope of application of any bargaining council, the employer is legally obliged to register with that specific bargaining council and also to comply with the terms and conditions as set out in the collective agreement of the bargaining council.

Hefty fines can be imposed if an employer fails to comply with the collective agreement of the bargaining council.

What are the benefits of being registered with the bargaining council?

When it comes to dispute resolution the commissioners assisting with disputes in the bargaining council are specialised in that specific industry and collective agreement. Therefore parties will receive expert advice and assistance from the commissioner with regards to dispute resolution.

What must employers know?

If there is a registered bargaining council in a specific industry, it is not optional for the employer to register with the bargaining council and comply with the collective agreement. Employers must take care to be informed with regards to their specific industry and comply with applicable legislation.

Contact the LWO at 086 110 1828 or info@lwo.co.za to ensure your business complies with applicable labour legislation.



Powers and functions of the bargaining council include:

- making and enforcing collective agreements
- preventing and resolving labour disputes
- establishing and managing a dispute resolution fund
- promoting and establishing training and education schemes

the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA) and does the CCMA not have jurisdiction to preside over labour disputes in a specific industry, if such an accredited bargaining council exists.

Does an employer have to register with a bargaining council?

If the core function of an employer is



Minimum loon 2018: kontrak skoonmakers

Deur Christo Bester

Sektorale Vasstelling 1 tref onderskeid tussen Area A (metropolitaanse munisipaliteite van die stad Kaapstad, die groter Oosrand Metro, die stad Johannesburg, Tshwane en Nelson Mandela, asook die plaaslike munisipaliteite van Emfuleni, Merafong, die stad Mogale, Metsimaholo, Randfontein, Stellenbosch en Westonaria), Area B (alle areas in die Kwazulu-Natal provinsie) en Area C (die res van die Republiek van Suid-Afrika wat nie onder Area A en Area B ressorteer nie). Kontak die LWO vir 'n volledige uiteensetting van die onderskeie Areas en minimum lone van toepassing.

Hiermee die minimum loon tariewe vir kontrak skoonmakers en datum van inwerkingtreding vir die onderskeie Areas:

- **Area A: R20.74**
01 Januarie 2018 - 30 November 2018
- **Area B: R19.36**
01 Januarie 2018 - 28 Februarie 2018
- **Area B: R20.00**
01 Maart 2018 - 30 November 2018

- **Area C: R18.90**
01 Januarie 2018 - 30 November 2018

Die nuwe minimum loon vir die Kontrak skoonmakersektor moet egter nie verwar word met die vasstelling van die minimum bedrag soos voorgestel deur die konsep Nasionale Minimum Loon wetgewing, wat waarskynlik op 01 Mei 2018 inwerking gaan tree nie. Tot en met die inwerkingtreding van die konsep Nasionale Minimum Loon wetgewing, moet werkgewers voldoen aan die minimum loon soos afgekondig deur die minister in terme van Sektorale Vasstelling 1.

Vele besigheidsrisiko's moet daaglik deur die werkgewer bestuur word. Die beste wyse waarop 'n werkgewer arbeid as besigheidsrisiko kan aanspreek, is om proaktief op te tree en te verseker dat die dienskontrakte, dissiplinêre kode, prosedures en beleide in plek is en hierdie dokumentasie aan toepaslike wetgewing, wat Sektorale



Vasstelling 1 insluit, voldoen. Indien 'n werkgewer nie ten minste die minimum loon betaal nie en dus nie aan wetgewing voldoen nie, is daar sekere regsimplikasies en gevolge vir die werkgewer.

Kontak die LWO vir meer inligting by 086 110 1828 of info@lwo.co.za.



Minimum loon 2018: huiswerkers

Deur Christo Bester

Sektorale Vasstelling 7, van toepassing op huiswerkers, se nuwe minimum loon is deur die minister van arbeid, Mildred Oliphant, op 7 Desember 2017 aangekondig.

Die nuwe minimum loon vir die Huiswerker Sektor moet egter nie verwar word met die vasstelling van die minimum bedrag soos voorgestel deur die konsep Nasionale Minimum Loon wetgewing, wat waarskynlik op 1 Mei 2018 inwerking gaan tree nie. Tot en met die inwerkingtrede van die konsep Nasionale Minimum Loon wetgewing, moet daar voldoen word aan die minimum loon soos afgekondig deur die minister in terme van Sektorale Vasstelling.

Die minimum loon vir die Huiswerker Sektor is van toepassing op werknemers in 'n privaat huishouding, soos:

- huiswerkers
- tuinwerkers
- werkers wat na kinders, siekes, bejaardes, siekliks of gestremdes omsien
- huiswerkers wat verskaf word deur 'n werkverskaffingsdiens



Die minimum loon vir die Huiswerker Sektor in terme van die Sektorale Vasstelling, sal inwerking tree op 01 Januarie 2018 en geld tot en met 30 November 2018.

Die Sektorale Vasstelling tref onderskeid tussen groter munisipale areas en plattelandse areas – **kontak ons kantore vir 'n volledige lys van die onderskeie areas.**

Volgens die nuwe loonvasstelling is die vereiste minimum tarief vir huiswerkers wat langer as 27 uur 'n week werk:

In groter munisipale areas:

- R13.05 per uur
- R587.40 per week
- R2 545.22 per maand

In plattelandse areas:

- R11.89 per uur
- R534.91 per week
- R2 317.75 per maand

Volgens die nuwe loonvasstelling is die vereiste minimum tarief vir huiswerkers wat **minder as 27 uur 'n week werk:**

In groter munisipale areas:

- R15.28 per uur
- R412.60 per week
- R1 787.80 per maand

In plattelandse areas:

- R14.03 per uur
- R378.83 per week
- R1 164.48 per maand

Die nuwe werksverhouding tussen werkgewer en werknemer, wat eie is aan die Huiswerker Sektor, skep unieke uitdagings en hou ook risiko in vir die werkgewer.

Die LWO bied gespesialiseerde dienskontrakte vir die Huiswerker Sektor. **Kontak ons vir meer inligting oor die LWO se Huiswerker pakket vir werkgewers met 'n huiswerker in diens, by 086 110 1828 of stuur 'n e-pos aan info@lwo.co.za. Besoek ook die LWO webtuiste by www.lwo.co.za.**

Payment for years of service?

By Anneline Scriven

Often employees request to be paid for the years of service they have rendered to the employer when the employment relationship comes to an end. However, any employee who receives wages or a salary is compensated for their services when they receive their remuneration.

The only circumstances when an employer is obligated to compensate an employee for years of service, is when the employer retrenched an employee. This is referred to as severance pay and the employee will be entitled to the following:

- Remuneration up to the last working day;
- Accumulated leave due to the employee;

- Severance pay of 1 week's salary for every year of completed service; and
- Notice pay if the employee is not required to work during the statutory notice period.

Keep in mind that correct procedures have to be followed when an employee's services is terminated.

Contact the LWO for any labour related advice or assistance, we are available 24/7.



LWO lede het direkte toegang tot ons Regsafdeling 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: Bemarking

Bestuurder: Finansies & Admin

Bestuurder: Regsdienste

Senior Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Pieter Muller

Pieter Breytenbach

Ansofie van der Walt

Daniel van der Vyver

Christo Bester

Mariëtte Redelinghuys

Elmari Lemmer

Adv. Mishka Mars

Zandré Maritz

082 853 8771

082 944 6886

076 091 4647

071 485 0647

071 485 3551

071 485 3501

071 485 3531

071 485 3503

071 485 3565

pietman@amanabdy.co.za

hb@lwo.co.za

ansofie@lwo.co.za

daniel@lwo.co.za

christo@lwo.co.za

mariette@lwo.co.za

elmari@lwo.co.za

mishka@lwo.co.za

zandre@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

