

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

CHIPS

VOL 37 NO 2 • MARCH / APRIL 2023



**SIRKEL-N-LANDGOED:
GESONDE MOERE VIR
VOLHOUBARE AARTAPPELPRODUKSIE**

**SATELLITE-DERIVED CROP
GROWTH INDICES FOR
MANAGEMENT OF POTATO CROPS**

Alternatiewe kragbronne
vir jou plaas

KZN small growers
hold farmers' day

Limpopo-kultivarproef
op Dendron, 2022

Vyf algemene foute met afleggings

Deur Abrie Bronkhorst

Gevallestudie: Jou besigheid toon die laaste agt maande nie finansiële groei nie en stygende brandstofpryse bemoeilik sake verder. Jy besluit dat afleggings die enigste oplossing is en rig 'n skrywe aan jou werknemers, waarin jy hulle inlig van die situasie. Die skrywe dui aan dat jy nie anders kan as om vier werknemers af te lê nie. Jy rig 'n verdere skrywe aan die vier werknemers om hulle in kennis te stel dat hulle dienste beëindig sal word. Hulle laaste werksdag sal die einde van die maand wees. Jy ontvang egter 'n KVBA-verwysing wat jou in kennis stel dat die aflegging onbillik is. Hoe nou gemaak?

Voldoening aan Suid-Afrika se arbeidsomgewing verg spesialiskennis, en werkgewers maak dikwels talle foute met betrekking tot afleggings (personeelvermindering). Hulle glo dikwels in goeie trou dat hulle korrek optree, terwyl hulle eintlik hul besigheid op risiko plaas.

Afleggings is 'n geen-fout afdanking, aangesien die werknemer niks verkeerd gedoen het nie en die afdanking in lyn is met operasionele vereistes. Soos met alle afdankings, moet die proses substantief en prosedureel billik wees. Die risiko vir die werkgewer indien die proses nie

reg gevolg word nie, is 'n KVBA-verwysing (Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie) wat kan lei tot 'n bevel teen die werkgewer en 'n finansiële uitbetaling aan die werknemer en/of herindiensname behels.

Hier is vyf algemene foute met afleggings wat werkgewers moet vermy.

Geen voorafbesluite

Wanneer die werkgewer afleggings oorweeg, moet daar teen gewaak word om vooraf werknemers vir aflegging te identifiseer – hierdie is een van die algemeenste foute en kan lei tot outomatiese, onbillike ontslag. Arbeidswetgewing vereis dat 'n spesifieke proses gevolg word waarvan die eerste stap is om met alle werknemers te konsulteer ten einde alternatiewe tot afleggings te ondersoek, tydlyne op te stel en die negatiewe impak van afleggings te beperk.

'n Billike rede vir aflegging

'n Billike rede ten opsigte van operasionele vereistes moet bestaan voordat afleggings oorweeg kan word. Die werkgewer moet daarteen waak om nie bymotiewe te hê om sommige werknemers se diensooreenkomste te beëindig onder die vaandel van afleggings nie, byvoorbeeld in die plek van ontslag vir wangedrag, swak werksprestasie of onbevoegdheid. Die drie basiese redes wat kan lei tot afleggings is ekonomiese, tegnologiese, en strukturele redes.

Konsulteer met ál die partye


Wanneer die werkgewer afleggings oorweeg, moet alle werknemers wat moontlik hierdeur geraak word in kennis gestel word – waar van toepassing, ook vakbonde.

Keuringskriteria

Ingevolge Artikel 189(7) van die *Wet op Arbeidsverhoudinge* is daar twee tipes erkende kriteria wat 'n werkgewer kan gebruik om te bepaal watter werknemers afgelê word, naamlik:

- Een waarop ooreengekom word tussen die konsulterende partye.
- Een wat regverdig en objektief is, indien daar nie op kriteria ooreengestem kan word nie – die werkgewer moet egter kan bewys dat die kriteria regverdig en objektief is, sonder enige bymotiewe.

Finale vergoedingsuitbetaling

Hierdie betaling bestaan uit die loon/salaris, jaarlikse verlofuitbetaling, statutêre kennistydperkuitbetaling, en skeidingspakket. Die skeidingspakket is alleenlik betaalbaar met afleggings en bestaan uit een week se loon/salaris vir elke voltooid jaar van diens. Die kennistydperk moet steeds uitbetaal word aan die werknemer, selfs al word nie van die werknemer vereis om dit te werk nie. 



LWO
WERKGEWERSORGANISASIE
EMPLOYERS ORGANIZATION

Laat jou arbeidsregskwessies in bekwame hande

- Suksesvolle arbeidsregsadvis SEDERT 1990
- SPESIALISTE in arbeidsregwetgewing
- Praat met gekwalifiseerde REGSPRAKTISYNS

SLUIT NOU AAN

Leave your labour law matters to our efficient team

- Successful labour law advice SINCE 1990
- SPECIALISTS in labour law
- Speak to qualified LEGAL EXPERTS

JOIN NOW

Die LWO is 24/7 beskikbaar by 0861 101 828 

The LWO is available 24/7 on 0861 101 828

 info@lwo.co.za  www.lwo.co.za