

## Die “Groot Bedanking”...

Deur Abrie Bronkhorst



Die “Groot Bedanking” (“Great Resignation”) is ’n wêreldwye tendens of neiging waar werknemers in die afgelope twee jaar hul werk bedank, op soek na meer vervullende en doelgerigte werk met beter betaling en voordele.

Die pandemie het drastiese werksveranderinge tot gevolg gehad waar werknemers faktore wat belangrik is in die werksplek heroorweeg, asook hul verwagtinge ten opsigte van ’n werkgever. Werknemers kyk met nuwe oë na hul loopbane, werksomstandighede en langtermyn-doelwitte. Hierdie tendens blyk of dit beperk sal wees tot meer gesofistikeerde beroepe of nis-velde van spesialisasie. Die lae besoldigde werkersklas sal nie sommer bedank nie omdat daar nie altyd ’n alternatief vir hulle bestaan nie.

Volgens die McKinsey-meningsopname (ondernem in die VSA) is 40 persent van werknemers moontlik waarskynlik om hul werk in die volgende drie tot ses maande verlaat. Lees meer oor die opname hier: [How companies can turn the Great Resignation into the Great Attraction | McKinsey](#)

Suid-Afrika is ’n ontwikkelende land met ’n werkloosheidsyfer van ongeveer 35% waar werk skaars is en kan ons nie ’n grootskaalse werksuittog bekostig nie. Daar is egter ’n kans dat hierdie tendens nie so groot in Suid-Afrika sal wees soos in ontwikkelde lande nie, maar wag ons op statistieke in die verband.

### Hoofredes waarom werknemers groener weivelde soek

Moontlike oorsake sluit in vergoedingspakkette, byvoordele, stygende lewenskoste, langdurige werksontevredenheid, veiligheidskwessies van die COVID-19-pandemie en die begeerte om vir beshgede met ’n gevoel van eenheid en ’n hernieude doelgerigtheid te werk.

### Wat is die trekpleisters vir werknemers?

Oorweeg buigbare werksomstandighede en ontwikkelingsgeleenthede. Is dit nodig vir ’n werknemer om ten volle kantoorgebaseerd te wees of kan ’n hibriede model geïmplementeer word? Tuiswerk is slegs ’n moontlikheid indien die werksplek dit



toelaat. Wanneer die fokus skuif vanaf insette na uitsette, kan buig-same ure ook oorweeg word.

### Druk op die werk- gewer?

Werkgewers het reeds tydens die aanvang van die pandemie geweldige druk ervaar om op ’n winsgewende en volhoubare basis beshgedheid te doen. Alhoewel ’n bedanking weer ’n geleentheid vir iemand anders skep, is daar ’n verlies aan kundigheid en het die opleiding en oriëntering van ’n nuwe aanstelling ’n definitiewe finansiële impak op die beshgedheid.

**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 arbeidsregadvisie en/of bystand. Die LWO ondersteun en adviseer werkgewers op ’n praktiese wyse om deurlopend aan arbeidswetgewing te voldoen. Enige werkgever kan lid word by die LWO, ongeag die beshgedheidsindustrie, grootte van die beshgedheid, of aantal werknemers in diens.**

### 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 beshgedheidsgemeenskap 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.

# Can an employee withdraw a resignation?

By Emmirencia Loots



When an employee decides to resign, the employee voluntarily terminates the employment contract and relationship. The employee's decision to resign is a unilateral act and there is no obligation on the employer to formally accept the resignation for it to be effective. The employer cannot refuse or deny the employee's resignation but can hold the employee accountable for the notice period.



The length of the notice period will depend on what labour legislation prescribes for the specific business industry, but the Basic Conditions of Employment Act requires:

- one week's notice if the employee was employed for six months or less;
- two weeks' notice if the employee was employed for more than six months but less than 12 months;

- four weeks' notice if the employee was employed for more than 12 months.

## The resignation

An employee can terminate the employment relationship for various reasons, including a new job opportunity, job dissatisfaction, avoiding the scrutiny of a disciplinary hearing, or an emotional decision in the heat of the moment. It is important to meet with the employee and discuss the reasons for the resignation and any underlying problems or conditions. If the employer suspects the resignation or its circumstances to be suspicious, allow a cooling-off period to avoid a possible referral of constructive dismissal or even unfair labour practice.

## Can the employee withdraw the resignation?

In short: no. The employee does not have the right to withdraw a resignation but should rather approach the employer as soon as

possible and discuss the possibility of withdrawing the resignation.

## What are the employer's options?

The employer now has a choice to either accept the withdrawal or not. Be sure to take into account any underlying problems or conditions regarding the resignation.

Firstly, the employer can hold the employee to the resignation and refuse to accept the request for withdrawal. The employer can still enforce the notice period.

Secondly, the employer can agree to accept the employee's withdrawal of resignation. There is no need to implement a new employment contract as there was no break in the period of employment. The employment relationship will continue as before. Take note that the terms and conditions of employment cannot be amended unilaterally. Any changes should be negotiated between the parties and mutually agreed upon.

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!

# Werkgewer en werknemer se wetlike verpligtinge

Deur Alwyn Annandale



Die werkgewer-werknemer verhouding is tweesydig waar beide partye voordeel trek, maar ook verpligtinge het. Die kern van die verhouding bepaal dat die werknemer sekere take voltooi of dienste aan die werkgewer lewer, en dan in ruil daarvoor vergoeding ontvang.

## Ingevolge arbeidswetgewing het die werkgewer 'n verpligting om:

- 'n veilige werksomgewing te skep en te handhaaf - elke werkgewer sal, sover dit redelikerwys moontlik is, 'n werksomgewing voorsien en in stand hou wat veilig is en sonder risiko vir die gesondheid van werknemers. Alle werknemers moet bewus wees van en die Wet op Beroeps-gesondheid en -veiligheid verstaan. Die werkgewer se plig om 'n veilige werksomgewing te verseker kan ook die verpligting insluit om die werknemer te beskerm teen enige vorm van teistering. Die Wet op Vergoeding vir Beroeps-beserings en -siektes verplig werkgewers om by die Vergoedingskommissaris te registreer en gelde oor te betaal volgens 'n jaarlikse aanslag.
- die werknemer regverdig te behandel - hierdie plig is deur die Grondwet vasgestel met die reg tot regverdige arbeidspraktyke. Wetgewing soos die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Wet op Billike Werkseleenthede beskerm werknemers teen onregverdige diskriminasie.
- die werknemer te vergoed

## Ingevolge arbeidswetgewing het die werknemer 'n verpligting om:

- 'n veilige werksomgewing te verseker - werknemers het die verantwoordelikheid om vir hulle eie gesondheid en veiligheid te sorg, beleide en prosedures na te kom, voorgeskrewe persoonlike beskermende toerusting te gebruik waar nodig, potensiële gevaar aan te meld en enige voorval wat potensiële gevaar inhou so gou moontlik te rapporteer.
- dienste te lewer aan die werkgewer - die hoofdoel van die werknemer is om sy/haar dienste tot die werkgewer se beskikking te stel. Dit is ook die werknemer se verantwoordelikheid om stiptelik aan te meld vir diens. Met die aanvaarding van 'n dienskontrak, waarborg die werknemer om die werk met die nodige vaardigheid en deeglikheid te doen. Sou 'n persoon dus oneerlik oor sy/haar vaardighede of kwalifikasies wees, kan hierdie as growwe wangedrag

gesien word en kan dit tot 'n ontslag lei na afloop van 'n dissiplinêre verhoor.

- redelike en wettige instruksies uit te voer - die werknemer is onder die beheer van die werkgewer. Dit sal neerkom op 'n ernstige oortreding en as growwe insubordinasie beskou word indien 'n instruksie geweier word. 'n Instruksie moet redelik wees en binne die trefwydte van die werknemer se pligte.
- na die werkgewer se beste belange om te sien - die diensverhouding is gebaseer op vertroue en die werknemer het 'n fidusiêre verpligting om altyd in goeie trou op te tree, lojal te wees en om die werkgewer se beste belange op die hart te dra. Dit sluit ook die werknemer se plig in om enige oneerlike optrede van medewerkers aan te meld. Wanneer 'n werknemer nie self aan 'n misdryf skuldig is nie, maar bewus was van die wangedrag en dit nie by die werkgewer aangemeld het nie, het die werknemer die vertrouensverhouding geskend en kan die werkgewer dissiplinêre stappe teen so 'n werknemer neem.

Die dienskontrak reguleer beide partye se gedrag en is dit belangrik dat beide die werkgewer én werknemer hul verpligtinge nakom.

Kontak die LWO by 086 110 1828 vir bystand of met enige arbeidsregnavraag - ons is 24/7 beskikbaar!



# Geheime opnames van gesprekke

Deur Abrie Bronkhorst



Werkgewers staar baie uitdagings in die gesig in die werksplek. Een hiervan wat die werkgever in 'n baie kwesbare posisie plaas, is wanneer 'n werknemer geheime opnames van vergaderings of gesprekke as getuie wil indien in 'n onbillike ontslagdispuut by die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA).

**Dit is baie belangrik om te onderskei tussen of hierdie geheime opnames wettig en toegelaat is, en of dit toelaatbaar is.**

Artikel 4 van die Wet op die Regulering van Onderskepping van Kommunikasie en Verskaffing van Kommunikasieverwante Inligting, 70 van 2002, soos gewysig (RICA), laat die opname of 'onderskep' van 'n gesprek toe waar die persoon wat die gesprek opneem, deel is van daardie gesprek. Die wet verbied egter die opname van gesprekke waar die opnemer afluister.

Alhoewel dit wettig mag wees om 'n gesprek in die geheim op te neem, is die ware toets of die handeling om 'n privaat gesprek in die geheim op te neem, sonder om die werkgever in te lig dat dit gedoen word, 'n vorm van wangedrag is, selfs al is dit wettig in terme van RICA.

Dit skep spanning tussen die reg van enige persoon om 'n gesprek op te neem waarvan hy deel is, en die gevestigde beginsel van wedersydse vertroue tussen 'n werknemer en werkgever.

Aangesien die diensverhouding gebaseer is op vertroue, sal die geheime opname van die werkgever (sonder om die werkgever daarvan in te lig of om toestemming te vra), selfs al is dit wettig in terme van RICA, uiteindelik 'n negatiewe impak op die vertrouensverhouding hê. Indien daar 'n beleid of dissiplinêre kode is wat geheime opnames in die werksplek verbied, sal die maak van sulke opnames heel waarskynlik die vertrouensverhouding benadeel. Die omstandighede waaronder die werknemer hierdie geheime opnames gemaak het, sal bepaal of dit as wangedrag geag sal kan word.

In onlangse Bedingsraadvrigtinge moes die arbiter besluit of 'n ontslag billik is waar 'n werknemer in die geheim onderhandelinge tussen haar en haar werkgever opgeneem het. Tydens hierdie onderhandelinge is sensitiewe kommersiële inligting

gedurende die gesprekke uitgeruil, wat nie deur die werkgever se bestuurders oorgedra sou word sou hulle geweet het dat hul gesprekke opgeneem word nie.

In die arbitrasieverrigtinge voor 'n MIBCO-arbiter het die werknemer aangevoer dat RICA van toepassing was en dat die opname wettig was. Die arbiter het saamgestem dat die opname wettig was, maar het bevind dat, gegewe die inhoud en aard van die onderhandelinge tussen die partye, die werknemer se optrede manipulerend en in stryd was met haar plig tot goeie trou. Die arbiter het derhalwe bevind dat haar optrede ernstige wangedrag daargestel het, wat ontslag regverdig.

Dit is dus altyd belangrik vir 'n werknemer om te oorweeg wat die gevolge van hul optrede kan wees. Deur geheime opnames in die werksplek te maak, kan dalk net tot 'n ontslag lei.

Voordele van 'n geen-opnamebeleid:

- Dit ontmoedig werknemers om gesprekke op te neem.
- Dit moedig vertroue en openhartige gesprekke aan.
- Indien kennis van die opname eers geneem word nadat litigasie begin het, kan die werkgever die naverworwe bewyse gebruik om sy blootstelling te stuit vanaf die punt wat die verbreking van die besigheidsbeleid ontbloeit is.

**Kontak die LWO by 086 110 1828 met enige arbeidsregnavraag – ons is 24/7 beskikbaar. Lede kan ook 'n e-pos stuur na [info@lwo.co.za](mailto:info@lwo.co.za) vir bystand en ondersteuning.**



# LWO Member Meeting

It is extremely important for employers to keep abreast of, and comply with the requirements set by labour legislation. By taking a proactive approach the employer is correctly positioned for the employment relationship going forward, which can save the employer a lot of time and money.

**The LWO plays an important role in each business by addressing the business risk associated with non-compliance with labour legislation. In this way we support our members in creating wealth in an extremely challenging environment.**



**The benefit of a members' organisation**

The LWO is a non-profit members' organisation, managed by a Board consisting of members of the organisation and composed of successful business people and leading academics. The LWO Board therefore consists of employers itself and is consequently in a position to manage the LWO with first-hand experience with regard to the unique challenges and needs of employers in South Africa. Employers' real needs at base level drives the LWO as an organisation and our focus is continuously on effective service delivery.

The LWO Board is elected biennially, and the following Board members were elected at the recent Members' Meeting which took place on 2 June 2022. The LWO Board members are:

- **JL (Wannie) Scribante - Gauteng, Chairperson**
- **JA (Kowie) Stofberg – Western Cape, Vice-Chairperson**
- JW (Johan) Rademeyer – Eastern Cape
- E (Esti) Steenkamp – Free State
- CP (laan) van Niekerk – Gauteng (additional Board member)
- Prof SR (Fanie) van Jaarsveld – Seconded additional Board member
- JGH (Jannie) Roux – Northern Cape
- ED (Edrean) Ernst – Limpopo
- LL (Lourie) Bosman – KwaZulu-Natal
- J (John) Rankin – North West
- SS (Stephnie) Snyman – Mpumalanga
- N (Nicholas) de Villiers – Gauteng (additional Board member)
- R (Roelof) Swanepoel – Gauteng (additional Board member)

**The LWO aims to be the employers' organisation of excellence for employers based on the professional manner in which members of the LWO are served with labour law services. Contact us on 086 110 1828 – we are available 24/7. Members can also send an email to [info@lwo.co.za](mailto:info@lwo.co.za) for advice and/or 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**

**Hoof Uitvoerende Beampte**

**Bestuurder: Regsdienste**

**Wannie Scribante**

**Dirk Schoeman**

**Adv. Kees Gouws**

**076 091 4647**

**071 485 3551**

**hub@lwo.co.za**

**kees@lwo.co.za**

**Senior Regsadviseur**

**Senior Regsadviseur**

**Regsadviseur**

**Regsadviseur**

**Regsadviseur**

**Alwyn Annandale**

**Adv. Michelle Smuts**

**Emmirencia Loots**

**Abrie Bronkhorst**

**Christiaan Swart**

**071 485 3501**

**064 756 5665**

**071 485 3530**

**071 485 3503**

**071 485 3565**

**alwyn@lwo.co.za**

**michelles@lwo.co.za**

**emmi@lwo.co.za**

**abrie@lwo.co.za**

**christiaan@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

