

Wat kan die werkgewer afdwing in die werksplek?

Deur Adv. Michelle Smuts

Artikel 16 van Suid-Afrika se Grondwet verleen aan elkeen die reg op vryheid van assosiasie en vryheid van uitdrukking. Hierdie reg kan egter wel ingeperk word ingevolge Artikel 36 van die Grondwet om botsende regte te balanseer en moontlike skade te verhoed. Alhoewel die reg op vryheid van uitdrukking 'n fundamentele reg is, kan werknemers nie noodwendig in die uitoefen van hierdie reg sekere reëls en regulasies vryspring nie. Elke werknemer het 'n fidusiële verpligting teenoor die werkgewer, wat beteken dat die werknemer onderneem om in goeie trou, asook deurlopend in die beste belang van die werkgewer, op te tree.

Algemene aspekte onder vryheid van assosiasie en vryheid van uitdrukking verwys na politiek, geloof en sosiale media:



Politiek en geloof

Wanneer daar gekyk word na politiek en geloof, moet die werkgewer versigtig wees om nie teenoor die werknemer te diskrimineer, of die werknemer te viktimiseer nie.

Werkgevers mag wel beleide in die werksplek daarstel en implementeer om beheer uit te oefen oor wat as toelaatbare of onaanvaarbare gedrag geag sal word. Tipiese voorbeelde sluit in:

- Dra van vakbondklere in die werksplek
- Dra van politieke klere in die werksplek
- Dra van geloofsitems en -klerasie in die werksplek
- Geloofsrituele in die werksplek

Wanneer die werkgewer egter 'n reël in die vorm van 'n beleid implementeer, moet die werkgewer baie seker wees dat die rede vir die reël gebaseer is op operasionele vereistes en geregverdig kan word. Indien die reël nie geregverdig kan word nie, sal dit tersyde gestel word en die werkgewer skuldig wees aan diskriminasie en/of viktimisering en/of onbillike arbeidspraktyk.



Sosiale media en WhatsApp

Sosiale media het deel geword van ons daaglikse bestaan. Werkgevers staan gereeld verskeie struikelblokke in die gesig as gevolg van werknemers wat gebruik maak van sosiale media, veral wanneer werknemers hul menings hier publiseer ten opsigte van die werkgewer of 'n mede-werknemer. Sosiale media plasings word ongelukkig dikwels impulsief, emosioneel en sonder inagneming van die moontlike impak daarvan gemaak. Dit kan lei daartoe dat die werkgewer se reputasie skade ly en gevolglik lei tot ontslag van werknemers wat hulle aan sulke wangedrag skuldig maak.



MEER OOR DIE LWO

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 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.

MORE ABOUT THE LWO

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.

Werkgevers gebruik ook dikwels WhatsApp as 'n kommunikasieplatform met werknemers. Terwyl kitsboodskappe met individue of groter groepe baie voordele inhou, moet werkgewers let op die gebruik daarvan, met spesifieke verwysing na werknemers se reg op tyd af, asook gebruik van privaat toerusting en data. Ons beveel sterk aan dat die werkgewer 'n beleid implementeer in dié verband wat die volgende reguleer:

- Groepreëls en -administrateur
- Datagebruik
- Definisie van 'n dringende aangeleentheid

Kommunikasie ten opsigte van sosiale mediaplatforms het sodanig geskaleer dat 'n nuwe stel wetgewing naamlik die die Wet op Kubermisdade, Wet 19 van 2020 op 1 Junie 2021 gepubliseer is. Die inwerkingtreding van hierdie wet is slegs in afwagting van die President se afkondiging in die Staatskoerant.

Kontak die LWO by 086 110 1828 indien daar enige onsekerheid bestaan oor wat afdwingbaar of toelaatbaar kan wees in die werksplek - ons is 24/7 beskikbaar. Lede kan ook 'n e-pos stuur aan info@lwo.co.za vir enige arbeidsregadvies en/of bystand.

Presenting evidence during a disciplinary hearing

By Adv. Michelle Smuts

Compliance with labour legislation can be intimidating, especially if you don't have a legal background.

One of the most important rules is that the employer cannot dismiss an employee under any circumstances, without first holding a disciplinary hearing to ensure that a fair procedure is followed and that there is substantive reason (proof) for the employee to be dismissed. When an employee is dismissed, the onus rests on the employer to prove the correct procedure was followed and that there is enough evidence to justify the sanction.

What should employers know about evidence?

Evidence is the facts or information to prove



the allegation(s) of misconduct. During the disciplinary hearing, the chairperson can only make a decision based on the evidence presented at the disciplinary hearing.

Types of evidence:

- **Verbal evidence** – Verbal testimonies from witnesses, made during the disciplinary hearing.
- **Documentary evidence** – Documentation that will prove the allegations against an employee.
- **Concrete evidence** – For example the actual bag of potatoes that the employee was caught with.
- **Picture footage** – Video footage, photographs or voice clips proving the alleged misconduct.

Rules relating to documentary evidence:

- A sworn statement will only be allowed if the person who made the statement is present at the disciplinary hearing to confirm the content. The reason for this is that parties have a right to cross examine witnesses based on the content of their statements.
- Both parties have to agree to the authenticity of a document. If the other party does not agree, a witness has to testify with regards to its authenticity.
- Original documents should be submitted as far as possible.

The employer should always first establish if there is enough evidence to prove a case prior to making the decision to proceed with a disciplinary hearing.

Contact the LWO at 086 110 1828 with any labour law enquiry - we are here to assist our members 24/7! You can also send an e-mail to info@lwo.co.za.

Wat van POPIA...?

Deur Charlene Steyn

Die inwerkingtreding van die Wet op die Beskerming van Persoonlike Inligting (POPIA) het 'n definitiewe impak op ondernemings se werksywes met betrekking tot die hantering van persoonlike inligting.

Die doel van POPIA is om die wyse waarop persoonlike inligting hanteer word te beheer en verantwoordelike verwerking van die persoonlike inligting te reguleer. Dit sluit in die metodes van versameling, gebruik, berging, verspreiding, verandering en vernietiging van persoonlike data en inligting.

POPIA is belangrik omdat dit natuurlike persone sowel as regs persone teen skade beskerm, soos diefstal en diskriminasie. Die risiko's van nie-nakoming sluit in skadevergoeding, boetes en tronkstraf.

POPIA vereis van elke besigheid om 'n Inligtingsbeampte in die besigheid te identifiseer, wie daarna verantwoordelik sal wees vir nakoming van die gestelde vereistes.

Maak seker die volgende stappe word gevolg:

- **Stap 1: Verstaan die POPIA riglyne.** Die beginsels van POPIA kan verdeel word in agt praktiese riglyne wat organisies help om te verstaan hoe persoonlike inligting wettig verwerk moet word. Elke besigheid wat persoonlike inligting verwerk sal aan al agt hierdie vereistes moet voldoen.
- **Stap 2: Stel 'n Inligtings-beampte aan.**
- **Stap 3: Verstaan die unieke implikasies van POPIA op die besigheid.**
- **Stap 4: Implementeer 'n POPIA handleiding ten opsigte van die besigheid se unieke vereistes en potensiele risiko's.**

As geregistreerde werkgewers-organisasie by die Departement van Indiensneming en Arbeid, spesialiseer die LWO in arbeids-wetgewing en bedien ons lede slegs in hierdie uitdagende veld - kontak die LWO by 086 110 1828 vir arbeidsregadvies.



Demotion as an option?

By Abrie Bronkhorst

An employer cannot unilaterally make changes to the terms and conditions of employment, as it would constitute unfair labour practice in terms of section 186(2)(a) of the Labour Relations Act.



A demotion is usually performance based and may include a change in job title, duties or an employee's day to day responsibilities and is permitted under the right circumstances. However, an employer cannot demote an employee without a valid reason, as well as following the correct process in terms of labour law.

Consult with the employee

An employer must first consult with the employee before considering making any (less favourable) changes to the terms and conditions of employment.

Reach an agreement

It is imperative that after consultation, an agreement between the parties is reached before any changes

are implemented regarding the status of the employee.

What if the employee refuses?

Employers may face an unfair dismissal dispute if they summarily dismiss an employee for refusing to accept these changes to the terms and conditions of employment. The employee can refer the matter to the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA) and if found to be unfair, the commissioner can reinstate the employee and/or order compensation to be paid.

Contact the LWO when you consider demotion as an option to ensure that you follow the correct procedure: phone 086 110 1828 or send an e-mail to info@lwo.co.za.

Landbousektor Voorsorgfonds - LSVF

Daar kan met reg erkenning gegee word aan die wyse waarop werkgewers in die landbousektor deurlopend in belang van werknemers optree. Finansiële beplanning is 'n belangrike aspek waaraan elke werknemer aandag behoort te gee en derhalwe is dit ook belangrik dat 'n organisasie soos die LWO Werkgewersorganisasie sal deelneem aan inisiatiewe om bekostigbare aftree-, ongeskiktheids-, sterfte- en begrafnisvoordele vir plaaswerkers daar te stel.

Die Landbousektor Voorsorgfonds (LSVF) bied verskeie bekostigbare planne met unieke voordele aan werknemers. Die LSVF word deur 'n Raad van Trustees bestuur, met verteenwoordiging deur Sanlam, die LWO, Agri SA, TLU SA en onafhanklike Trustees. Die Raad van Trustees sien om na bekostigbare bydraes, sowel as mededingende voordele vir



deelnemende plaaswerkers.

Die LSVF sorg vir die arbeidsmag deur die volgende te doen:

- Sien om na die sosiale welstand van

werknemers en skep gemoedsrus en vertroue.

- Maak die finansiële las ligter op die werkgewer in geval van risiko faktore wat mag voorkom soos dood, ongeskiktheid of die aftrede van werknemers.

PLAN		A1	A2	B	C2	D	E
BYDRAE		R 160.00	R 160.00	R 183.00	R 206.00	R 246.00	R 412.00
STERFTEDEKKING	Dekking	R 0.00	R 14,000.00	R 17,000.00	R 20,000.00	R 25,000.00	R 35,000.00
	Premie	R 0.00	R 15.40	R 18.70	R 22.00	R 27.50	R 38.50
ENKELBEDRAG ONGESKIKTHEID	Dekking	R 0.00	R 0.00	R 0.00	R 0.00	R 25,000.00	R 35,000.00
	Premie	R 0.00	R 0.00	R 0.00	R 0.00	R 9.00	R 12.60
ONGELUK: STERFTE/VERLIES VAN LEDEMAAT	Dekking	R 0.00	R 14,000.00	R 17,000.00	R 20,000.00	R 25,000.00	R 35,000.00
	Premie	R 0.00	R 4.20	R 5.10	R 6.00	R 7.50	R 10.50
BEGRAFNISDEKKING	Dekking	R 0.00	R 12,000.00	R 16,000.00	R 19,000.00	R 20,000.00	R 30,000.00
	Premie	R 0.00	R 22.80	R 30.40	R 36.10	R 38.00	R 57.00
ADMIN FOOI	Lidfooi	R 18.83	R 18.83	R 18.83	R 18.83	R 18.83	R 18.83
	Konsultasie-fooi	R 9.20	R 9.20	R 10.52	R 11.85	R 14.15	R 23.69
MIN TOTALE KOSTE		R 28.03	R 70.43	R 83.55	R 94.78	R 114.98	R 161.12
NETTO BYDRAE		R 131.97	R 89.57	R 99.45	R 111.22	R 131.02	R 250.88
% VAN BYDRAE		82.48%	55.98%	54.34%	53.99%	53.26%	60.89%

Foioe vanaf 1 Julie 2021

Die LSVF wil graag kennis gee aan alle werkgewers wat reeds aan die LSVF behoort dat die bydraes vanaf 1 Julie 2021 verhoog het, en met 4% aangepas is - sien asseblief die tabel op linkerkant. (Jaarliks is die hersieningsdatum op 1 Julie vasgestel.)

Die LSVF bied ook voordelestrukture wat aanpasbaar is en wat volgens die werkgewer en werknemers se behoeftes saamgestel kan word. Ons wil graag alle nie-deelnemende werkgewers aanmoedig om aan die fonds te behoort en voorsorg te tref vir werknemers.

Vir meer inligting kontak gerus vir George Dreyer by:

Sel: 082 789 3436

E-pos: george@meconsult.co.za | support@meconsult.co.za.

Vaccination in the workplace

By Adv. Michelle Smuts

There is a great deal of mixed emotions when it comes to vaccinations for COVID-19. The Minister of Employment and Labour also issued a new Directive with regards to vaccination in the workplace: the Consolidated Occupational Health and Safety Act Directive. This Directive now requires an employer to include in its risk assessment whether the employer intends to make vaccinations compulsory or not.

Many people in favour of the vaccine while others have argued that they do not want the vaccine in terms of their constitutional right to bodily integrity and/or the right to freedom of religion, belief and opinion.

For an employer to decide whether to implement a mandatory vaccination, the

employer should take into account the operational requirements of the workplace. **This means that the Directive does not make the vaccinations mandatory, but each employer must take into account its general duties under the Occupational Health and Safety Act to provide a safe working environment that is without risk to the health of the employees and other persons.**

An employee who refuses to be vaccinated on constitutional or medical grounds can be counselled by the employer and referred for further medical evaluation should there be concerns around a contraindication for vaccination. If, after counselling and further



medical evaluation, the employee still refuses, it's the responsibility of the employer to "reasonably accommodate the employee in a position that does not require the employee to be vaccinated."

A mandatory vaccination policy to ensure a safe working environment may be considered, but it will need to be weighed up against the employees' constitutional rights of bodily integrity.

Contact the LWO at 086 110 1828 or send an e-mail to info@lwo.co.za with any labour law enquiry.

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

Hoof Finansiële Beampte

Hoofbedryfsbeampte

Senior Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Klaas Venter

Pieter Breytenbach

Daniel van der Vyver

Christo Bester

Adv. Michelle Smuts

Alwyn Annandale

Charlene Steyn

Emmirencia Loots

Abrie Bronkhorst

082 552 2998

082 944 6886

071 485 0647

071 485 3551

064 756 5665

071 485 3501

071 485 3565

071 485 3530

071 485 3503

klaas@huurkor.co.za

hb@lwo.co.za

daniel@lwo.co.za

christo@lwo.co.za

michelles@lwo.co.za

alwyn@lwo.co.za

charlene@lwo.co.za

emmi@lwo.co.za

abrie@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

