

## Die regte stappe: ontslag weens operasionele redes

Deur Anneline Scriven

Dit is soms nodig vir 'n werkgever om ontslag weens operasionele redes te oorweeg. Hierdie tipe ontslag is nie weens 'n oortreding wat die werknemer begaan het nie, maar is eerder 'n "geen fout" ontslag.

### Ontslag weens operasionele redes kan een van die volgende wees:

- Ekonomies (weens finansiële redes);
- Tegnologies (implementering van nuwe tegnologie wat 'n werknemer se posisie oorbodig laat);
- Struktureel (indien daar herstrukturering plaasvind); of
- Soortgelyke operasionele behoeftes van die werkgever.

### Wat word verwag van die werkgever?

Sodra die werkgever ontslag weens operasionele redes oorweeg, is dit nodig om met die werknemers te konsulteer. Wetgewing sit uiteen waaroor die partye moet konsulteer en ook dat die partye konsensus moet bereik oor die verskeie punte. Die werknemers het die geleentheid om tydens die konsultasieproses voorstelle te maak om die personeelvermindering te vermy.

### Mag die werknemers verteenwoordig word tydens die konsultasieproses?

Die werknemers mag verteenwoordig word tydens hierdie proses deur enige van die volgende:

- Enige persoon na verwys in 'n Kollektiewe Ooreenkoms;
- 'n Werksplekforum; of
- 'n Geregistreerde vakbond.

### Hoe word die werknemers in kennis gestel van die konsultasie?

Die werkgever moet die werknemers skriftelik uitnooi om die konsultasie by te woon. Dit is ook noodsaaklik dat alle relevante informasie wat bespreek sal word tydens die konsultasie, vervat word in die kennisgewing.

### Hoe word die werknemers wie geraak word deur die personeelvermindering geselekteer?

Die seleksie kriteria moet op ooreengekom word deur die partye wat die konsultasie bywoon. Indien die partye nie op die kriteria ooreenkom nie, moet die kriteria as regverdig en objektief geag kan word. Die algemene kriteria sluit in: Laaste in – eerste uit, vaardighede, kwalifikasies, opleiding, ens.



### Watter gelde moet aan die werknemer betaal word?

Die gelde verskuldig aan die werknemer by ontslag vir operasionele redes is:

- Opgehoopte verlof;
- Skeidingsvergoeding van een week se salaris vir elke voltooid jaar van diens;
- Kennistydperk – wat bepaal sal word deur die werknemer se diensperiode in ag te neem.

Daar word van die werkgever vereis om prosedureel en substantief korrek op te tree tydens hierdie proses. Die partye moet soveel as wat nodig is vergader. Die werkgever mag slegs voortgaan met ontslag indien daar geen ander opsie beskikbaar is nie. Sou die werkgever nie korrek optree nie, staan hy/sy 'n arbitrasiebevel by die Kommissie vir Versoening Bemiddeling en Arbitrasie ("KVBA") in die gesig. Skakel die LWO vir bystand tydens hierdie proses, om te verseker dat jou besigheid nie op risiko geplaas word nie.

**Kontak die LWO by 086 110 1828 wanneer die diensverhouding beëindig moet word vir welke rede ookal - onthou ons 24/7 regsadvies hulplyn is GRATIS vir ons lede!**

# Recording conversations without consent...

By Adv Michelle Smuts

Contrary to popular belief, it is legal for a person to secretly record a conversation they have with you.

The Right to Privacy is part of our Constitution, but it is not illegal for a person to record a conversation they are a party to. An employer is entitled to breach the privacy of an employee if it can be proven that the employee gave his/her consent, or that the breach was justified by necessity or in the interest of justice to do so. The opposite is, however, also true.

Section 4 of the "RICA" Act stipulates that any person, other than a law enforcement officer, may record any communication if he or she is a party to the communication, unless such communication is intercepted by such person for purposes of committing an offence.

It is becoming increasingly easy for employees in the workplace to record conversations, without the consent of the employer to do so. Employers often find themselves in a position where they are confronted with recordings of their

conversations with employees without even knowing that such recordings had been made. These recordings may be introduced by employees as evidence in disciplinary hearings or at the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration ("CCMA").

Regardless of how recordings are obtained, they may be admissible notwithstanding the infringement on constitutional rights and especially when in the interest of justice according to Section 35(5) of the Constitution.

An employer may present evidence accordingly in disciplinary hearings or arbitrations in the form of recordings,

if doing so would be in the interest of justice and even if obtaining them infringes on an employee's right to privacy. Employers are still, however, required to follow a fair process and provide the employee with a fair opportunity to state his/her case and to respond to the evidence presented against him/her.

Employers are advised to be wary of the fact that their employees may present evidence in various forums in the form of recorded conversations, which the employer has no knowledge of. Employers may of course also utilise the information obtained from recordings to their advantage.

**Contact the LWO to ensure that your actions qualify as in the interest of justice and that a fair procedure is followed: 086 110 1828 (24/7).**



## CCMA ANNUAL REPORT 2018/2019:

- Total cases referred to the CCMA: **193 732** (775 new cases on a daily basis)
- **71%** of all case referrals related to **unfair dismissal** | **11%** of all case referrals related to **unfair labour practice**

## WVF en vaderskapverlof

Deur Christo Bester

Op 1 November 2019 het Artikels 8(a)(cA), 11, 15 en 16 van die Wysigingswet op Arbeidswetgewing inwerking getree nadat President Ramaphosa die groen lig gegee het en dit in die Staatskoerant afgekondig het.

Die inwerkingtreëding was lank afgewag aangesien dit nou moontlik is om werkloosheidsvoordele te eis in verband met ouerlike -, aannemings- en lasgewende (surrogaat) ouerlike verlof. Die wysigings vorm nou deel van die bepaling van die Werkloosheidsversekering Wet.

Die werkloosheidsvoordele bepaal dat ouerlike -, aannemings – en lasgewende ouerlike voordele teen 'n vasgestelde koers betaal word naamlik 66% van die verdienste van 'n begunstigde op die datum van aansoek.

Daar is egter sekere voorvereistes waaraan 'n werknemer wat bydraes maak tot die werkloosheidsversekeringsfonds moet voldoen alvorens die nuwe voordele geëis en uitbetaal sal word.

### 'n Bydraer sal moet bewys dat die bydraer:

- geregistreer is as die vader van die kind in terme van die Wet op Registrasie van Geboortes en Sterftes, Wet 51 van 1992, (ouerlike of "vaderskap" verlof);
- die ouer is van 'n kind onder die ouderdom van twee jaar in terme van die aannemingsbevel, (aannemingsverlof);
- die voornemende aannemende ouer is van 'n kind jonger as twee jaar en die kind in terme van 'n hofbevel in die sorg van die voornemende aanneemouer geplaas is, hangende die finalisering van die aannemingsbevel; of
- die ouer is van 'n kind wat gebore is as gevolg van 'n surrogaat moederskap ooreenkoms (lasgewende ouerlike verlof)

Ouerlike verlof is vir 'n tydperk van 10 aaneenlopende dae waarvoor werkloosheidsvoordele geëis kan word. Aannemings- asook lasgewende ouerlike verlof is vir 'n tydperk van 10 weke vir een van die aanneemouers, terwyl die ander aanneemouer net vir ouerlike verlof kwalifiseer van 10 aaneenlopende dae waarvoor werkloosheidsvoordele geëis kan word.

**Kontak die LWO by 086 110 1828 vir advies en/of bystand om seker te maak dat jy as werkgewer deurlopend aan arbeidswetgewing voldoen, veral wanneer wetswysigings inwerking tree. Praat direk met een van ons gekwalifiseerde Regsadviseurs vir kundige advies .**



# Skadeverhaling en diensvoordele

Deur Christo Bester

Dit mag baie werkgewers verras om te weet dat daar tans geen wetlike verpligtinge op werkgewers geplaas word om 'n pensioen- of voorsorgfondsvoordeel as deel van 'n werknemer se vergoedingspakket aan te bied nie. Enige sodanige voordeel kan dus tussen die werknemer en die werkgewer onderhandel word.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes bepaal in terme van artikel 34 dat 'n werkgewer nie enige aftrekking van 'n werknemer se besoldiging mag maak nie tensy die werknemer skriftelik instem tot die aftrekking. Geen toestemming is egter nodig waar wetgewing sekere aftrekkings verpligtend maak nie.

**Wat gemaak as 'n werknemer die werkgewer skade of verlies berokken en uit diens bedank? Hoe kan die werkgewer hierdie skade of verlies verhaal?**

Met beëindiging van die werknemer se diens by die werkgewer het die pensioen- of voorsorgfonds die wetlike verpligting om 'n reëling te tref rakende die werknemer wat lid van die fonds is, se voordele. Die werkgewer ontvang geen betaling van die fonds namens die werknemer nie, en is nie verplig om die voormalige werknemer enige pensioen- of voorsorgfonds betaling te gee nie.

Werkgewers hoef nie altyd net op arbeidswetgewing staat te maak om skade of verliese te verhaal nie. Artikel 37D van die Wet op Pensioenfondse kan met sukses aangewend word om pensioen- of voorsorgfondsvoordele wat normaalweg aan 'n voormalige

werknemer of hul begunstigdes uitbetaal moet word, aan die werkgewer uit te betaal vir skadevergoeding wat aangerig is aan die werkgewer op grond van oneerlike gedrag van die werknemer terwyl hy/sy in diens was.

Die regshulp wat artikel 37D verleen, verseker dat 'n werkgewer ten minste sekuriteit het dat die pensioen- of voorsorgfonds die uitbetaling voorlopig terughou totdat die werkgewer die skade kan bewys in 'n gepaste forum en 'n hofbevel verkry word wat die skade bevestig.

Artikel 37D is dus 'n nuttige instrument waarvan werkgewers bewus moet wees, aangesien dit 'n bruikbare bron van sekuriteit bied om skade wat deur 'n voormalige werknemer aangerig is, te verhaal.

**Kontak die LWO by 086 110 1828 of [info@lwo.co.za](mailto:info@lwo.co.za) vir enige arbeidsregtelike advies of bystand - ons is 24/7 beskikbaar. Enige werkgewer, ongeag die tipe industrie, kan lid word by die LWO en van ons dienste gebruik maak.**



## Have you been to the CCMA?

The LWO is registered as an employers' organisation with the Department of Labour and has the right to represent our members at the CCMA - where our success rate is 99.87%!

## Dishonesty during interviews?

By Hein Harmse

The cornerstone of the employment relationship is trust. Employers need to know that their employees will act honestly in their dealings with the employer, as well as the public and clients of their employer.

Prior to employing a person most employers will invite an applicant to an employment interview. This interview will be arranged to meet the applicant face to face, and to determine whether the person will be able to fit into the organisational culture of the workplace.

Some interviews might be very formal and others informal, but the main purpose of an interview should be to gather as much information from the applicant as possible, enabling the employer to make an informed decision on whether to employ a person or not.

Applicants for employment must honestly answer pertinent and relevant questions posed to them during an interview. Providing false or misleading information to the employer will seriously hamper, or in some cases prevent, chances of securing employment.

Unfortunately, it is a reality that applicants for employment deceive prospective employers about certain facts and issues, in the hope that it will improve their chance of employment.



### Examples of such deception include:

- Claiming qualifications that do not exist;
- Provision of false reference letters; and
- Exaggeration of skills and experience.

It is generally accepted that the employer has a right to full and accurate information that is genuinely pertinent to the decision to

employ a job applicant.

If an employer employs a person based on the information that the applicant has provided during the interview or during the recruitment process, and it is found that the information that was provided is false, the employer will be justified in dismissing the employee depending on the circumstances of the case.

As always, a proper disciplinary hearing must be held before any dismissal to ensure that the employee is given a chance to state his/her case.

Dishonesty during an interview and falsifying qualifications have become so common that the Legislature has promulgated the National Qualifications Framework Amendment Act 12 of 2019 to provide for offences and penalties which have a bearing on fraudulent qualifications and thereby declaring it as a criminal offence.

**Contact the LWO at 086 110 1828 or [info@lwo.co.za](mailto:info@lwo.co.za) when taking disciplinary action to ensure procedural and substantive fairness.**

# 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 Beampte	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	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

