

Kaapse Agri Werkgewersorganisasie

Vraag en Antwoord: Vertolking van sekere statutêre bepalings rakende werkplek Arbeidswessies

Inleiding: Met hierdie dokument poog ons om 'n gesaghebbende bron van standaard vertolkings van sekere bepalings van die Sektorale Vasstelling 13 (plaaswerkers) en gepaardgaande arbeidswette/regulasies tot stand te bring. Dit verteenwoordig die breë konsensus mening van ons kundiges, wat noodwendig beteken dat daar hier en daar effe verskillende menings kan wees. Waar daar onsekerheid was het ons bevestiging van die Inspektoraat van die Dept v Arbeid verkry – ook dit is hulle mening; slegs 'n hofsal uitspraak kan gee, welke uitspraak weer op hersiening of appel geneem kan word! Kontak ons gerus vir verdere toeligting. Ons bied die menings aan in 'n Vraag en Antwoord-formaat. Ons begin by SV 13 en gebruik die SV se klousules se nomering:

SEKTORALE VASSTELLING 13 (SV13)

AFDELING A: TOEPASSING

1. **1(2) : Bestek van Sektorale Vasstelling 13 (SV13):**

Geld die SV13 vir werkers in verpakkingsaanlegte en wynkelders op plase?

Hoewel werkers in verpakkingsaanlegte en kelders op plase geag word “plaaswerkers” te wees vir die doeleindes van SV13, geld dié vertolking slegs indien die verpakkingsaanleg of kelder nie produkte van ander produsente hanteer nie. Tensy daar in só 'n geval dus 'n kollektiewe ooreenkoms is soos voorsien in die WAV, geld die algemene bepalings van die WBD en is daar geen minimum-loon bepaling nie. (Tensy die nasionale minimumloon in werking tree)

AFDELING B: LONE

2. **2(2): Minimum loon:**

Moet die minimum daaglikse loon (tans R146.28) betaal word ongeag ure gewerk?

Die R146.28 per dag minimum loon is slegs van toepassing indien daar op 'n normale werksdag van 9 uur ooreengekom is **en** gewerk word. Sou 'n persoon net vir 8 uur per dag gekontrakteer word en hy of sy per uur gekontrakteer word teen R16.25 (die minimum uurtarief) word slegs R130.00 vir daardie dag betaal.

Moet werkers betaal word wanneer werk nie moontlik is nie, bv. weens onguure weer?

Indien so **gekontrakteer** kan beide permanente sowel as tydelike werknemers net betaal word as werk beskikbaar is. Hierdie reëling moet egter volgens ons billik toegepas word (byvoorbeeld deur betyds kennis te gee en ag te slaan op die finansiële implikasies vir 'n gesin), maar dit is dus nie verpligtend om te betaal wanneer daar nie werk beskikbaar is nie (byvoorbeeld reëndae, produksiefaktore, brekasies en ander faktore buite die beheer van die werkgewer.) Die ure verloor kan wel ingewerk word, maar dan moet gehou word by al die ander bepalings van werksure, soos bv oortyd. Daar is ook werkgewers wat opleiding aanbied of ander take verrig terwyl sommige 'n minimum van bv 4 ure per dag betaal.

3. **4: Berekening van Vergoeding:**

Moet daar betaal word vir die tyd wat dit neem om vervoer te word ná en van die werk?

Hierdie ure word nie voor vergoed nie, maar sou 'n ongeluk plaasvind en iemand word beseer, word dit as 'n besering aan diens beskou.

Werkgewers moet egter ook hulle eie diskresie gebruik, veral as werknemers vir lang afstande vervoer word, soos bv van een plaas na 'n volgende.

4. 5: Betaling van Vergoeding:

Wanneer moet lone betaal word?

Lone, in die geval van kontant of per tjek, moet binne normale werksure en op die gekontrakteerde tyd betaal word. Let ook daarop dat die gekontrakteerde loon, wat nie minder as die minimum loon sal wees nie, reg deur die jaar betaal moet word, ook tydens verkorte en verlengde ure. **NB:** 'n Belangrike uitsondering is seisoenwerkers, wat dalk slegs gedurende die periode van verlengde ure werk, en dus nie die voordeel van gelyke betaling vir verminderde werkure gaan kry nie. Hulle moet dus oortydbetaling ontvang.

5. 7: Verbode handeling met betrekking tot betaling

Wat word bedoel met die woorde "work clothing" in Kl 7(1)(c) ten opsigte waarvan daar geen aftrekking van lone gemaak mag word indien voorsien deur die werkgever nie?

"Veiligheidsklere" soos voorsien in die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid moet gratis deur die werkgever voorsien word (bv. waar met gifstowwe gewerk word). Werksklere wat net bedoel is om die werker se klere en nie sy persoon te beskerm nie hoef nie voorsien te word nie; indien dit wel voorsien word moet dit gratis voorsien word, insluitende waterskoene. Dit volg dat indien die werkgever oorpakke/-rokke voorsien met die werkgever se logo op moet dit gratis wees. 'n Risiko-analise moet gedoen word om te bepaal watter veiligheidsklere en toerusting benodig word.

6. 8: Aftrekkings

Kan die koste van elektrisiteitsverbruik per huishouding soos bepaal per afsonderlike meters per huis afgetrek word van lone saam met die 10% vir behuising? Klousule 8(1)(b)

Die DvA stem nou saam dat indien 'n behoorlike elektrisiteitsmeter geïnstalleer is per woonhuis waarmee die maandelikse verbruik per huishouding bepaal word, mag die koste van die werklike verbruik van lone verhaal word, saam met die 10% vir behuising.

Kan die 10% vir behuising afgetrek word indien 'n voorafbetaal meter in die huis geïnstalleer is? Klousule 8(1)(b)

Ja, dit is toelaatbaar. Die werkgever dra die koste van die installasie van die meters en die werknemer die koste van verbruik. (Tensy die werkgever gebruik subsidieer)

Hoe word aftrekkings vir gemeenskaplike behuising (bv hostelle) bepaal?: Klousule (8)(6)(a) en (b)

Volgens hierdie klousule is die aftrekking 25% van die minimum loon van toepassing op 'n werker verdeel deur die aantal werkers wat die huisvesting deel. Hoe meer werkers dus saam bly hoe minder die aftrekking per individu.

Hoe wettig is spaarskemas? Klousule 8(7)(a)

Spaarskemas is slegs wettig indien dit deur 'n geregistreerde 3de party bedryf word, die werknemer 'n lid is van hierdie skema en die aftrekking skriftelik versoek.

AFDELING C: DIENSVoorWAARDES

7. Moet elke werker 'n eie kopie van sy diensvoorwaardes ('dienskontrak') ontvang? Kl.9:

Die antwoord is Ja. Let daarop dat SD13 nie vereis dat 'dienskontrakte' onderteken hoef te word nie, maar dit word aanbeveel dat dit wel gedoen word. Dit kan gedoen word in die vorm van 'n 'kwitansie' waarin die werker (of verskeie werkers saam – vir praktiese redes) erken dat die diensvoorwaardes aan hulle verduidelik is, dat hulle dit verstaan en aanvaar, en dat hulle 'n kopie daarvan ontvang het.

Skuld by diensverlating: Klousule 9

Indien vooraf so skriftelik ooreengekom mag skuld van die laaste vergoeding, insluitend uitstaande verlof, verhaal word.

Verandering van diensvoorwaardes: Klousule 9(3) & Wet op Arbeidsverhouding

Diensvoorwaardes mag nie eensydig verander word nie, maar moet met die betrokke werkers, en waar toepaslik, met hulle unie, konsulteer word. Indien werkers nie wil instem tot die veranderings nie, en daar geen ander alternatief is nie, mag al uitweg 'n formele personeelafleggingsproses wees.

AFDELING D: WERKSURE

8. Oortydwerk: Kl. 13

Watter drempel geld vir "oortyd" – die ooreengekome ure per dag, of die ure per week?

Oortyd word bereken op ure gewerk wat meer is as die ooreengekome aantal werksure per **dag** óf per **week**. Dit beteken dat al werk 'n werker minder as die ooreengekome weeklikse ure, sê bv 45, maar hy werk op één dag meer as die ooreengekome 9 uur, moet vir daardie tyd wat hy op die een dag meer as 9 ure gewerk het oortyd betaal word. Bv. die werker wat gekontrakteer is vir 9 ure per dag, 5 dae per week (45 upw), wat op Maandag 10 ure werk, moet vir daardie ekstra uur oortyd betaal word, maw. X 1½, al werk hy vir watter rede ookal vir die res van die week nie weer nie. Hy hoef dus nie sy 45 ure vir die week "vol te maak" om oortyd te verdien nie. 'n Dienskontrak mag egter korter ure bepaal – bv 8 ure per dag vir 'n totaal van 40 ure per week. In hierdie geval moet die werker oortyd betaal word vir enige tyd meer as 8 ure gewerk op enige dag, ongeag of die 40 ure vir die week "volgemaak" is. Vir enige ure wat hy op enige dag in daardie week nie gewerk het nie word hy net eenvoudig nie betaal nie.

Ook in die geval van 'n saamgepersde werksweek (Kl 15) moet oortyd betaal word indien 'n werker in daardie week meer as 12 uur op 'n gegewe dag werk, al is die totale ure per week 45 of minder.

Mag 'n dienskontrak wat 45 ure oor 'n 5-dag werksweek voorskryf verder bepaal dat indien daar om watter rede ookal nie die 45 ure 'vol gewerk' kan word in 'n week nie daar van die werker verwag mag word om die res van die ure op 'n Saterdag 'vol te werk' sonder oortydbetaling?

Die antwoord is 'n eenvoudige **nee**. Daar kan nie 'n 5-dag **óf** 'n 6-dag week gewerk word nie – dit is die een **óf** die ander; elk met sy eie voorwaardes vir maksimum ure, en oortyd. Indien 'n 5-dag werker dus nie sy vol ure gedurende die week 'vol gewerk' het nie, en hy werk op die Saterdag, is die Saterdag ure teen oortydbetaling.

Moet oortyd betaal word wanneer verlengde ure (Kl. 12) per ooreenkoms gewerk word en die verlengde ure word oorskry?

Hierdie Klousule laat toe dat plaaswerkers per ooreenkoms tot 5 ure per week langer (maks. 50 ure) as gewone ure in die somer werk [maksimum van vier maande] mits hulle toegelaat word om tot 5 ure per week minder (maks. 40 ure) in die winter te werk ('n gemiddeld dus van 45 ure per week deur die jaar), op voorwaarde dat hulle dwarsdeur die jaar ten spyte van die langer en die korter ure konstant dieselfde basiese loon per dag/week dwars deur die jaar ontvang. [Hierdie reëling moet jaarliks en skriftelik op ooreengekom word].

Die vraag is nou eintlik of oortyd betaal moet word wanneer die 50 upw (10 upd) in die somer en/of 40 upw (8 upd) in die winter oorskry word. Die antwoord is dat oortyd betaal word vanaf die 1ste uur wat langer is as die ooreengekome daaglikse maksimum van die betrokke tyd, hetsy 10, 9 of 8 ure. Byvoorbeeld, as 'n werker in die winter 8 uur per dag werk en in die somer 10 word oortyd bereken op die ure wat 8 of 10 oorskry.

Hoe word die kwessie van oortyd hanteer wanneer seisoenwerkers 'stukwerk' verrig en hulle nie op die plaas is in die winter om die voordeel van die verkorte ure teen gewone basiese loon te ontvang nie?

Die toegewing oor verlengde ure hierbo het as verdere voorwaarde dat indien die werker nie die verkorte ure teen die basiese loon in die winter kan ontvang nie hy oortydbetaling vir die ekstra ure in die somer moet ontvang. Meeste seisoenwerkers is nie in die winter op die plaas nie en geniet dus NIE die korter ure teen vol betaling nie. Daarom moet hulle oortyd betaal word vir die langer as 45 u/w in die somer. Sou hulle op stukwerk-grondslag vergoed word is die stukwerk bruto hopelik aansienlik meer as wat die oortyd sou tot gevolg hê. Indien NIE, moet die stukwerk onderworpe wees aan die minimum loon PLUS oortyd.

Mag tyd af eerder as oortydbetaling toegestaan word? Kl. 14(2) en (3)

Tyd af pleks van oortydbetaling mag op twee maniere per ooreenkoms met die werker geskied. Eerstens mag hy betaal word teen gewone uurlikse tarief vir die oortyd gewerk, plus 'n halfuur af vir elke uur oortyd gewerk. Alternatiewelik mag aan hom 90 minute af gegee word vir elke uur oortyd gewerk. Enige sodanige tyd af moet binne een maand vanaf die tyd dat die werker daarop geregtig geword het aan hom toegestaan word. Die werker mag skriftelik instem dat die tyd af binne 12 maande toegestaan word aan hom.

9. **Saamgepersde werksweek:**

Wat behels 'n saamgepersde werksweek? Kl. 15

Hierdie Klousule bepaal dat 'n werkgewer skriftelik met sy werkers (wat onder die vergoedingsdrempel val) mag ooreenkom dat hulle tot 12 uur op enige dag (etenstyd ingesluit) mag werk, en dat oortydbetaling dan nie van betaalbaar sal wees nie, mits hulle hou by die maksimum van 45 uur per week.

10. **Werk op 'n Sondag:**

Hoe word betaling vir werk verrig op 'n Sondag bereken? Klousule 16(1)

Die formule is essensieël dieselfde as dié van die ooreenstemmende artikel in die WBD, maar onnodig meer gekompliseerd. Terwyl die WBD bepaal dat 'n werker wat nie gewoonlik op 'n

Sondag werk nie, vergoed moet word vir enige werk verrig op 'n Sondag teen dubbel die gewone tarief vir elke uur gewerk, voorsien die SD13 per Kl 16(1) vier vlakke van tyd gewerk (1 uur of minder + 2 X 1 uur; meer as 1 uur maar nie meer as 2 uur = dubbel die tyd gewerk; meer as twee uur maar nie meer as 5 ure nie = gewone dagloon; en meer as 5 ure = die grootste van dubbel vir die tyd gewerk, óf dubbel die dagloon).

11. Nagwerk

Wat behêls Nagwerk? Klousule 17

Werkers wat saans tussen 20:00 en 04:00 werk moet 10% van hulle daaglikse basiese loon as nagtoelaag ontvang. Let ook daarop dat spesiale reelings geld vir persone wat gereeld nagwerk verrig. (meer as 5 keer per maand of 50 keer per jaar).

12. Etenspouses

Moet daar vir ontbyt en teetyd betaal word? Klousule 18

Werkers mag nie toegelaat word om langer as 5 ure aaneen te werk sonder 'n etensbreuk van minstens een uur nie - onbetaald. Dié etensbreuk mag per skriftelike ooreenkoms verminder word na 'n minimum van 30 minute. Daar mag ook per skriftelike ooreenkoms besluit word op 'n breuk binne die 5 ure skof (tipies vir ontbyt – maksimum 30 minute) wat dan ook **onbetaald** is. Tee-breuke van 15 minute val buite hierdie reëling en is dus **betaald**, oggend of middag, maar is nie verpligtend nie. Breuke vir ontbyt kom al minder voor. Kl 15(6) bepaal dat wanneer 'n werkgewer aan 'n werker 'n tweede etenspouse moet gee weens oortyd wat gewerk word (dink aan spuitmanne) mag die pouse verminder word na minstens 15 minute, en dit sal onbetaald wees.

13. Openbare vakansiedae

i) Hoe word vergoeding bepaal vir 'n werknemer wat werk op 'n openbare vakansiedag wat normaalweg 'n werksdag sou wees? Klousule 20(2)(b)

Hy moet 'n dag se loon ontvang PLUS minstens nog 'n dag se loon (dus dubbel betaling) – al werk hy net sê 2 ure op die vakansiedag. Dus, indien hy normaalweg 9 ure pd werk, word hy betaal vir 9 + 9 ure = 18 ure.

ii) Hoe word vergoeding bepaal vir 'n werknemer wat oortyd werk op 'n openbare vakansiedag wat normaalweg 'n werksdag sou wees? Klousule 14.4

Soos hierbo moet hy 'n dag se loon ontvang PLUS minstens 'n nog 'n dag se loon (dus dubbel betaling), óf, indien dit meer is, betaling vir die tyd werklik deur hom gewerk op die vakansiedag. Dus, indien hy normaalweg 9 ure pd werk, en hy het 10 ure gewerk op die vakansiedag, word hy betaal vir 9 + 9 + 1 uur = 19 ure.

iii) Hoe word vergoeding bepaal vir 'n werknemer wat werk op 'n openbare vakansiedag wat normaalweg nie 'n werksdag sou wees – tipies 'n Saterdag? Klousule 20(3)

Hy moet 'n dag se loon ontvang PLUS sy uurtarief vir werklike ure gewerk. Dus, indien hy een uur werk op die Saterdag wat op 'n openbare vakansiedag val, word hy betaal vir 9 + 1 uur = 10 ure. ['n baie duur uur se werk!]

AFDELING E: VERLOF

14. Verlof: Kl. 21

Loop normale verlof op wanneer 'n werker met verlof is as gevolg van 'n diensbesering?

Daar bestaan selfs by die Departement van Arbeid onsekerheid of normale verlof (en siekteverlof) oploop terwyl 'n werker afwesig is as gevolg van 'n werksbesering. Tot tyd en wyl ons meer duidelikheid hieroor het beveel ons aan dat verlof **nie** oploop nie.

Loop verlof op tydens kraamverlof?: Klousule 21

Normale verlof, en dus ook siekteverlof, loop op tydens kraamverlof (Siekteverlof word egter nie toegestaan vir afwesigheid weens siekte tydens normale verlof nie, al voorsien die werker 'n mediese sertifikaat)

Moet werkers wat met verlof gaan vooruit betaal word of op die normale betaaldae?

Klousule(10).

SV13 bepaal dat dit verlofgeld betaalbaar is vóór die verlof begin.

Hoe val betaalde verlof toe aan seisoenwerkers?

Daar moet onderskei word tussen *jaarlikse verlof* en *geleentheidsverlof*. SV13 meld verskeie opsies om *jaarlikse verlof* per "jaarlikse verlofsiklus" te bepaal. Hierdie verlof moet geneem word binne 6 maande **nadat** die verlofsiklus verby is. Dié verlof mag verminder word met die getal dae *geleentheidsverlof* wat teen betaling aan die werker toegestaan is.

Daar word aanbeveel dat dienskontrakte vir seisoenwerkers die volgende voorwaardes insluit:

- a) *Die verlof toevallingskoers per SV13 is 1 dag vir elke 17 dae waarop die werker op betaling geregtig was. Aangesien die werker aangestel is vir 'n beperkte vasste termyn (soos in ..X.. hierbo genoem) wat 'n seisoen van hoë werksdruk is, sal geen jaarlikse verlof gedurende hierdie termyn toegestaan word nie.*
- b) *In uitsonderlike gevalle wat meriete het mag geleentheidsverlof teen betaling toegestaan word mits die werkgewer se uitdruklike toestemming vóóraf verkry is. Enige afwesigheid sonder hierdie uitdruklike toestemming sal onbetaald wees.*
- c) *Indien die Werker meer as vier maande aaneenlopende diens voltooi het by die verstryking van die dienskontrak, sal enige verlof wat ingevolge hierdie klousule toegeval het en nie deur die Werknemer geneem is nie aan die werker uitbetaal word.*

15. Siekteverlof:

Moet siekteverlof toegestaan word vir beserings deur eie toedoen? Klousule 22(6)

Betaalde siekteverlof moet toegestaan word wanneer die werker "weens siekte of besering" nie kan werk nie, al is sy toestand as gevolg van bv 'n bakleiery of sportbesering. Volg dus eerder die dissiplinêre roete indien misbruik vermoed word.

Wie mag mediese sertifikate uitreik? Klousule 22(7)

Hoewel dié klousule essensieel dieselfde bepaal as die ooreenstemmende artikel in die WBD, is daar een groot verskil. Anders as die WBD is dit volgens die SV nie nodig vir die praktisyn wat 'n sertifikaat uitreik om geregistreer te wees deur 'n professionele raad wat deur wetgewing ingestel is nie. Die implikasie is dat 'n tradisionele geneesheer en klinieksuster wat nie by 'n professionele liggaam geregistreer is nie ook mediese sertifikate sal kan uitreik.

Mag daar van 'n werker verwag word om 'n mediese sertifikaat in te dien vanaf dag een van sy afwesigheid? Klousule 22(6)

Daar kan eers vanaf dag drie van afwesigheid aangedring word daarop dat 'n mediese sertifikaat ingedien dien, of indien afwesig by meer as twee geleenthede gedurende 'n agt weke periode. Na ons mening is dit billik om 'n klousule in die dienskontrak te hê wat vereis dat 'n werker die werkgewer billikerwys so gou doenlik in kennis sal stel dat hy siek of beseer is. Indien misbruik van die voordeel vermoed word mag ondersoek ingestel word na die egtheid van die beweerde siekte/besering en mag disziplinêr opgetree word na gelang van die omstandighede. 'n Werkgewer wat nie streng sulke dissiplines handhaaf nie kan verwag dat misbruik sal plaasvind.

Mag daar van 'n werker verwag word om 'n mediese sertifikaat in te dien indien hy op die dag vóór of die dag ná 'n vakansiedag of naweek weens siekte afwesig is?

Nee, daar mag nie van 'n werker verwag word om 'n mediese sertifikaat in só 'n geval in te dien nie. Indien misbruik van die voordeel vermoed word mag ondersoek ingestel word na die beweerde siekte/besering en daar disziplinêr teen hom opgetree word na gelang van die omstandighede. NB: Volgens Klousule 22(6) se bewoording kan daar op 'n mediese sertifikaat aangedring word slegs ná die verloop van twee "agtereenvolgende dae" se afwesigheid. Die SV13 se omskrywing van die woord "dag" dui op werkdae. In 'n geval waar die vakansiedag op 'n weekdag val en die plaas werk op dié dag, glo ons dat 'n saak uitgemaak kan word dat 'n werker wat die dag vóór en die dag ná die vakansiedag afwesig was in werklikheid drie dae afwesig was en dat daar dus op 'n mediese sertifikaat aangedring kan word voor betaalde siekteverlof toegestaan word.

Hoe gemaak met die eerste drie dae van afwesigheid weens 'n besering aan diens?

Die eerste 3 dae word nie deur die Vergoedingsfonds gedek nie, en siekverlof kan nie toegestaan word nie. Ons beveel egter aan dat die 3 dae wel betaal word.

Kwalifiseer 'n seisoenwerker ná voltooiing van 6 maande diens (waartydens hy geregtig is op 1 dag se siekteverlof vir elke 26 dae gewerk) vir siekteverlof teen dieselfde koers (6 weke per 3jr siklus) as permanente werkers?

Die antwoord is Ja.

Moet daar vir tyd bestee aan kliniekbesoeke betaal word?

Werkgewers is nie altyd seker wat om te maak nie met afwesigheid van werkers wat medikasie moet gaan afhaal by klinieke of soortgelyke instellings, dan heeldag daar sit weens lang toue, en meestal nie eens siek is nie. Ons het die probleem met Prof Barney Jordaan bespreek en sy voorstel uitgeklaar met die Departement van Arbeid in Kaapstad.

Antwoord: Die situasie kan só opgesom word:

Indien dit om voorbehoedmiddels of nie-noodsaaklike medikasie gaan sal betaalde siekteverlof **nie** geld nie;

Wanneer dit gaan om medisyne wat die werker op aanbeveling van 'n geregistreerde mediese praktisyn moet neem is die saak minder duidelik en moet omsigtig opgetree word. Enersyds mag die besoek aan die kliniek deel uitmaak van die werker se herstel of voorkoming van die herhaling of verergering van die toestand. Aan die ander kant impliseer die Wet dat werkers se siekteverlof net geneem kan word as die werker te siek of beseer is om te werk. Daar word aanbeveel dat die veilige roete gevolg word deur sulke gevalle te

beskou as deel van die herstel of voorkomings-proses en daarom breedweg as deel van betaalde siekteverlof. Dit verhoed egter nie dat praktiese reëls neergelê word wat, bv.:

- Vereis dat die mediese praktisyn skriftelik bevestig dat die medikasie noodsaaklik is (sonder dit moet gewone verlof geneem word);
- Oorweeg die toestaan van 'n ½ dag betaalde siekteverlof ;
- Ondersoek die beskikbaarheid van alternatiewe (bv mobiele klinieke);
- Oorweeg die afhaal van die medikasie namens die werker - in oorleg met die kliniek;
- Plaaslik sal daar waarskynlik ook ander opsies wees.

Indien 'n seisoenswerker 'n werksbesering opdoen en sy kontrak kom tot 'n einde terwyl hy nog afgeboek is deur 'n mediese praktisyn, wie moet hom dan betaal?

Die werkgever betaal die voorgeskrewe 75% tot nie net die einde van die kontrak nie, maar die volle 3 maande; daarna moet die werknemer dit direk van die Ongevallekommissaris eis.

16. Kraamverlof: Kl. 24

Kwalifiseer 'n aanneem-ma vir kraamverlof?

Ofskoon wetgewing nie vir kraamverlof tydens aannemings voorsiening maak nie (behalwe die 3 dae menslikheidsverlof) beveel ons aan dat werkgevers wel onbetaalde verlof toestaan en dat 'n duidelike beleid hieromtrent geformuleer word. (Vroue wat kinders onder 2 jaar aanneem, kwalifiseer wel vir werkloosheidsversekeringsvoordele).+

AFDELING G: BEEINDIGING VAN DIENS

17. Betaling by beëindiging van Diens: Kl. 29

Hoe word tydelike werkers se verlofuitbetalings by uitdienstrede en enige skeidingspakkette bereken?

Tydelike werkers soos ander plaaswerkers kwalifiseer eers na 4 maande se diens vir uitbetaling van verlof by uitdienstrede - minus, uiteraard, enige verlof reeds geneem. NB: In die geval van seisoenswerkers wat weer by dieselfde werkgever in diens tree, en die periode tussen die 2 dienstydperke is minder as 1 jaar, word die breuk geignoreer en die tydperke van diens bymekaar getel vir berekening van die 4 maande. Wanneer tydelike werknemers langer as 24 maande in diens is en hulle diens word beëindig, kwalifiseer hulle vir skeidingspakkette, maar die 24 maande word bereken op tyd werklik gewerk.

ALGEMEEN

18. *Moet werkers betaal word vir tyd in opleiding buite werksure?*

Opleiding moet tydens werksure geskied en deur die werkgever betaal word, tensy vooraf anders ooreengekom. Die werknemer het die reg om dan te weier om die opleiding te ondergaan. Die gedagte hier is dat alle werksverwante opleiding tydens werksure en gratis moet wees, maar as die werknemer byvoorbeeld vir 'n beurs aansoek doen of uit sy eie besluit

om verder te studeer en finansiële hulp kry, kan daar op terugbetaling, ens., ooreengekom word, mits dit voor die aanvang van die opleiding of studies so ooreengekom word.

19. *Mag 'n seisoenwerker se dissiplinêre rekords 'oorgedra' word na 'n nuwe kontrak?: WAV*
Jy mag nie 'n seisoenwerker se dissiplinêre rekord oordra van een kontrakperiode na 'n ander nie. Neem hom of haar dan eerder nie in diens nie, maar elke kontrak begin "skoon". In die geval waar permanente werkers se waarskuwingsperiodes verval (bv na 6 maande), kan dit steeds op rekord gehou word en as verswarende omstandighede dien indien dit op die langtermyn een of ander kroniese probleem kan bewys.

20. *Hoe weet ek die persoon of instansie wat ek vir werwing gebruik is geregistreer by die Departement van Arbeid?*
Enige persoon of instansie wat teen vergoeding mense vir 'n kliënt werf, moet volgens Artikel 24 van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling geregistreer wees. Vra dus vir 'n registrasiesertifikaat as bewys. (Vorm – 08)

21. *Is burgers van ander lande gedek deur die Wet op Werkloosheidsvoorsiening?*
Elke werker in S A is verplig om by te dra tot en voordee te ontvang uit die WVF, ongeag nasionaliteit of burgeskap.

22. *Bystands-ure (Stand-by)*
Bystand word nie in wetgewing aangespreek nie en is dus iets wat onderling tussen werkgewer en werknemer uitgeklaar moet word. Daar hoef dus net betaal te word vir werklike ure gewerk, maar let net op dat daar steeds gehou moet word by die nagskof toelaag, rusperiodes en ander bepalinge.

23. *Mag 'n persoon wat 'n Staats ouderdomspensioen ontvang steeds teen vergoeding werk?*
Ja, maar 'n middeletoets sal die bedrag, indien enige, bepaal.

24. *Mag ek 'n werker se gade of kinders verplig om ook op die plaas te werk? WBD: Art 43 en 48*
Nee, beslis nie. Elke werknemer moet sy eie diensooreenkoms hê en dit moet 'n vrywillige ooreenkoms wees. Dit mag dus nie 'n vereiste vir indiensneming wees dat familie ook vir werk beskikbaar moet wees nie. Dit sou dus onwettig, maar ook onbillik, wees om byvoorbeeld 'n plaasbestuurder se vrou te verplig om seisoentye in die pakstoor of kantoor te werk.

25. *Wat is die verskil tussen 'afwesigheid sonder verlof' en 'dros'? Wet op Arbeidsverhoudinge*

Hierdie oortredings word dikwels verwar en dit kan werkgewers wat die onderskeid nie duidelik verstaan nie duur te staan kom. Vergeet dus effektief van die stelling dat die "droster homself ontslaan"! Dieselfde geld vir enige beleid wat bepaal dat indien 'n werker vir 'n bepaalde getal dae afwesig is sonder toestemming, sy diens "outomaties" beëindig sal word.

Wat is die verskil? Dros is wanneer 'n werknemer nie die bedoeling het om na die werk terug te keer nie - wat die vraag laat ontstaan hoe die werkgewer die werker se bedoeling moet probeer vasstel? Wat die werkgewer moet doen is om na behore navraag te doen oor waar die werker hom bevind – telefonies, per sms-boodskap, brief na die laaste bekende adres, of per boodskapper. Die boodskap aan die werker moet wees dat hy sonder

toestemming afwesig is, en dat hy sy werkgewer moet kontak om te verduidelik hoekom, teneinde disziplinêre optrede te vermy. Belangrik is dat die werkgewer 'n rekord sal opbou van die aksies wat hy geneem het om die werker op te spoor voordat opgetree word. En dan?

Daar word aanbeveel dat 'n beduidende getal dae, nie minder as 5 werksdae nie, moet verloop vóór opgetree word. Hou die werker se lêer oop maar plaas alle onbetaalde gelde soos verlofgeld, ens., op 'n afgwagtings lêer. Onthou die werker kan dalk nog opdaag, met of sonder goeie verskoning. Wanneer hy wel opdaag kan 'n disziplinêre proses begin word om te bepaal of hy skuldig was aan enige oortreding, en 'n gepaste straf bepaal word. Indien hy na sê 'n maand nog nie opdaag nie en alle pogings om hom op te spoor misluk het, kan aanvaar word dat hy bedoel om nie terug te keer werk toe nie, en sy lêer afgesluit word as gedros – die WVK word ook dienooreenkomstig ingelig.

26. *Ons het 'n paar jaar gelede 'n plaas gekoop. Al die plaas se werkers is deur ons oorgeneem, en in diens geneem vanaf die datum van aankoop. Een van hulle kla nou dat die vorige eienaar nie 'n "uittree-loon" aan hom uitbetaal het nie. Wat nou?*

Vóór 'n koopkontrak gesluit word moet die koper en die verkoper met die werkers konsulteer oor hoe die transaksie hulle sal raak in terme van die werkers se voortgesette indiensname en byvoordele. Uit hierdie konsultasie moet konsensus tussen die koper en verkoper oor die posisie van die werkers die grondslag van die koopkontrak vorm. Dit sal bepaal of die plaas as 'n lopende besigheid ("going concern") verkoop word al dan nie. Word dit as 'n lopende besigheid verkoop neem die koper al die personeel oor met hulle diensjare, opgeloopte verlofvoordele, ens. Die ooreenkoms tussen koper en verkoper sal bepaal wat elkeen se finansiële verantwoordelikheid is tov. dié koste is.

Dit wil vir voorkom uit die vraag of die plaas as 'n lopende besigheid oorgeneem is, werkers en al. Omdat die werker nie sy werk verloor het nie ontvang hy geen uittree-loon nie. Sy diensjare gaan egter terug na waar hy by die vorige eienaar begin werk het. Dit sal lede loon om met die koop (óf verkoop) van 'n plaas hierdie kwessie deeglik te oorweeg. Kry egter bevoegde advies!

27. *'n Werker sterf terwyl daar nog opgeloopte lone en uitstaande verlofgeld aan hom verskuldig is. Hy het min bates besit, en laat 'n vrou en kinders agter, wat hulpbehoewend is. Mag dié gelde maar aan die weduwee oorbetaal word? Indien nie, hoe moet hierdie gelde hanteer word?*

Die kort antwoord is dat sodanige gelde nie aan sy weduwee uitbetaal mag word nie. Alle gelde wat aan 'n werker verskuldig is by sy afsterwe vorm deel van sy bestorwe boedel en word oor beslis deur die Meester van die Hooggeregshof. Afhangende van hoeveel bates die boedel oor beskik is die proses óf eenvoudiger óf meer omslagtig:

- Indien die kontant en ander bates in die boedel minder as R50 000 beloop, kan die weduwee by die plaaslike landdroskantoor aanklop en vra dat 'n magtigingsbrief van die Meester verkry word. Net 'n sterftesertifikaat is nodig en daar is geen gelde betaalbaar nie. Die magtigingsbrief sal die werkgewer magtig om die opgeloopte lone en verlofgelde uit te betaal. Dit kan 'n maand of twee neem om te finaliseer.
- Indien die kontant en ander bates in die boedel meer as R50 000 maar minder as R125 000 beloop is die proses effe meer ingewikkeld en kan 'n prokureur teen 'n geringe fooi

die boedel namens die gesin aanmeld by die Meester, en dit sal langer neem om uit te klaar.

- Boedels van méér as R125 000 in waarde gaan deur die volle formele prosedure. Voordele wat die werker toeval uit 'n aftreefonds word hanteer ingevolge die bepalings van die betrokke aftreefonds. Werkgewers behoort lede van voorsorgfondse aan te moedig om die persoon of persone wat hulle wil hê die fondse moet ontvang dmv. 'n "begunstigde vorm" tydig aan te wys. Indien die weduwe sodanig "aangewys" is as die begunstigde word die opgeloopte voordeel aan haar betaal. Die fondse in gewone informele spaarskemas vorm deel van die afgestorwe boedel.

28. "Indien 'n bestuurder die magte het om aanstellings te maak en mense te ontslaan maar minder verdien as die R205 433.30 drempel, moet hy dan oortyd betaal word? (hy is mos dan 'n "senior bestuurswerknemer"?) Op verskeie plase verdien die bestuurders minder as dit en kry nie oortyd nie."

Hierdie vraag het ontstaan uit die onlangse verhoging van die vergoedings "drempel" volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes. Dié Wet bevat verskeie uitsluitings van sekere bepalings oor sake soos werkure, oortydbetaling, rusperiodes, Sondagwerk, ens.

Een van hierdie uitsluitings is tov. "senior bestuurswerknemers", wat omskryf word as "iemand wat die gesag het om mense aan te stel, te dissiplineer, en te ontslaan, en om die werkgewer intern en ekstern te verteenwoordig". Dit gaan dus nie bloot om die titel "bestuurder" nie, en mens moet verstaan dat NIE alle bestuurders sulke gesag het en gevolglik uitgesluit is van oortydbetaling nie.

Die ander uitsluiting wat hier ter sprake kom is die vergoedingsdrempel, tans R205 433-30 pj. Hierdie uitsluiting staan onafhanklik van die eerste een oor 'senior bestuurspersoneel', maw., sulke bestuurders se vergoedingsvlak as sulks bepaal nie of hulle oortyd betaal moet word of nie.

Daar moet egter op die volgende gelet word:

- Die toets of 'n bestuurder voldoen aan die definisie is 'n streng een. Indien betwis verlang die Dept van Arbeid/KVBA voorbeelde van gevalle van aanstellings, gedissiplineerdes, ontslagte, en verteenwoordiging.

- Die "senior" poste waarna verwys word verdien waarskynlik twee, drie en meer maal soveel as die drempel!

- Indien 'n bestuurder se dienskontrak bepaal dat hy oortyd betaling sal ontvang sal die drempel geen invloed hê op sy reg om oortydbetaling te ontvang nie.

29. Ekstra verlof weens buitengewone oortyd

'n Aanleg werk gereelde tot oormatige oortyd tydens seisoenperiodes, wat gewoonlik vanaf Januarie tot middel Junie elke jaar duur. Gedurende so 'n periode is daar 'n skofstelsel in werking waarvolgens werknemers op 'n rotasie-basis 24 uur, 7 dae per week werk. Alle werknemers kry 'n skoftoelaag plus die relevante oortyd wat deur 'n unie beding word. Huidiglik is dit 1.5 x normale loon vir die eerste 10 uur oortyd, daarna 1.85 x keer normale loon en vir Sondae en vakansie dae, 2.5 x normale loon.

Die unie dring nou daarop aan dat daardie werknemers geregtig is op 2 - 3 verlofdae meer per jaar aangesien hulle oormatige oortyd werk tydens seisoensperiodes alhoewel hulle tog vergoed word vir daardie oortydure gewerk. Werknemers is huidiglik geregtig op 15 werksdae verlof per jaar. So 'n werknemer sal tipies tot 25% meer ure werk vir die 5 uit 12 maande van die jaar en volgens die unie se berekening moet so 'n werknemer 10 – 15% meer verlofdae kry as die normale werknemer wat dan 2 – 3 dae ekstra per jaar tot gevolg het.

Stippel wetgewing dit uit dat 'n maatskappy meer verlofdae in so 'n geval moet toestaan ten spyte van die vergoeding reeds daarvoor betaal?

Antwoord:

Volgens die Dept. v Arbeid is 'n maatskappy nie wetlik verplig om meer verlofdae toe te staan wanneer oormatige oortyd gewerk word nie. Die unie moet dit met die maatskappy onderhandel.

30. Hoe vêr terug kan 'n Inspekteur dmv. 'n nakomingsvebel 'n werkgever dwing om 'n versuim (bv om nie die minimum loon te betaal nie) reg te stel?

Artikel 70 van die WBD bepaal dat dit tot 12 maande kan wees.