

Openbare vakansiedae en werknemers - hoe nou?

Deur Christo Bester

Die produktiwiteit en finansiële sukses van enige werkgever se besigheid is afhanklik van verskeie faktore, waaronder werknemers se teenwoordigheid en effektiewe dienslewering in die werksplek 'n kritiese deel uitmaak.

Openbare vakansiedae kan 'n groot impak op werkgevers hê in gevalle waar werknemers benodig word om besigheidsaktiwiteite voort te sit. Openbare vakansiedae word gereguleer deur die Wet op Openbare Vakansiedae (WVOV), terwyl die betaling aan werknemers vir werk gedoen op openbare vakansiedae gereguleer word deur arbeidswetgewing - die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 'n Sektorale Vasstelling of Bedingingsraad se Kollektiewe ooreenkoms, welke ook al van toepassing is op die werkgever se spesifieke industrie.

'n Werkgever is daarop geregtig om sy werknemer te versoek om op 'n openbare vakansiedag te werk, maar sodanige reëling moet vervat word in die werknemer se dienskontrak aangesien die WBDV nie 'n verpligting plaas op die werknemer om te werk nie.

Hoe werk vergoeding vir dienslewering op 'n openbare vakansiedag?

Suid-Afrika het 12 amptelike openbare vakansiedae. Die WVOV bepaal egter dat indien 'n openbare vakansiedag op 'n Sondag val, die daaropvolgende Maandag ook sal kwalifiseer as 'n openbare vakansiedag. Werkgevers moet in gedagte hou dat die berekening van vergoeding met betrekking tot enige openbare vakansiedag dieselfde hanteer moet word, ongeag of die openbare vakansiedag op 'n Sondag val.

Die berekening van vergoeding wat betaalbaar is met openbare vakansiedae kan egter verwarrend wees. Daar is twee scenarios van toepassing:

Scenario 1: Die openbare vakansiedag val op 'n dag wat die werknemer normaalweg sou werk:

- Betaling indien daar van die werknemer verwag word om wel op hierdie dag te werk: dubbel die werknemer se daaglikse loon (ongegag hoeveel ure gewerk word).



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.

- Betaling indien daar nie van die werknemer verwag word om op hierdie dag te werk nie: die werknemer se normale daaglikse loon.

Scenario 2: Die openbare vakansiedag val op 'n dag wat die werknemer nie normaalweg sou werk nie:

- Betaling indien daar van die werknemer verwag word om wel op hierdie dag te werk: die werknemer se daaglikse loon plus die werknemer se uurlikse tarief vir ure gewerk (neem kennis dat die werknemer ten minste vir 'n minimum van 4 ure betaal moet word, selfs indien die werknemer vir minder as 4 ure gewerk het).
- Betaling indien daar nie van die werknemer verwag word om op hierdie dag te werk nie: geen betaling.

Redelike kennisgewing en uitruiling van openbare vakansiedae

Die werkgever moet werknemers redelike kennis gee indien daar van werknemers verwag gaan word om op 'n openbare vakansiedag te werk. In terme van die WVOV kan 'n openbare vakansiedag uitgeruil word met 'n ander dag, maar slegs waar daar met die werknemer 'n skriftelike reëling getref is vir hierdie uitruiling. Waar 'n openbare vakansiedag uitgeruil is sal die werknemer slegs dan die normale dagtarief ontvang vir beide dae.

Kontak die LWO by 086 110 1828 of info@lwo.co.za om seker te maak werknemers ontvang die korrekte loon wat in lyn is met arbeidswetgewing.

Domestic workers and COIDA

By Christo Bester

In terms of the latest statistics from Statistics South Africa, the domestic workers sector constitutes a significant 6.2% of the entire South African workforce.

The Compensation for Occupational Injuries and Deceases Act (COIDA) does not define which workers fall within the term "domestic worker". Domestic workers are however defined in the National Minimum Wage Act and the Basic Conditions of Employment Act, as any worker who performs domestic work in a private household and who receives, or is entitled to receive, a wage. It includes a gardener, a person employed by a household as a driver of a vehicle, a person who takes care of children, the aged, the sick, the frail or the disabled, and also includes domestic workers



employed or supplied by employment services.

Domestic workers as employees are still excluded from certain benefits, one of which is the benefits in terms of COIDA. This means that domestic workers are not entitled to compensation for disablement caused by occupational injuries or diseases sustained or contracted by them in the course of their employment. Dependents of domestic workers who died as a result of such injuries and diseases are also

not entitled to compensation in terms of COIDA.

In a watershed judgment the Gauteng High Court of Pretoria ruled on 23 May 2019 that all sections in the COIDA act which

exclude domestic workers employed in private households from the definition of an employee, is unconstitutional and invalid. The Constitutional Court now needs to confirm the judgment and determine from which date the inclusion of domestic workers as employees must take effect.

Effectively, the judgment means that employers of domestic workers will be required to:

- register with the compensation commissioner;
- furnish the commissioner with the full particulars of the household that acts as the employer;
- keep a record of the earnings of their domestic worker/s;
- submit annual returns of earnings to the commissioner; and
- pay an amount based on an assessment to the compensation fund.

Contact the LWO at 086 110 1828 when you employ a domestic worker to ensure that you comply with all aspects of labour law.

Weiering om gewysigde diensvoorwaardes te aanvaar...?

Deur Christo Bester

Ontslag in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge is onder andere **outomaties onbillik** indien die werkgewer die werknemer ontslaan weens:

- die werknemer se uitoefening van sy reg op vryheid van assosiasie, of
- die werknemer se weiering om 'n eis van gemeenskaplike belang tussen die werknemer en die werkgewer te aanvaar. 'n Wysiging van 'n werknemer se diensvoorwaardes sal kwalifiseer as 'n eis van gemeenskaplike belang deur die werkgewer.

Wysigings aan diensvoorwaardes word dikwels vereis as gevolg van 'n verandering in die werkgewer se operasionele vereistes. Wanneer die diensverhouding egter beëindig word as gevolg van hierdie operasionele vereistes, moet dit voorafgegaan word deur 'n personeelverminderingprosedure.

Personeelvermindering is 'n geen-fout-ontslag aangesien die werknemer niks verkeerd gedoen het nie en die ontslag in ooreen-

stemming is met operasionele vereistes. Tydens die personeelverminderingproses is dit die werkgewer én werknemer se verpligting om alle alternatiewe te oorweeg wat moontlike ontslag van werknemers kan verhoed.

Indien die wysiging van diensvoorwaardes 'n billike en sinvolle alternatief is om werknemers se ontslag te voorkom, moet die werkgewer en werknemer hierdie herstrukturering en wysiging van diensvoorwaardes oorweeg. Indien die billike en

sinvolle alternatief verwerp word deur die werknemer, het die werkgewer die reg om weens die operasionele vereistes die herstrukturering en wysiging van diensvoorwaardes te implementeer.

Enige werknemer wat daarna die gewysigde diensvoorwaardes verwerp kan ontslaan word weens operasionele vereistes van die werkgewer. Die ontslag sal dus nie geklassifiseer kan word onder 'n outomatiese onbillike ontslag nie, maar as 'n ontslag weens operasionele vereistes. Die werkgewer moet kan bewys dat daar 'n werklike operasionele behoefte bestaan het om diensvoorwaardes te wysig en dat daar geen redelike alternatief tot ontslag is nie. Dit is krities dat die werkgewer ook kan bewys dat 'n billike konsultasieproses gevolg is.

Kontak die LWO by 086 110 1828 wanneer jy oorweeg om diensvoorwaardes te wysig om te verseker dat jy nie jou besigheid op risiko plaas nie.



Herindiensneming van 'n oorlede werknemer?

Deur Christo Bester

Dit is algemeen in die werksplek en in terme van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) en Arbeidshof uitsprake dat die herindiensneming van 'n werknemer 'n gepaste bevinding is vir gevalle van onbillike ontslag in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge. Die doel van herindiensneming is primêr om die werknemer in die posisie te plaas waarin die werknemer sou wees voor die onbillike ontslag.



Maar is die herindiensneming van 'n oorlede werknemer moontlik?

Die antwoord is JA. Die regspraak van die KVBA en Arbeidsappêlhof oor hierdie aspek is beslissend dat werknemers wat gesterf het steeds geregtig is om hul dag in die hof te kan kry en selfs na afsterwe "her-indiens" geneem te word.

Die beslissings is gebaseer op die feit dat selfs indien 'n werknemer sterf, die voordele in terme van 'n dienskontrak by afsterwe nie verbeur word indien 'n uitspraak herindiensneming gelas nie. In terme van wetgewing wat bestorwe boedels reguleer sal die voordele die bestorwe boedel van die werknemer toeval en kan die eksekuteur die voordele afdwing.

Alhoewel die oorlede werknemer dus nie werklik herindiens geneem word nie, sal die diensvoordele naamlik maandelikse salaris, jaarlikse verlofkrediet en enige ander vergoeding waarop die werknemer geregtig is, verskuldig wees vanaf datum van herindiensneming tot datum van afsterwe.

Dit is belangrik om te onthou dat die uitsondering, naamlik waar dit prakties nie moontlik is om 'n werknemer herindiens te neem weens die werkgewer se operasionele vereistes nie, nie sal geld in gevalle waar gelas word dat 'n oorlede werknemer her-indiens geneem moet word nie.

Kontak die LWO by 086 110 1828 vir bystand met elke KVBA-saak. Die LWO is geregistreer as werkgewersorganisasie by die Departement van Arbeid en is gemagtig om ons lede te verteenwoordig in forums soos die KVBA, Bedingingsrade en die Arbeidshof.

Employers - are you prepared???



The top 5 misconduct in the workplace is:

- 1 Absenteeism
- 2 Under the influence
- 3 Insubordination
- 4 Theft
- 5 Misuse of employer's property

LWO
24/7 legal advice helpline
Phone: 086 110 1828



Retrenchment tracker: SA's big corporate job losses in 2019 - 13 205 so far...

"The alarming state of the South African economy is taking a heavy toll on companies, and many have announced retrenchments."

- James de Villiers, Business Insider SA (June 25, 2019)



All employers have two goals: to make a profit and be sustainable. Employers should therefore consistently evaluate all factors that can have an influence on the long term success of the business in order to create a cost effective environment enabling the business to stay competitive within the market. **In the current economic climate, many employers struggle and consider different options to adjust to a changing environment.** Retrenchment is a no fault dismissal, as the employee did nothing wrong and dismissal is due to operational requirements. As with all dismissals, the retrenchment process must be both substantively and procedurally fair.

We strongly advise employers to implement clear rules in the workplace and follow correct procedures with regards to all labour matters, especially dismissal, retrenchment and general discipline in the workplace, by acting proactively. Contact the LWO at 086 110 1828 for 24/7 assistance.

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	Klaas Venter	082 552 2998	klaas@huurkor.co.za
Hoof Uitvoerende Beamppte	Pieter Breytenbach	082 944 6886	hb@lwo.co.za
Bestuurder: Bemarking	Ansofie van der Walt	076 091 4647	ansofie@lwo.co.za
Bestuurder: Finansies & Admin	Daniel van der Vyver	071 485 0647	daniel@lwo.co.za
Bestuurder: Regsdienste	Christo Bester	071 485 3551	christo@lwo.co.za
Regsadviseur	Christoff Dames	071 485 3503	christoff@lwo.co.za
Regsadviseur	Adv. Michelle Smuts	064 756 5665	michelles@lwo.co.za
Regsadviseur	Hein Harmse	071 485 3531	hein@lwo.co.za
Regsadviseur	Yolandi van der Laarse	071 485 3565	yolandi@lwo.co.za
Regsadviseur	Alwyn Annandale	071 485 3501	alwyn@lwo.co.za
Regsadviseur	Simonné Els	071 485 3530	simonne@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

