

Aftree-ouderdom?

Deur Marelize Roets

Suid-Afrikaanse wetgewing stel nie 'n bepaalde aftree-ouderdom vas nie en is dit iets waarop die werkgever en werknemer moet ooreenkom. Wanneer 'n werknemer dan hierdie vasgestelde aftree-ouderdom bereik het, kom die dienskontrak outomaties tot 'n einde. Dit is belangrik om steeds 'n konsultasie met die werknemer te hou ten einde te bevestig dat die dienskontrak tot 'n einde kom op die bepaalde datum. Die werkgever kan ook ondersoek instel om (na



beëindiging van die permanente dienskontrak) 'n vaste termyn dienskontrak met die werknemer aan te gaan vir 'n bepaalde tydperk om sodoende steeds van die werknemer se diens te gebruik te maak.

Wat sê die wet?

Werkgewers moet versigtig wees om nie teenoor werknemers te diskrimineer ten opsigte van ouderdom nie. Artikel 187(1) (f) van die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) bepaal dat 'n ontslag gegrond bloot op die ouderdom van die werknemer outomaties as onbillik geag sal word. Dus sal die werkgever die besluit om die persoon se dienskontrak te beëindig moet kan regverdig. Die WAV bevat egter 'n uitsondering in Artikel 187(2) wat bepaal dat 'n werkgever 'n werknemer mag verplig om af te tree indien die werknemer die vasgestelde aftree-ouderdom óf die ooreengekome aftree-ouderdom bereik het.

Wat staan in die dienskontrak?

Die dienskontrak is die basis van die werkgever-werknemer verhouding en vervat die terme en voorwaardes van indiensname soos op ooreengekom. Ons beveel aan dat werkgewers 'n aftree-ouderdom vasstel in die dienskontrak. Wanneer 'n werknemer dan hierdie aftree-ouderdom bereik, kan die werkgever voortgaan om die werknemer se dienskontrak te beëindig.

Indien die dienskontrak nie melding maak van 'n aftree-ouderdom nie, moet die werkgever met die werknemer konsulteer en poog om 'n ooreenkoms te bereik wat as billik en regverdig geag kan word. Dis belangrik dat die werknemer ook insette lewer om te verseker dat die proses om 'n aftree-ouderdom vas te stel nie as 'n eensydige verandering aan die diensvoorwaardes geag kan word nie.

Is daar 'n gevestigde praktyk in die werksplek?

Die gevestigde praktyk in die werksplek kan oorweeg word indien die dienskontrak nie voorsiening maak vir 'n ooreengekome aftree-ouderdom nie. Die werkgever moet dan vasstel op watter ouderdom ander werknemers in die verlede met aftrede gegaan het. Indien daar

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.

'n gevestigde praktyk binne die werksplek bestaan, moet die werkgever konsekwent optree teenoor die huidige werknemers.

Wees versigtig!

Wanneer die aftree-ouderdom bereik is, maar die werkgever nie die diensverhouding beëindig het nie en die werknemer gaan voort met dienslewering, is daar 'n bepaalde risiko vir die werkgever aangesien 'n nuwe diensooreenkoms outomaties ontstaan het sonder 'n einddatum. Die werkgever sal verplig wees om met die werknemer te konsulteer ten einde op 'n nuwe aftree-ouderdom ooreen te kom. Indien die partye nie 'n ooreenkoms kan bereik nie, kan die werkgever 'n swak werksverrigting konsultasie met die werknemer oorweeg. Die werknemer se werksprestasie sal gemonitor word en indien die werknemer se ouderdom daartoe lei dat die werknemer se werksprestasie nie na bevrediging is nie, sal die werknemer se dienskontrak beëindig kan word deur die wetlike prosedure te volg.

Tree proaktief op

Werkgewers kan verskeie struikelblokke uit die weg ruim deur die aftree-ouderdom reeds met die ondertekening van die dienskontrak vas te stel. Werknemers se ouderdomme moet ook gereeld nagegaan word om te verseker dat 'n werknemer nie toegelaat word om te werk nadat die vasgestelde aftree-ouderdom bereik is nie.

Kontak die LWO by 086 110 1828 vir advies en/of bystand rondom dienskontrakte en aftree-ouderdomme. Die LWO help die werkgever om deurlopend aan arbeidswetgewing te voldoen.

Traditional healers - valid medical certificates?

By Michelle Smuts

Traditional healers are consulted by approximately 60% of the South African population. Medical certificates are, more often than not, a requirement for employers when an employee has been ill. Can a note from a traditional healer be accepted as a valid medical certificate?

No medical certificate – no pay

In terms of the Basic Conditions of Employment Act (BCEA) an employer is not required to pay an employee if the employee has been absent from work for **more than two consecutive days OR on more than one occasion during an eight-week period** and does not produce a medical certificate on request of the employer, stating that the employee was unable to work for the duration of the employee's absence on account of his/her sickness or injury.

An employee is entitled to the number of days' paid sick leave equal to the number of days normally worked in a 6 week period during a sick leave cycle of 36 months. During the first 6 months of employment, an employee is entitled to 1 day's paid sick leave for every 26 days worked.

Is it a valid medical certificate?

The medical certificate must be issued and signed by a medical practitioner or any other person who is certified to diagnose and treat patients and who is registered with a professional council established by an Act of Parliament.

In the matter of *Kiviets Kroon Country Estate (Pty) Ltd v Mmoledi & others [LAC] JA78/10* an employee was dismissed for being absent

from work. The employee had a medical certificate from a traditional healer, indicating that she had premonitions of ancestors. The employer dismissed the employee for being absent from work without having a valid medical certificate. The Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA) and the Labour Court found the dismissal was not justified as she had a justifiable reason for not being at work. The case went on appeal to the Labour Appeal Court. The Labour Appeal Court said that the Constitution recognises traditional beliefs and practices, so employers should also accept these beliefs.

What does this mean for me as an employer?

For a traditional healer's sick note to be acceptable as a valid medical certificate, the traditional healer must be:

- certified to diagnose and treat patients
- registered with a professional council

Abuse of sick leave can have a huge impact on a business's productivity and profitability. To ensure that employees do not abuse sick leave, employers should implement clear rules and standards in the workplace regarding attendance, absenteeism and sick leave.

We advise employers to use the following guidelines and ensure that employees know:

- how and when to apply for any form of leave;
- who to contact if they are ill, injured or have a family emergency;
- how to contact that person (telephone, text message, e-mail etc.);
- when they will be required to submit supporting documentation such as a medical certificate from a registered medical practitioner, or proof of a death in the family; and
- what the consequences of non-compliance with the workplace rules will be (disciplinary action, unpaid leave, etc.).



It is also very important that the employer monitor work attendance and leave taken. Do monthly reports to identify any possible patterns in terms of absenteeism amongst employees. These patterns and trends are usually indicative of a more serious problem, for instance a chronic medical condition.

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

Dagboek hierdie datum!!!

LWO Lede Vergadering:



Die LWO is 'n lede-organisasie sonder 'n winsoogmerk en word bestuur deur 'n Raad wat uit lede bestaan. Elke twee jaar word 'n Lede Vergadering gehou waartydens belangrike aangeleenthede bespreek word, asook 'n nuwe Raad verkies word.

Dagboek asseblief 26 Julie 2018 vir die LWO Lede Vergadering. Jou teenwoordigheid is vir ons belangrik. Meer besonderhede sal volg en sal lede ook per e-pos gekontak word.

"Myth BUSTER" ArbeidsREG

Wanpersepsie:

"Die werkgewer kan onmiddellik 'n werknemer weens ernstige wangedrag ontslaan"

Feit:

'n Werkgewer kan nie 'n werknemer onmiddellik

afdanke nie, selfs vir 'n geldige rede, sonder om eers 'n dissiplinêre verhoor te hou ten einde te verseker dat 'n billike prosedure gevolg is en daar substantiewe rede is om die afdanking te regverdig nie.

LWO werkwinkels - arbeidsreg vir die werkgewer

Arbeidswetgewing stel streng vereistes aan werkgewers en die LWO se hoofdoel is om te verseker dat jou besigheid aan al hierdie vereistes voldoen. Arbeidswetgewing is nie onderhandelbaar nie en om daaraan te voldoen verg spesialiskennis, wat 'n besigheidsrisiko inhou vir die werkgewer. Die LWO het 'n span hoogsopgeleide Regsadviseurs met nagenoeg 235 jaar se toepaslike ervaring en verskaf reeds vir die afgelope 28 jaar wêreldklas arbeidsregadvies aan werkgewers in alle besigheidsektore.

Die LWO Werkgewersorganisasie het 'n reeks praktiese werkwinkels in samewerking met AccTech Systems aangebied wat fokus op arbeidsreg vir die werkgewer. Daar is reeds werkwinkels gehou in Woodmead, Johannesburg (Gauteng), Port Elizabeth (Oos-Kaap), Nelspruit (Mpumalanga) en Centurion (Gauteng).

Ons het groot waardering vir besigheidseienaars wat so 'n kritiese rol speel in ons land se ekonomie en is ons trots op hierdie inisiatief om op grondvlak 'n verskil te maak in elke werkgewer se besigheid.

Werkwinkels in die ander provinsies gaan volg. Hierdie werkwinkels word bygewoon deur LWO-lede asook nie-lede en is enige werkgewer welkom - maak seker jy skakel in by die werkwinkels om praktiese en relevante inligting te ontvang.

Kontak Ansofie van der Walt vir meer inligting by 076 091 4647 of stuur 'n e-pos na ansofie@lwo.co.za.



±200 mense het die werkwinkel te Centurion bygewoon op 21 Februarie 2018



Christo Bester (LWO Bestuurder: Regsdienste) gesels oor die arbeidsomgewing in Suid-Afrika



Adv. Ernst Richter (LWO Streekverteenwoordiger) gesels oor dissipline in die werksplek en die KVBA ("CCMA")

Giving notice - four weeks or calendar month?

By Christo Bester

Employers and employees have different interpretations when it comes to the notice period to terminate the employment relationship.

The Basic Conditions of Employment Act (BCEA) stipulates that an employment contract may be terminated on notice of not less than four weeks if the employee has been employed for one year or longer. It is interesting to note that it does not stipulate that notice should be a month or calendar month's notice. For this reason employers usually regulate the notice period in the employment contract.

The BCEA defines a "month" as a "calendar month". Despite this, you still have to consider the interpretation of the term by looking at the context of the employment contract as a whole.

Does the phrase mean:

- any 30-day period, with the result that notice may be given on any day of the month and the notice period will then terminate in 30 days' time; or

- the beginning of any given month to the end of the same month, with the result that notice must be given on the first day of the month and will continue until the last day of the month. Accordingly, where notice is given on any day of the month, the notice period will only commence on the first day of the following month and will continue until the last day of that same month.



It is important that the employer clearly qualify and define the termination notice period in the employment contract. This can be done by using the word "calendar" and referring to other provisions such as payment of remuneration and benefits such as pension and medical aid contributions on a "monthly basis".

By explicitly using the qualifier word of "calendar" in the termination clause would be a significant indicator to anyone interpreting the notice period that the parties clearly intended a different meaning to be given to the term "calendar month" than to the term "month".

Contact the LWO at 086 110 1828 for more information and/or assistance in this matter.

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

Zandr  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

