

Stappe ter voorbereiding van die nasionale minimum loon

Deur Charlene Steyn

Kragtens die Nasionale Minimum Loon Wet (NMLW) beoordeel en hersien die Nasionale Minimum Loon Kommissie jaarliks die nasionale minimum loon. Die Kommissie lê dan 'n aanbeveling voor aan die Minister van Indiensneming en Arbeid om die nasionale minimum loon vir die 2022/2023 tydperk aan te pas, wat in werking sal tree op 01 Maart 2022.



Die kriteria wat die Kommissie gebruik vir die voorgestelde verhoging is die verbruikersprysindeks (VPI) plus 1,0%. Die VPI in September 2021 was 5,0% en kan die nasionale minimum loonverhoging gevolglik bereken word op **6,0%** wat 'n verhoging behels van die huidige nasionale minimum loon van R21.69 per uur na **R22.99 per uur**.

Besigheid word bedryf in 'n uitdagende omgewing en plaas die nasionale minimum loon en gepaardgaande verhogings addisionele druk op werkgevers aangesien die betaling van die loon nie onderhandelbaar is nie. Artikel 15 van die NMLW bepaal egter dat indien werkgevers nie die nasionale minimum loon kan bekostig nie hulle aanlyn aansoek om kwytstelling kan doen (die aansoek word aanlyn gedoen by <http://nmw.labour.gov.za>). Indien kwytstelling toegestaan word, sal die werkgever steeds ten minste 90% van die nasionale minimum loon moet betaal. Kwytstelling is geldig vir 'n periode van maksimum 12 maande.

Wat van kwytstelling?

As deel van die kwytstellingsaansoek, moet die werkgever 'n goeie rede aanvoer vir die kwytstelling, asook bewys dat daar sinvol met werknemers en verteenwoordigende vakbond(e) waar van toepassing gekonsulteer is. Die regulasies bepaal verder dat só 'n aansoek nie toegestaan sal word indien die werkgever nie die bekostigbaarheids-elemente met betrekking tot winsgewendheid, likiditeit en solvensie deurstaan nie. Die berekeninge vir hierdie toetse word verder ingesluit as deel van die skedules tot die wet. Kwytstelling sal slegs oorweeg word indien die werkgever op datum is met alle wetlike betalings, insluitend die Werkloosheidsversekeringsfonds, die Beroepsbeserings- en vergoedingsfonds (Vergoedingskommissaris) en enige ander toepaslike heffings.

Omdat die aansoek aanlyn gedoen word is die uitkoms onmiddellik beskikbaar, tensy die aansoek uitgesonder word vir 'n audit (wat binne 30 dae vanaf die datum van aansoek sal plaasvind). Die uitkoms sal die datum van inwerkingtreding van kwytstelling bevestig, die tydperk

MEER OOR DIE LWO

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 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 om lede effektief op 'n nasionale basis te kan bedien.

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.

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.

waarvoor dit toegestaan word, die lone wat die werkgever verplig is om werknemers te betaal, asook enige ander relevante voorwaardes. Indien kwytstelling toegestaan word, moet 'n afskrif van die kwytstellingsertifikaat in die werksplek vertoon word, asook aan die betrokke werknemers en verteenwoordigende vakbond(e) waar van toepassing verskaf word. Indien die aansoek onsuksesvol is, sal die werkgever 'n kennisgewing ontvang met die redes vir die weiering.

'n Dispuut oor die nie-nakoming van die NMLW kan óf na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA), óf die Departement van Indiensneming en Arbeid verwys word. Indien 'n werkgever versuim om aan die NMLW te voldoen, kan die werkgever soos volg beboet word (watter bedrag ook al die meeste is):

- Twee keer die waarde van die bedrag wat die werknemer onder die voorgeskrewe minimum loon betaal word; of
- Twee keer die werknemer se maandelikse loon.

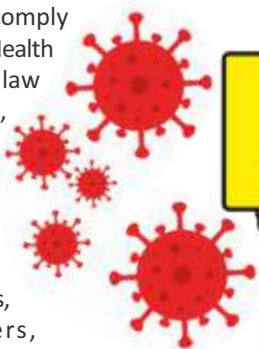
Beperkende arbeidsregulasies word geag as een van die mees problematiese faktore as dit kom by die doen van besigheid in Suid-Afrika. **Werkgevers moet tot die besef kom dat deur 'n kopskuif te maak en die besigheidsrisiko gekoppel daaraan om aan arbeidswetgewing te voldoen proaktief te bestuur, werkgevers hulself reg posisioneer vir die diensverhouding vorentoe, asook enige moontlike toekomstige dispuut.**

Kontak die LWO by 086 110 1828 vir spesialisadvies in hierdie verband. Lede kan ook 'n e-pos stuur na info@lwo.co.za vir enige arbeidsregadvies en/of bystand.

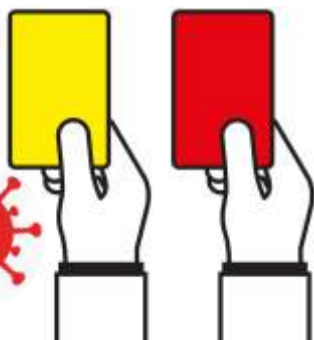
COVID-19 and taking disciplinary action

By Emmirencia Loots

All employers must comply with the Occupational Health and Safety Act. This law requires that employers, as far as is reasonably practicable, provide and maintain a work environment that is safe and without risk to the health of employees, customers, members, visitors, contractors, etc. who may be directly affected by their activities, or who enters the workplace.



workplace to clarify the required behaviour as well as the consequences in cases of non-compliance. In order to be able to apply discipline in the workplace, the employer must implement clear rules and also be able to prove that employees are aware of the rules as



well as the consequences if these rules were broken.

What should be included in the COVID-19 policy and procedure?

- Availability and use of safety equipment
- Daily screening
- Handling of shared facilities, such as a kitchen, bathroom, cafeteria, etc.
- Procedure when other persons enter the premises

- Rules with corresponding sanctions

It is an established principle in labour law that a violation of the employer's health and safety policies and procedures will result in disciplinary action and may justify the termination of the employee's employment. Apply discipline in line with the disciplinary code, but **beware of these pitfalls:**

- Be fair and just
- Act consistently
- Always follow the correct procedure continuously

Employers should note that failure to comply with the Occupational Health and Safety Act may result in serious consequences such as fines, imprisonment and an order to cease business activities, depending on the nature and seriousness of the offense.

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 Bedingingsrade?

Deur Anneline Scriven

Arbeidswetgewing is van toepassing op alle werkgewers en werknemers. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV) vervat die minimum bepalinge en voorwaardes van indiensname waarop die partye kan kontrakteer.

Indien 'n onderneming egter onder 'n industrie val wat deel vorm van 'n spesifieke Bedingingsraad se toepassingsgebied, sal die Bedingingsraad se kollektiewe ooreenkoms arbeidsverhoudinge in die industrie reguleer en is werkgewers wetlik verplig om hieraan te voldoen. Neem kennis dat sekere Bedingingsrade slegs op spesifieke streke van toepassing is. **Die verpligting rus op die werkgewer om vas te stel onder watter industrie die onderneming ressorteer en dan aan toepaslike wetgewing te voldoen.**

Werkgewers wat binne die toepassingsgebied van 'n geregistreerde Bedingingsraad val, se dienskontrakte moet opgestel word volgens hierdie

wetgewing. Neem kennis dat die minimum bepalinge en voorwaardes van indiensname soos vervat word in die Bedingingsraad se kollektiewe ooreenkoms, hoër rangeer as dié vervat in die WBDV. Indien daar enige arbeidsdispute ontstaan tussen die werknemer en werkgewer, sal 'n Bedingingsraad jurisdiksie hê om hierdie dispute te hanteer, teenoor om die dispuut na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) te verwys.

'n Bedingingsraad se funksies sluit onder andere in om:

- kollektiewe ooreenkoms te sluit en toe te pas;
- arbeidsdispute te voorkom en op te los;

- 'n fonds te stig en te administreer om geskille op te los;
- opleiding en onderrig aan te moedig en daar te stel;
- om pensioen-, voorsorg-, werkloosheid- en mediese fondse, asook siektebetaling, vakansiebetaling

en opleidingskemas te stig en te administreer tot voordeel van een of meer van die Bedingingsraad se partye of hulle lede.

Die LWO is geregistreer as werkgewersorganisasie by die Departement van Indiensneming en Arbeid. Volgens ons konstitusie is die LWO gemagtig om werkgewers in alle industrieë te adviseer en by te staan om deurlopend aan arbeidswetgewing te voldoen.

Kontak die LWO by 086 110 1828 vir kundige advies, of stuur 'n e-pos aan info@lwo.co.za.



Seksuele teistering in die werksplek

Deur Abrie Bronkhorst

Seksuele teistering is 'n ernstige oortreding en word ook gesien as 'n vorm van onbillike diskriminasie. Die Wet op Billike Werksgeleenthede (WBW) bepaal dat 'n werkgever die wet oortree indien hy/sy versuim om die nodige stappe te neem in gevalle van beweerde seksuele teistering. Artikel 60(3) van die WBW hou 'n werkgever aanspreeklik vir die onregmatige, diskriminerende gedrag van sy werkers.

Seksuele teistering word gedefinieer as "ongewenste gedrag van 'n seksuele aard wat die regte van 'n werknemer skend." Hierdie gedrag sluit enige fisiese, verbale of nie-verbale seksuele optrede in wat die slagoffer ongemaklik laat voel.

Seksuele teistering skend die volgende regte van die slagoffer:

- Die reg op 'n werksomgewing wat vry is van seksuele teistering
- Die reg om met respek en waardigheid hanteer te word in die werksplek
- Die reg op gelykheid en om nie teen gediskrimineer te word as gevolg van geslag nie

Gedrag sal slegs as seksuele teistering geag word as dit 'n seksuele ongewenste ondertoon het. Die ongewenste aard van seksuele teistering gedrag word onderskei



van gedrag wat welkom en wedersyd is.

Seksuele aandag word seksuele teistering indien:

- Die ontvanger dit duidelik gemaak het dat die gedrag nie welkom is nie
- Die gedrag volgehou word
- Die oortreder moes geweet het dat die gedrag as onaanvaarbaar beskou word
- Seksuele teistering kan voorkom tussen

enige geslagte, en staan onafhanklik van etniese herkoms. Die werkgever sowel as die werknemer kan hom-/haarself daaraan skuldig maak. Selfs kontrakteurs en verskaffers spring nie verantwoordelikheid vry nie.

Werkgevers moet beleide en prosedures in plek stel om seksuele teistering die hok te slaan. Dit moet aan alle werknemers in die werksplek duidelik wees dat seksuele teistering nie geduld sal word nie, watter optrede as seksuele teistering beskou word, hoe dit gerapporteer moet word en hoe dit hanteer sal word.

'n Werknemer wat vermoedelik 'n slagoffer van seksuele teistering is, moet gerus gestel kan word dat alle gesprekke konfidensieel sal wees en met die nodige sensitiwiteit hanteer word. Benewens die feit dat dat sulke gedrag 'n slagoffer kan skade aanrig kan dit ook skade aan die reputasie van die onderneming rig.

Kontak die LWO by 086 110 1828 vir hulp en advies wanneer jy 'n beleid in die werksplek wil implementeer om te verseker dat die korrekte proses gevolg word. Lede kan ook 'n e-pos stuur na info@lwo.co.za vir kundige advies. Lede ontvang gratis arbeidsreg-dokumentasie, wat ook beleide vir die werkplek insluit.

Strikes: protected vs unprotected

By Hannes Latsky

Every employee has the right, in terms of the Constitution of South Africa, to strike. The Labour Relations Act (LRA) defines a strike as the partial or complete refusal to work, or the retardation or obstruction of work by employees for the purpose of remedying a grievance or resolving a dispute in respect of a matter of mutual interest.

Labour law distinguishes between a protected strike and an unprotected strike:

Protected strike

For a strike to be deemed "protected", the LRA stipulates certain provisions and procedures that must first be complied with:

- Legislation requires that unsatisfied employees first make use of the employer's internal grievance procedure to try and resolve the grievance.
- When the outcome of the grievance is not satisfactory, the employee can refer the matter to the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration ("CCMA"). A commissioner will be appointed and will try to resolve the dispute through conciliation.

- If the dispute cannot be resolved, or after the lapse of 30 days since the referral of the dispute to the CCMA, the commissioner will issue a certificate stating that the matter is unresolved and that the employees have the right to embark on a protected strike.
- However, there is still an obligation on the employees to notify the employer in writing of their intention to strike by giving the employer at least 48 hours' notice of the intended strike.

In South Africa it is generally accepted practice that employees are paid for services rendered. Therefore the 'no work, no pay' principle will apply and employers do not have to pay the

employees who participate in the strike.

Unprotected strike

If a strike does not comply with the required terms and procedures in terms of the LRA, the strike will be deemed "unprotected". Employers can take disciplinary action against employees who participate in unprotected strikes, but employers still remain subject to legislation and as such must follow the correct and fair procedures. To ensure that employers handle such a situation correctly, it is extremely important that they seek legal advice from the start in order to limit their risk as far as possible.

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

Klaas Venter

Pieter Breytenbach

Daniel van der Vyver

082 552 2998

082 944 6886

071 485 0647

klaas@huurkor.co.za

hb@lwo.co.za

daniel@lwo.co.za

Senior Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Regsadviseur

Adv. Michelle Smuts

Alwyn Annandale

Charlene Steyn

Emmirencia Loots

Abrie Bronkhorst

064 756 5665

071 485 3501

071 485 3565

071 485 3530

071 485 3503

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

