

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

CHIPS

VOL 35 NO 03 • MAY / JUNE 2021

**MARKMONITOR: DIE EERSTE
/ DRIE MAANDE VAN 2021
OP VARSPRODUKTEMARKTE**

**POTATO TUBER MOTH
INSECTICIDES, MODES OF ACTION,
AND SENSIBLE USE**

**Mechanisation training for
Limpopo producers**

**PSA's roll-out of its
mass media campaign**

**Limpopo-kultivarproef
onder besproeiing: Dendron**

Afwesigheid in die werksplek

Deur Christo Bester, LWO Werkgewersorganisasie

Afgesien van nie by die werk wees nie, sluit afwesigheid ook in: Laatkommery (solank as wat die werknemer nie by die werk is nie, is dit afwesigheid); vroegloop; ongemagtigde breuke; verlengde breuke (rook, kleedkamer, ete, ensovoorts); geveinsde siekte; en ander onverklaarde afwesigheid vanaf die werkstasie of perseel.

Die dissiplinêre kode sit die werksplek se reëls met toepaslike sanksies uiteen. Hierdie reëls moet met werknemers bespreek en op skrif gestel word. Slegs dan kan werkgewers bewys dat werknemers bewus is van die reëls asook die gevolge wanneer dit oortree word.

Hantering van afwesigheid

Bespreek die afwesigheid met die oortreder en skryf neer wat gesê word. Die werknemer moet bewys dat die afwesigheid regverdigbaar was. Die werknemer mag (geldige) redes aanvoer vir die afwesigheid, maar selfs dan kan dit steeds onaanvaarbaar wees. Pas die dissiplinêre kode toe.

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 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 van sy/haar afwesigheid en dat dit sonder toestemming is.

Let egter daarop dat wanneer die werknemer die werkgever in kennis stel van sy/haar afwesigheid, dit nie die afwesigheid regverdig en toestemming daarvoor gee nie. Die werkgever het drie opsies op grond waarvan die situasie hanteer kan word, afhangelend van die omstandighede: Versoek die werknemer om werk toe te kom; hanteer die afwesigheid as jaarlikse verlof en betaal die werknemer vir die tydperk van afwesigheid; of hanteer die afwesigheid as onbetaalde verlof.

Afwesigheid kan wissel van 'n minder ernstige tot 'n baie ernstige oortreding. Dit word beïnvloed deur die werknemer se tipe werk en verantwoordelikheid, die (moontlike) gevolge van die oortreding, asook die impak van die oortreding op die werknemer-werkgever vertrouensverhouding.

Wanneer die werknemer herhaaldelik dieselfde reël oortree en die werkgever progressiewe dissipline toepas, kan die werkgever 'n ernstiger waarskuwing uitreik indien die vorige waarskuwing steeds geldig is, of voortgaan met 'n dissiplinêre verhoor wat moontlik tot ontslag kan lei. Dit is noodsaaklik om alle dissiplinêre rekords en rekords

van gesprekke met 'n werknemer in die personeellêer te hou, wat as verswarende omstandighede voorgelê kan word indien nodig.

Dros

Wanneer 'n werknemer langer as vyf dae afwesig is sonder om die werkgever in kennis te stel, word dit beskou as dros. Die werkgever moet kan bewys dat die werknemer geen intensie gehad het om terug te keer nie. Daarom moet die werkgever poog om die werknemer te kontak, en bewys lewer van hierdie pogings – 'n SMS of brief wat na die werknemer se laaste bekende adres gestuur is, is voldoende.

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 moet dan gehou word en mag voortgaan in die afwesigheid van die werknemer, wat tot ontslag kan lei. 📞

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



Geniet 'n stresvrye arbeidsomgewing

Word lid:

- ➔ beskerm **jou** boerdery
- ➔ beskerm **jou** regte as werkgewer

Ons dienste as geregistreerde werkgewersorganisasie:

Arbeidsoudit | Gratis **24/7 regsadvies hulplyn** |
 Gratis arbeidsreg dokumentasie & **dienskontrakte** |
Dissipline in die werksplek - konsultasies,
 waarskuwings, dissiplinêre verhore |
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

