

REPUBLIC
OF
SOUTH AFRICA



REPUBLIEK
VAN
SUID-AFRIKA

Government Gazette Staatskoerant

Vol. 409

PRETORIA, 16 JULY
JULIE 1999

No. 20254

GENERAL NOTICE

NOTICE 1517 OF 1999

NATIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT AND LABOUR COUNCIL

LABOUR RELATIONS ACT, 1995

NOTICE OF CODE OF GOOD PRACTICE ON DISMISSAL BASED ON OPERATIONAL REQUIREMENTS

Notice is hereby given in terms of section 203(2) of the Labour Relations Act, 1995 (Act No. 66 of 1995), that the National Economic Development and Labour Council has issued under section 203(1) of that Act a code of good practice on dismissal based on operational requirements as set out in the Schedule.

SCHEDULE

CODE OF GOOD PRACTICE: DISMISSAL BASED ON OPERATIONAL REQUIREMENTS

- (1) The Labour Relations Act, 1995 (Act No. 66 of 1995) ("the Act") defines a *dismissal* based on the *operational requirements* of an employer as one that is based on the economic, technological, structural or similar needs of the employer. It is difficult to define all the circumstances that might legitimately form the basis of a *dismissal* for this reason. As a general rule, economic reasons are those that relate to the financial management of the enterprise. Technological reasons refer to the introduction of new technology which affects work relationships either by making existing jobs redundant or by requiring *employees* to adapt to the new technology or a consequential restructuring of the workplace. Structural reasons relate to the redundancy of posts consequent to a restructuring of the employer's enterprise.

Italicised words and phrases bear the same meaning as accorded to them by section 213 of the Labour Relations Act, 1995

- (2) *Dismissals for operational requirements* have been categorised as "no fault" dismissals. In other words, it is not the *employee* who is responsible for the termination of employment. Because retrenchment is a "no fault" dismissal and because of its human cost, *the Act* places particular obligations on an employer, most of which are directed toward ensuring that all possible alternatives to dismissal are explored and that the *employees* to be dismissed are treated fairly.
- (3) The obligations placed on an employer are both procedural and substantive. The purpose of consultation is to enable the parties, in the form of a joint problem-solving exercise, to strive for consensus if that is possible. The matters on which consultation is necessary are listed in section 189(2). This section requires the parties to attempt to reach consensus on, amongst other things, appropriate measures to avoid dismissals. In order for this to be effective, the consultation process must commence as soon as a reduction of the workforce, through retrenchments or redundancies, is contemplated by the employer, so that possible alternatives can be explored. The employer should in all good faith keep an open mind throughout and seriously consider proposals put forward.
- (4) *The Act* also provides for the disclosure by the employer of information on matters relevant to the consultation. Although the matters on which information for the purposes of consultation is required are specified in section 189(3), the list in that section is not a closed one. If considerations other than those that are listed are relevant to the proposed dismissal or the development of alternative proposals, they should be disclosed to the consulting party. In the event of a disagreement about what information is to be disclosed any party may refer the dispute to the CCMA in terms of section 16(6) of *the Act*.
- (5) The period over which consultation should extend is not defined in *the Act*. The circumstances surrounding the consultation process are relevant to a determination of a reasonable period. Proper consultation will include:

- (a) The opportunity to meet and report back to *employees*;
 - (b) the opportunity to meet with the employer; and
 - (c) the request, receipt and consideration of information.
- (6) The more urgent the need by the business to respond to the factors giving rise to any contemplated termination of employment, the more truncated the consultation process might be. Urgency may not, however, be induced by the failure to commence the consultation process as soon as a reduction of the workforce was likely. On the other hand, the parties who are entitled to be consulted must meet, as soon, and as frequently, as may be reasonably practicable during the consultation process.
- (7) If one or more *employees* are to be selected for *dismissal* from a number of *employees*, *the Act* requires that the criteria for their selection must be either agreed with the consulting parties or, if no criteria have been agreed, be fair and objective criteria.
- (8) Criteria that infringe a fundamental right protected by *the Act* when they are applied, can never be fair. These include selection on the basis of union membership or activity, pregnancy, or some other unfair discriminatory ground. Criteria that are neutral on the face of it should be carefully examined to ensure that when they are applied, they do not have a discriminatory effect. For example, to select only part-time workers for retrenchment might discriminate against women, since women are predominantly employed in part-time work.
- (9) Selection criteria that are generally accepted to be fair include length of service, skills and qualifications. Generally the test for fair and objective criteria will be satisfied by the use of the "last in, first out" (LIFO) principle. There may be

instances where the LIFO principal or other criteria need to be adapted. The LIFO principle, for example, should not operate so as to undermine an agreed affirmative action program. Exceptions may also include the retention of *employees* based on criteria mentioned above which are fundamental to the successful operation of the business. These exceptions should, however, be treated with caution.

- (10) *Employees* dismissed for reasons based on the employer's *operational requirements* are entitled to severance pay of at least one week's remuneration for each completed year of continuous service with the employer, unless the employer is exempted from the provisions of section 196. This minimum requirement does not relieve an employer from attempting to reach consensus on severance pay during the period of consultation. The right of the trade union, through collective bargaining, to seek an improvement on the statutory minimum severance pay is not limited or reduced in any way.
- (11) If an *employee* either accepted or unreasonably refused to accept an offer of alternative employment, the employee's right to severance pay is forfeited. Reasonableness is determined by a consideration of the reasonableness of the offer of alternative employment and the reasonableness of the *employee's* refusal. In the first case, objective factors such as remuneration, status and job security are relevant. In the second case, the *employee's* personal circumstances play a greater role.
- (12) (1) *Employees* dismissed for reasons based on the employer's *operational requirements* should be given preference if the employer again hires *employees* with comparable qualifications, subject to:
- (a) The employee, after having been asked by the employer, having expressed within a reasonable time from the date of dismissal a desire to be rehired.

(b) A time limit on preferential rehiring. The time limit must be reasonable and must be the subject of consultation.

- (2) If the above conditions are met, the employer must take reasonable steps to inform the employee, including notification to the representative trade union, of the offer of re-employment.

KENNISGEWING 1517 VAN 1999**NASIONALE EKONOMIESE, ONTWIKKELINGS- EN ARBEIDSRAAD****WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE, 1995****KENNISGEWING VAN GOEIE PRAKTYKSKODE OOR ONTSLAG
GEGROND OP BEDRYFSVEREISTES**

Kennis word hierby ingevolge artikel 203(2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet No. 66 van 1995), gegee dat die Nasionale Ekonomiese, Ontwikkelings- en Arbeidsraad kragtens artikel 203(1) van daardie Wet 'n goeie praktykskode oor ontslag gegrond op bedryfsvereistes, soos uiteen gesit in die Bylae, uitgereik het.

BYLAE**GOEIE PRAKTYKSKODE OOR ONTSLAG GEGROND OP BEDRYFSVEREISTES**

- (1) Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet No. 66 van 1995) ("die Wet"), omskryf *ontslag* gegrond op die *bedryfsvereistes* van 'n werkgewer as ontslag gegrond op die ekonomiese, tegnologiese, strukturele of soortgelyke behoeftes van die werkgewer. Dit is moeilik om al die omstandighede te omskryf wat regtens die grondslag van *ontslag* om hierdie rede kan uitmaak. Gewoonlik is ekonomiese redes daardie redes wat verband hou met die finansiële bestuur van die onderneming. Tegnologiese redes verwys na die bekendstelling van nuwe tegnologie wat werkverhoudings raak, enersyds deur bestaande betrekkings oortollig te maak of andersyds deur van *werknemers* te verwag om aan te pas by die nuwe tegnologie of 'n gevolglike herstrukturering van die werkplek. Strukturele redes hou verband met die oortolligheid van poste as gevolg van 'n herstrukturering van die werkgewer se onderneming.

Kursiefgedrukte woorde en frases het dieselfde betekenis as wat daaraan toegeken is in artikel 213 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995

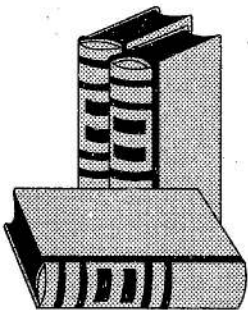
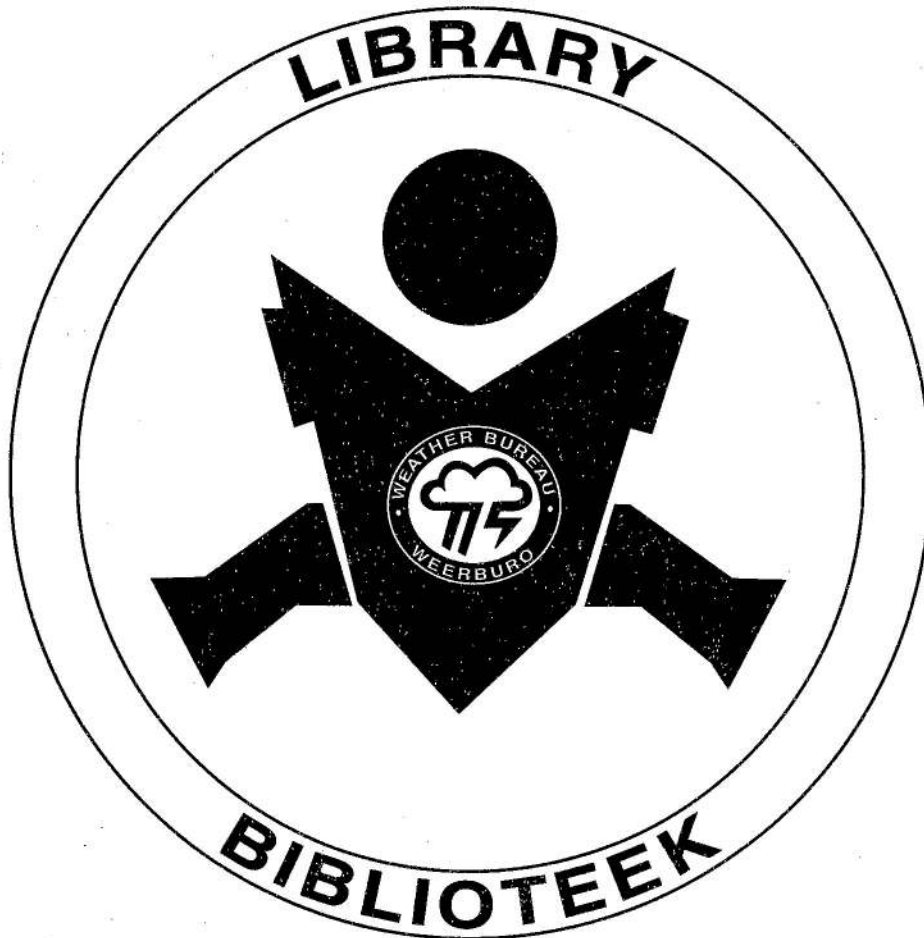
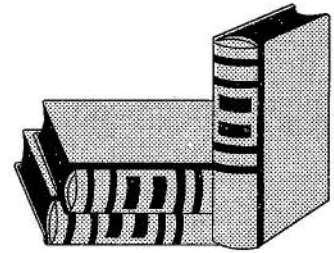
- (2) *Ontslag vir bedryfsvereistes* is gekategoriseer as "geen fout" –*ontslag*. Met ander woorde, dit nie die *werknemer* wat verantwoordelik is vir die beëindiging van diens nie. Aangesien aflegging 'n "geen fout" –*ontslag* is en vanweë die emosionele verliesaspek vir die werknemer, lê *die Wet* 'n werkgewer spesifieke verpligtinge op, waarvan die meeste gerig is daarop om te verseker dat alle moontlike alternatiewe vir *ontslag* verken word en dat die *werknemers* wat ontslaan staan te word, regverdig behandel word.
- (3) Die verpligtinge wat 'n werkgewer opgelê word, is sowel prosedureel as substansieel. Die doel van oorlegpleging is om die partye in staat te stel, in die vorm van 'n gesamentlike probleemoplossingsoefening, om eenstemmigheid na te streef, waar moontlik. Die aangeleenthede waarvoor eenstemmigheid nodig is, word in artikel 189(2) gelys. Hierdie artikel vereis van die partye om te poog om eenstemmigheid te bereik oor, onder andere, geskikte maatreëls om *ontslag* te vermy. Om doeltreffend te wees, moet die oorlegplegingsproses begin sodra 'n vermindering van die arbeidsmag, deur middel van aflegging of oortolligheid, deur die werkgewer beoog word, sodat moontlike alternatiewe verken kan word. Die werkgewer moet te goeder trou toeganklik wees en voorstelle wat aan die hand gedoen word, ernstig oorweeg.
- (4) *Die Wet* maak ook voorsiening vir die openbaarmaking van inligting deur die werkgewer oor aangeleenthede tersaaklik vir die oorlegpleging. Alhoewel die aangeleenthede waarvoor inligting vir die doeleindes van oorlegpleging vereis word in artikel 189(3) gespesifiseer word, is die lys in daardie artikel nie 'n geslote lys nie. Indien ander oorwegings as daardie wat gelys is, tersaaklik is vir die voorgestelde *ontslag* of vir die ontwikkeling van alternatiewe voorstelle, moet hulle aan die oorlegplegende party openbaar gemaak word. In die geval van 'n meningsverskil oor watter inligting openbaar gemaak moet word, kan enige party die geskil na die KVBA verwys kragtens artikel 16(6) van *die Wet*.
- (5) Die tydperk wat die oorlegpleging moet duur, word nie in *die Wet* omskryf nie. Die omstandighede betreffende die oorlegplegingsproses is tersaaklik by die vasstelling van 'n redelike tydperk. Behoorlike oorlegpleging sal insluit:

- (a) Die geleentheid om te vergader en aan *werknemers* terugvoering te gee;
 - (b) die geleentheid om met die werkgewer te vergader; en
 - (c) die aanvra, ontvangs en oorweging van inligting.
- (6) Hoe dringender die behoefte van die onderneming om te reageer op die faktore wat aanleiding gee tot enige beoogde diensbeëindiging, hoe korter sou die oorlegplegingsproses kon wees. Dringendheid kan egter nie teweeggebring word deur die versuim om die oorlegplegingsproses so spoedig moontlik te begin nadat 'n vermindering van die arbeidsmag waarskynlik geword het nie. Aan die ander kant moet die partye wat daarop geregtig is om mee oorleg te pleeg, so spoedig en so gereeld gedurende die oorlegplegingsproses vergader as wat redelikerwys uitvoerbaar is.
- (7) Indien een of meer *werknemers* uit 'n aantal *werknemers* vir *ontslag* geselekteer moet word, vereis die Wet dat oor die maatstawwe vir hulle selektering óf met die oorlegplegende partye ooreengekom moet word, óf, indien oor geen maatstawwe ooreengekom is nie, maatstawwe billik en objektief moet wees.
- (8) Maatstawwe wat inbreuk maak op 'n fundamentele reg wat deur *die Wet* beskerm word wanneer hulle toegepas word, kan nooit billik wees nie. Sodanige maatstawwe sluit in selektering op grond van vakbondlidmaatskap of -bedrywigheid, swangerskap, of enige ander onbillike diskriminerende grondslag. Maatstawwe wat op die oog af neutraal is, moet versigtig ondersoek word om te verseker dat wanneer hulle toegepas word, hulle nie 'n diskriminerende uitwerking het nie. Byvoorbeeld, om slegs deelydse werkers vir aflegging te selekteer, kan teen vroue diskrimineer omdat vroue oorwegend deelydse in diens is.

- (9) Selekeringsmaatstawwe wat oor die algemeen as billik aanvaar word, sluit in duur van diens, vaardighede en kwalifikasies. Oor die algemeen sal aan die toets vir billike en objektiewe maatstawwe voldoen word met die gebruik van die "laaste in, eerste uit" (LIEU) –beginsel. Daar kan gevalle wees waar die LIEU-beginsel of ander maatstawwe aangepas moet word. Die LIEU-beginsel, byvoorbeeld, moet nie gebruik word ten einde 'n ooreengekome program van regstellende aksie te belemmer nie. Uitsonderings kan ook insluit die behoud van *werknemers* op grond van die maatstawwe hierbo genoem wat fundamenteel is aan die suksesvolle bedryf van die onderneming. Hierdie uitsondering moet egter met omsigtigheid hanteer word.
- (10) *Werknemers* wat ontslaan word om redes gegrond op die werkgewer se *bedryfsvereistes* is geregtig op 'n uittreeloon van minstens een week se besoldiging vir elke voltooide jaar aaneenlopende diens by die werkgewer, tensy die werkgewer van die bepalings van artikel 196 vrygestel is. Hierdie minimumvereiste skeld die werkgewer nie daarvan kwyd om te poog om eenstemmigheid oor die uittreeloon te bereik geurende die oorlegplegingstydperk nie. Die reg van 'n vakbond om deur kollektiewe bedinging 'n verbetering van die statutêre minimumuittreeloon na te streef, word op geen wyse beperk of verminder nie.
- (11) Hetsy 'n *werknemer* 'n aanbod van alternatiewe diens aanvaar het of op onredelike wyse geweier het om dit te aanvaar, verbeur die werknemer sy statutêre reg op 'n uittreeloon. Redelikheid word bepaal deur 'n oorweging van die redelikheid van die aanbod van alternatiewe diens en die redelikheid van die *werknemer* se weiering. In die eerste geval is objektiese faktore soos besoldiging, status en werksekuriteit tersaaklik. In die tweede geval speel die *werknemer* se persoonlike omstandighede 'n groter rol.
- (12) (1) *Werknemers* wat ontslaan word om redes gegrond op die werkgewer se *bedryfsvereistes* moet voorkeur kry wanneer die werkgewer weer *werknemers* met vergelykbare kwalifikasies in diens neem, onderworpe aan die volgende:

-
- (a) Die werknemer moet, nadat hy deur die werkgewer gevra is, binne 'n redelike tyd na die datum van ontslag die begeerte uitspreek om weer in diens geneem te word.
 - (b) 'n Tydsbeperking op voorkeurherindiensneming. Die tydsbeperking moet redelik wees en die onderwerp van oorlegpleging wees.
- (2) Indien daar aan die bostaande vereistes voldoen is, moet die werkgewer redelike stappe doen om die werknemer in kennis te stel, met inbegrip van kennisgewing aan die verteenwoordigende vakbond, van die aanbod van herindiensneming.
-

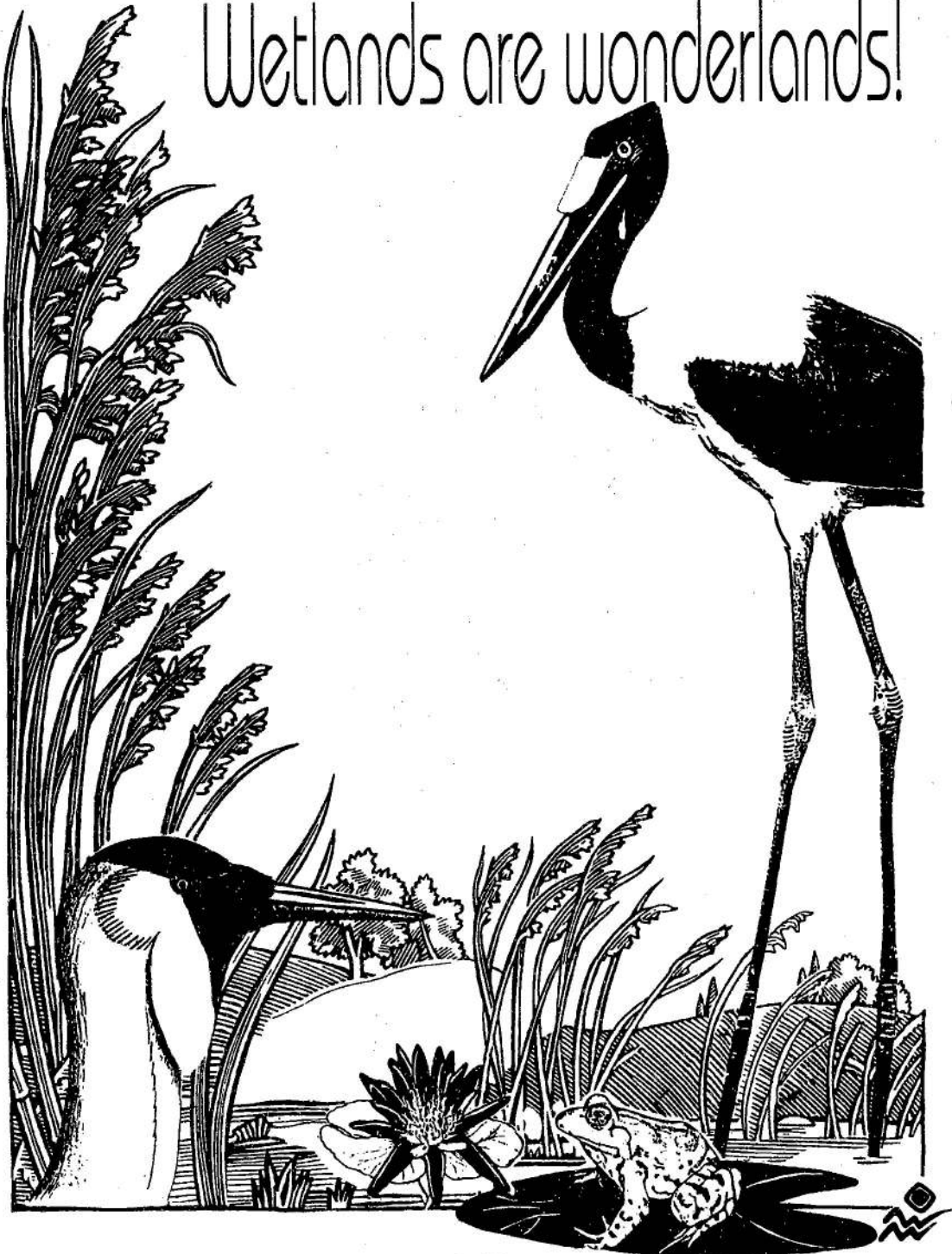
Where is the largest amount of meteorological information in the whole of South Africa available?



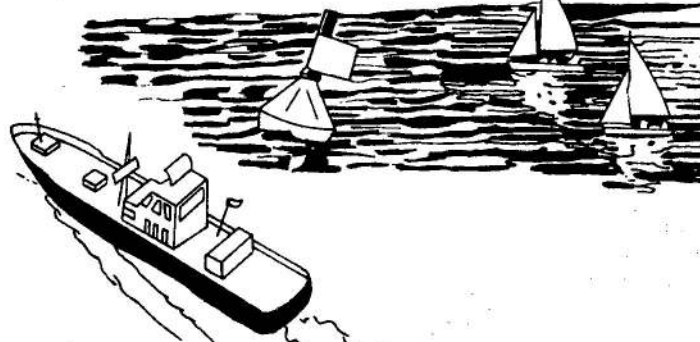
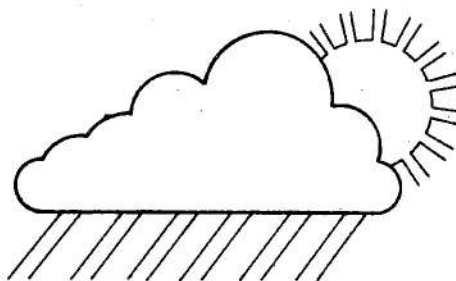
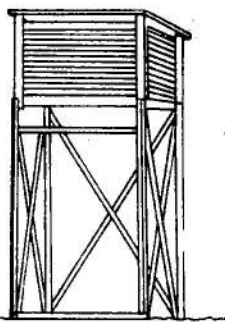
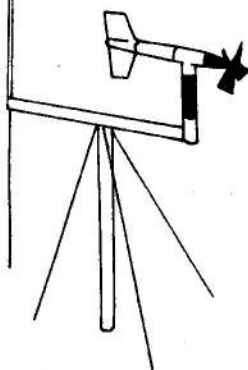
Waar is die meeste weerkundige inligting in die hele Suid-Afrika beskikbaar?

Department of Environmental Affairs and Tourism
Departement van Omgewingsake en Toerisme

Wetlands are wonderlands!



Department of Environmental Affairs and Tourism

SA WEATHER BUREAU SA WEERBURO**W
E
A
T
H
E
R
·
S
E
R
V
I
C
E
S
·
W
E
E
R
D
I
E
N
S
T
E**

DEPT. OF ENVIRONMENTAL AFFAIRS AND TOURISM · DEPT. VAN OMGEWINGSAKE EN TOERISME

THE WEATHER BUREAU HELPS FARMERS TO PLAN THEIR CROP



THE WEATHER BUREAU: DEPARTMENT OF ENVIRONMENTAL AFFAIRS & TOURISM
DIE WEERBURO: DEPARTEMENT VAN OMGEWINGSAKE EN TOERISME

CONTENTS**INHOUD**

No.		Page No.	Gazette No.	No.		Bladsy No.	Koerant No.
GENERAL NOTICE				ALGEMENE KENNISGEWING			
Labour, Department of				Arbeid, Departement van			
<i>General Notice</i>				<i>Algemene Kennisgewing</i>			
1517	Labour Relations Act (66/1995): National Economic Development and Labour Council: Notice of code of good practice on dismissal based on operational requirements	1	20254	1517	Wet op Arbeidsverhoudinge (66/1995): Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings- en Arbeidsraad: Kennisgewing van goeie praktykskode oor ontslag gegrond op bedryfsiektes	7	20254