

Mondstuk van die Suid-Afrikaanse aartappelbedryf • Mouthpiece of the South African potato industry

CHIPS

VOL 36 NO 2 • MARCH / APRIL 2022

**LIMPOPO-KULTIVARPROEF
ONDER BESPROEIING
OP DENDRON IN 2021**

**DIE AARTAPPELBLAARMYNER:
BEHEEROPSIES
TEEN DIE PAPIES**

**Kultivarprestasie op
varsproduktemarkte**

**A diversified approach
for greater liquidity**

**#PassThePotato:
Giving back is good business**

Hoe gemak as 'n werknemer dros?

Deur Danie Pienaar, regsadviseur, LWO Werkgewersorganisasie

Gevallestudie:

Johan het vir vyf dae, sonder toestemming, nie by die werk opgedaag nie. Niemand weet waar hy is en of hy van plan is om terug te keer nie. Die werkgever is van mening dat Johan homself afgedank het en stel Simon in sy plek aan. 'n Maand later daag Johan egter op en wil sy werk hervat. Die werkgever verduidelik dat Johan nie meer daar werk nie en dat Simon in sy plek aangestel is. Johan verwys 'n saak van onbillike ontslag na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA), waar die kommissaris beslis dat die werkgever nie die korrekte prosedure gevolg het nie. 'n Bevel van herindiensname en/of vergoeding word uitgereik.

Afwesigheid is 'n algemene probleem in die landbousektor en het 'n groot invloed op 'n boerdery se besigheids-aktiwiteite. Die dissiplinêre kode sit die werksplek se reëls met toepaslike sanksies uiteen. Dit is uiters belangrik dat hierdie reëls met werknemers bespreek en op skrif gestel word. Slegs dán kan die werkgever bewys dat werknemers bewus is van die reëls asook die gevolge wanneer hierdie reëls oortree word.

Afwesigheid sonder toestemming

Die moeilikste vorm van afwesigheid om te hanteer, is wanneer 'n werknemer glad nie opdaag vir werk nie. Die werknemer is verplig om die werkgever in kennis te stel van sy/haar afwesigheid – dit is selde dat daar geen manier hoegenaamd is waarop die werknemer die werkgever kan laat weet nie.

Daar rus ook 'n verpligting op die werkgever om die werknemer in kennis te stel dat sy/haar afwesigheid sonder toestemming is.

Wanneer 'n werknemer langer as vyf dae afwesig is sonder om die werkgever in kennis te stel, word die werknemer geag om te dros. Dit is noodsaaklik dat die werkgever moet kan bewys dat die werknemer geen intensie gehad het om terug te keer werk toe nie. Daarom moet die werkgever poog om die werknemer te kontak, én bewys kan lewer van hierdie pogings.

'n SMS, WhatsApp-boodskap of brief wat na die werknemer se laasbekende adres gestuur is, is voldoende. Dit is natuurlik die werknemer se verantwoordelikheid en plig om die werkgever op hoogte te hou van sy/haar nuutste kontakbesonderhede.

Oorgang tot dissiplinêre aksie

Na afloop van die aanvanklike pogings om die werknemer te kontak, kan die werkgever dissiplinêre stappe neem deur 'n kennisgewing van dissiplinêre verhoor te stuur na alle laasbekende kontakbesonderhede van die werknemer. 'n Dissiplinêre verhoor, wat tot ontslag kan lei, word dan gehou. Hierdie verhoor mag in die afwesigheid van die werknemer voortgaan.

Daar is verskeie mites rondom arbeidsreg in die praktyk wat veroorsaak dat werkgewers in goeie trou glo hulle tree korrek op, terwyl hulle inderwaarheid hul besigheid op risiko

plaas. 'n Slaggat waarin werkgewers dikwels trap, is om die uitgangspunt te volg dat die werknemer hom-/haarself afgedank het deur te dros. Dit is onwaar. So 'n werkgever loop die risiko van 'n KVBA-bevel om die werknemer weer in diens te neem (moontlik terugwerkend) en/of 'n vergoedingsbevel wat aan die werknemer uitbetaal moet word.

Afwesigheid in die werksplek, en spesifiek dros, het reeds 'n groot finansiële impak en dit is belangrik dat die werkgever deurlopend die korrekte prosedures nougeset volg, om verdere (onnodige) koste en frustrasie te vermy. Belê in kundige raad en bestuur hierdie arbeidsrisiko proaktief. 📞

Die LWO help **boere as werkgewers** om aan arbeidswetgewing te voldoen.



Ons dienste as geregistreerde werkgewersorganisasie:

Arbeidsoudit | Gratis **24/7 regsadvies hulplyn** |
 Gratis arbeidsreg dokumentasie & **dienskontrakte** |
Dissipline in die werksplek - konsultasies,
 waarskuwings, dissiplinêre verhoor |
KVBA en Arbeidshof verteenwoordiging
 Bystand met stakings | Herstrukturering |
Personeelvermindering | Vakbond onderhandelinge |
 Bystand met Departement van Indiensneming en
 Arbeid **inspeksies** | Billike Werksgeleentheid, ens.

📞 086 110 1828 ✉ info@lwo.co.za 🌐 www.lwo.co.za

