

## Herstrukturering en nuwe geleenthede

Deur Abrie Bronkhorst en Emmirencia Loots

Besighede funksioneer in 'n uitdagende omgewing waar die ekonomiese klimaat en ander eksterne kragte 'n besigheid met min keuse kan laat as om te herbely, herstruktureer en herorganiseer om meer mededingend te word of om 'n bestaande posisie in die mark te behou.

**Bedryfsveranderinge kan geleenthede vir beide die besigheid en werknemers skep met betrekking tot vaardighede en persoonlike groei, wat lei tot beter en meer doeltreffende gebruik van menslike hulpbronne en die implementering van beter prosedures, wat uiteindelik doeltreffendheid en winsgewendheid verbeter.**



### Wat is herstrukturering?

Herstrukturering is die handeling om 'n besigheid se strukture (wettige, eienaarskap, operasionele of ander strukture) te herorganiseer met die doel om dit meer winsgewend of beter georganiseer vir die besigheid se huidige vereistes te maak.

### Wanneer vind herstrukturering plaas?

Herstrukturering sal heel waarskynlik plaasvind in gevalle van bedryfsveranderinge, byvoorbeeld 'n verandering in **struktuur** (eienaarskap, bestuur of afdelings), **doelwitte en visie, finansiële posisie** (die ekonomie, gewysigde wetgewing wat impakteer op die koste van sake doen, toetreding van mededingers in die mark, die minimum loon, onlangse droogte, ens.) en **tegnologie** (voortgang in terme van nuwe tegnieke en metodes om take vinniger te voltooi, sowel as tegnologiese uitvindings).



### Volg die korrekte prosedure

Artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge spesifiseer 'n streng prosedure wat werkgewers moet volg wanneer herstrukturering en/of aflegging oorweeg word. Werkgewers moet verseker dat hierdie prosedure gevolg word en enige eensydige veranderinge aan die dienskontrak vermy.

Herstrukturering is 'n formele konsultasieproses wat beide partye in staat stel om in gesprek te tree om ander alternatiewe te oorweeg,

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

#### 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.

veranderinge te minimaliseer, tydsraamwerke vas te stel en die negatiewe impak van herstrukturering te verminder. Die werkgever moet in goeie trou 'n oop gemoed handhaaf deur die hele proses en werknemers se voorstelle ernstig oorweeg. Vergaderings moet gehou word met alle moontlik geaffekteerde werknemers sowel as die vakbond waar van toepassing.

Werkgewers moet ook kennis neem van opleiding as 'n oorweging om aflegging te vermy. Waar 'n bestaande of nuwe pos 'n hoër prestasievlak of nuwe vaardighede vereis, is die werkgever verplig om enige bykomende opleiding te oorweeg wat die werknemer kan help om die vlak van prestasie wat vereis word, te bereik.

Kommunikasie is baie belangrik. Verandering is moeilik en kan werknemers angstig laat. Ons raai werkgewers aan om oop en duidelik te wees oor hoekom veranderinge nodig is en om die besigheid se behoeftes en doelwitte te verduidelik, asook om gereelde aankondigings aan alle werknemers te maak in terme van vordering wat gemaak is. Herstrukturering is meer geneig om suksesvol te wees wanneer bestuurders die fundamentele strategiese probleem of geleentheid wat die besigheid in die gesig staar, verstaan.

**Kontak die LWO by 086 110 1828 vir spesialisadvisie in hierdie verband. Lede kan ook 'n e-pos stuur na [info@lwo.co.za](mailto:info@lwo.co.za) vir enige arbeidsregadvies en/of bystand.**

# Punitive and precautionary suspension

By Emmirencia Loots

Suspending an employee is a common occurrence in the workplace. Employers must however take care to follow the correct procedures when imposing both precautionary and punitive suspension to avoid putting their business at unnecessary risk.

## What is precautionary suspension?

Precautionary suspension is imposed when an employer suspects that an employee might have breached either the business's disciplinary code, or the terms and conditions of employment. Due to the nature of the alleged misconduct or breach and lack of proof of guilt, the employer can proceed to suspend the employee on a precautionary basis pending an investigation, especially if there is a possibility that the employee can interfere with the investigation in any way. Precautionary suspension is with full pay and

benefits. The employee should understand that he/she is not being punished and should not suffer any prejudice in general or in respect of remuneration.

Before suspending an employee on a precautionary basis, the employer should ensure that there are justifiable reasons for removing the employee from the workplace pending an internal investigation.






## What is punitive suspension?

Punitive suspension is a form of punishment following a disciplinary hearing where an employee is found guilty of misconduct or a breach of the terms and conditions of employment. Punitive suspension is a sanction which can be imposed on the employee as an alternative to dismissal and is without pay and benefits.

The employer should make it very clear to the suspended employee whether he/she is being suspended on a precautionary or punitive basis to avoid any confusion and possible subsequent Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA) referrals.

Contact the LWO at 086 110 1828 (or send an e-mail to [info@lwo.co.za](mailto:info@lwo.co.za)) with any labour law enquiry - we assist our members 24/7!





## Do you employ a domestic worker (in a private household)?

*The close working relationship between the employer and the domestic worker creates unique challenges and definite risk for the employer. Take special note of the employment contract, remuneration, leave, working hours, work performance, discipline, dismissals, CCMA matters, etc.*

The LWO created a **Domestic worker package** to specifically assist employers with a domestic worker, to comply with labour law. Protect your rights as an employer: contact the LWO for a cost-effective solution at 086 110 1828 or send an e-mail to [info@lwo.co.za](mailto:info@lwo.co.za).

# Arbeidsreg en die verkoop van 'n besigheid

Deur Abrie Bronkhorst

Ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) word 'n werknemer se dienskontrak outomaties oorgedra na die nuwe werkgewer wanneer 'n besigheid as 'n lopende saak ('going concern') verkoop word.

Enige ontslag wat verband hou met so 'n oordrag van besigheid, sal as outomaties onbillik geag word. 'n Werkgewer wat sy besigheid verkoop, mag ook nie die werknemers afdank indien die koper nie die werknemers in diens wil behou nie.

Soos met enige vorm van beweerde outomatiese onbillike ontslag, sal die hof eers moet vasstel dat die ontslag kousaal verband hou met die oordrag van die besigheid. Indien die werknemer 'n *prima facie* saak uitmaak dat die ontslag gekoppel is aan die oordrag van die besigheid, moet die werkgewer kan bewys dat die ontslag weens 'n geldige rede of billike operasionele

vereiste was. Andersins kan die ontslag outomaties onbillik wees.

## Wat van die nuwe werkgewer?

'n Nuwe werkgewer is geregtig daarop om sy besigheid te herstruktureer tot so 'n mate as wat hy nodig ag om die verkryging van 'n ander onderneming te akkommodeer, selfs al sou dit die aflegging van 'n oorgeplaaste werknemer behels. Sulke herstrukturering kan wel voortgaan indien daar voldoende en billike redes bestaan om 'n "oortollige" werknemer, kort na die samesmelting van die besigheid, af te lê mits die ontslag geregverdigbaar is. **Dit is ook baie belangrik dat die werkgewer die voorgeskrewe proses in terme van arbeidswetgewing nougeset volg.**



Die enigste manier waarop werkgewers, wat by 'n oordrag van besigheid betrokke is, 'n potensiële outomaties onbillike ontslag kan vermy, is om 'n ooreenkoms met die werknemers of hul erkende verteenwoordigers aan te gaan, voordat die besigheid oorgedra word.

**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](mailto:info@lwo.co.za).**

# Weiering teen inenting - ontslaanbaar of nie?

Deur Abrie Bronkhorst

In 'n onlangse arbitrasiebevel is bevind dat dit substantief billik is om 'n werknemer te ontslaan wat gekant is teen verpligte inenting in die werksplek.

**Daar is drie erkende gronde van ontslag naamlik: wangedrag, operasionele vereistes (afleggings) en onbevoegdheid:**

- Indien 'n werkgewer disiplinêr teenoor 'n werknemer wil optree, moet daar 'n oortreding van 'n reël in die werksplek wees. Wanneer daar byvoorbeeld 'n beleid geïmplementeer word wat werkers se gedrag reguleer, kan die werkgewer disiplinêre stappe neem indien die werknemer nie hierdie beleid eerbiedig nie.
- Tweedens kan 'n werkgewer weens sy operasionele vereistes 'n werknemer aflê indien daar geen ander alternatiewe uitweg is nie, onderhewig aan artikel 189 van die Wet op Arbeidsverhoudinge.
- Die derde erkende grond vir ontslag is onbevoegdheid. Hier word byvoorbeeld eers gekyk of die werker elders geplaas kan word en of sy pligstaat nie dalk aangepas kan word nie.

Met verwysing na verpligte Covid 19-inentings heers daar tans spanning tussen twee stelle wetgewing: die Grondwet en die Wet op Beroepsgegesondheid en -veiligheid. Die werknemer het die reg om sy keuse uit te oefen oor sy liggaamlike integriteit, maar die werkgewer het weer die reg en verpligting om 'n veilige werksomgewing te verseker vir werknemers asook besoekers. Die werkgewer is geregtig daarop om 'n verpligte Covid-19 inentingsbeleid te implementeer, mits dit billik is en voldoen aan die vereistes en riglyne gestel deur die Departement van Gesondheid sowel as die regering.



Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys.

Ons almal het 'n grondwetlike reg om keuses uit te oefen veral as dit by liggaamlike integriteit kom. Die werklike vraag is of individuele regte op liggaamlike integriteit en geloof ingeperk mag word ten gunste van openbare belang. Hierdie vraag gaan op grondwetlike bepalinge beslis moet word.

*Die LWO is nie voorskriftelik ten opsigte van lede se COVID-19 inentingsbeleid nie. Ons glo in billikheid en adviseer lede om binne die riglyne gestel deur arbeidswetgewing besigheid te doen, veral ten opsigte van die Wet op Beroepsgegesondheid en -veiligheid.*

**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](mailto:info@lwo.co.za) vir kundige advies.**

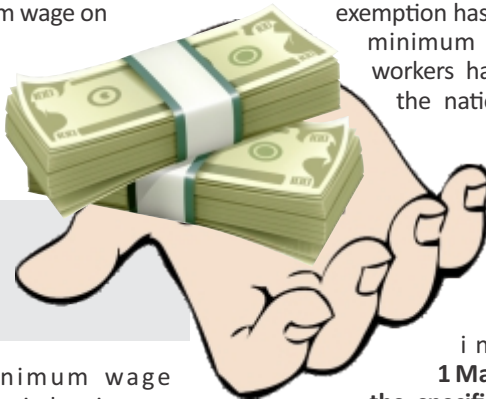
Indien die werknemer ontslaan word as 'n direkte gevolg van nie-nakoming van 'n Covid-19 inentingsbeleid, of weens die feit dat hy/sy weier om die entstof te neem, kan die werknemer 'n onbillike arbeidspraktyk geskil na die Kommissie vir Versoening,

## National minimum wage - 1 March 2022

By LWO Employers Organisation

Despite the underperformance of the South African economy and that employers are faced with major challenges, the Minister of of Employment and Labour announced the amended national minimum wage on 7 February 2022 in the Government Gazette. The amended minimum wage will come into effect on 1 March 2022.

**The current national minimum wage of R21.69 per hour will increase to R23.19 per hour.**



Take note of the minimum wage amendments in the following industries:

### Agricultural sector:

The agricultural sector minimum wage is equal to the national minimum wage and amounts to **R23.19 from 1 March 2022**. Employers in the agricultural sector should take note that domestic workers on a farm are regarded as farm workers and must receive the correct wage.

### Domestic worker sector:

The domestic worker sector minimum wage will from **1 March 2022 be equal to the national minimum wage for 2022 of R23.19**.

The domestic worker sector previously received an exemption to pay only 88,0% of the national minimum wage (it amounted to R19.09 in 2021). However, this exemption has now expired and the minimum wage for domestic workers has been equalised to the national minimum wage for 2022.

### Contract cleaning sector:

The contract cleaning sector minimum wage will increase from **1 March 2022 based on the specific area in which the employer is doing business** (see Schedule 2 on page 5 of the Government Gazette):

- **Area A: R25.52 per hour** – City of Cape Town, Greater East Rand Metro, City of Johannesburg, City of Tshwane and City of Nelson Mandela, Local Councils of Emfuleni, Merafong, Mogale City, Metsimaholo, Randfontein, Stellenbosch and Westonaria.
- **Area B:** Collective Agreement as contained in the Bargaining Council for the Contract Cleaning Service Industry – All areas in KwaZulu-Natal.

- **Area C: R23.27 per hour** – All areas not listed in Areas A and B.

### Wholesale and retail sector:

The wholesale and retail sector minimum wage will increase from **1 March 2022 based on the specific area in which the employer does business as well as the respective job descriptions of employees** (see Table 1 and 2 on page 6-7 of the Government Gazette).

It is important for employers to continuously comply with labour law. It is therefore necessary that you adjust the national minimum wage rate that your employees will receive from 1 March 2022 according to the amended national minimum wage.

**Contact the LWO at 086 110 1828 or send an e-mail to [info@lwo.co.za](mailto: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	Klaas Venter	082 552 2998	klaas@huurkor.co.za
Hoof Uitvoerende Beampte	Pieter Breytenbach	082 944 6886	hb@lwo.co.za
Hoof Finansiële Beampte	Daniel van der Vyver	071 485 0647	daniel@lwo.co.za
Bestuurder: Regsdienste	Adv. Kees Gouws	071 485 3551	kees@lwo.co.za
Senior Regsadviseur	Alwyn Annandale	071 485 3501	alwyn@lwo.co.za
Regsadviseur	Emmirencia Loots	071 485 3530	emmi@lwo.co.za
Regsadviseur	Abrie Bronkhorst	071 485 3503	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

