Kaapse Agri Werkgewersorganisasie

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

Inleiding: *Met hierdie dokument poog ons om 'n gesaghebbende bron van standaard vertolkings van sekere bepalings van die Sektorale Vasstelling 13 (plaaswerknemers) 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 hof sal 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 werknemers in verpakkingsaanlegte en wynkelders op plase?

Waar die produk wat verwerk word in 'n pakhuis of kelder die meerderheid van die plaas self afkomstig is redeneer ons dat hy dan wel onder Sek 13 val. In die geval waar die meerderheid produk ingekoop word slegs WBD.

Ons het die Departement van Indiensneming en Arbeid versoek vir 'n duidelike uitklaring hieroor.

AFDELING B: LONE

2. 2(2): Minimum loon:

Moet die minimum daaglikse loon (tans R162) betaal word ongeag ure gewerk?
Die R162.00 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 R18 (die minimum uurtarief) word slegs R144.00 vir daardie dag betaal.

Moet werknemers betaal word wanneer werk nie moontlik is nie, bv. weens ongure 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. Let egter daarop dat sedert 1 Januarie 2019 'n minimum van 4 uur betaal moet word op enige dag wat 'n werknemer minder as 4 uur werk.

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 diskressie 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 seisoenwerknemers, 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 by diensverlating.

5. 7: Verbode handelinge 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 werkgewer nie?

“Veiligheidsklere en toerusting” soos voorsien in die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid moet gratis deur die werkgewer voorsien word (bv. waar met gifstowwe gewerk word). Werksklere wat net bedoel is om die werknemer se klere en nie sy persoon te beskerm nie hoef nie voorsien te word nie, maar indien dit verwag word vir die persoon om dit te dra moet dit gratis voorsien word.

So ook indien die werkgewer oorpakke/-rokke voorsien met die werkgewer se *logo* op moet dit gratis wees. ‘n Risiko-analise moet gedoen word om te bepaal watter veiligheisklere 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)
Indien ‘n behoorlike elektrisiteitsmeter geinstalleer 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 geinstalleer is? Klousule 8(1)(b)
Ja, dit is toelaatbaar. Die werkgewer dra die koste van die installasie van die meters en die werknemer die koste van verbruik. (Tensy die werkgewer 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 werknemer verdeel deur die aantal werknemers wat die huisvesting deel. Hoe meer werknemers dus saam bly hoe minder die aftrekking per individu.

AFDELING C: DIENSVOORWAARDES

7. ***Moet elke werknemer ‘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 werknemer (of verskeie werknemers 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 Arbeidsverhoudinge
Diensvoorwaardes mag nie eensydig verander word nie, maar moet met die betrokke werknemers, en waar toepaslik, met hulle unie, konsulteer word. Indien werknemers nie wil instem tot die veranderings nie, en daar geen ander alternatief is nie, mag die werkgewer dit eensydig instel en mag die werknemers hulleself wend tot die KVBA indien hulle van mening is dat dit ‘n onbillike praktyk is.

AFDELING D: WERKSURE

8. **<u>Oortydwerk: Kl. 13</u>**

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 werknemer 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 werknemer 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 werknemer 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. (Indien die beginsel van “geen werk, geen betaling” in die diensooreenkoms op ooreengekom is)

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 werknemer verwag mag word om die res van die ure op ‘n Saterdag ‘vol te werk’ <u>sonder</u> 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 werknemer 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 werknemers per ooreenkoms tot 5 ure per week langer (maks. 50 ure) as gewone ure vir ‘n maksimum van vier maande kan werk mits hulle toegelaat word om tot 5 ure per week minder (maks. 40 ure) binne ‘n 12 maande periode 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 verlengde ure periode en/of 40 upw (8 upd) in die verkorte ure periode 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 werknemer 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 seisoenwerknemers ‘stukwerk’ verrig en hulle nie op die plaas is in die lae seisoen 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 werknemer nie die verkorte ure teen die basiese loon in die lae seisoen kan ontvang nie hy oortydbetaling vir die ekstra ure in die hoë seisoen moet ontvang. Meeste seisoenwerknemers is nie in die lae seisoen 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 hoë seisoen. 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 werknemer 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 werknemer daarop geregtig geword het aan hom toegestaan word. Die werknemer mag skriftelik instem dat die tyd af binne 12 maande toegestaan word aan hom.

9. **<u>Saamgepersde werksweek:</u>**

Wat behels ‘n saamgepersde werksweek? Kl. 15

Hierdie Klousule bepaal dat ‘n werkgewer skriftelik met sy werknemers (wat onder die vergoedingsdrempel val) mag ooreenkom dat hulle tot 12 uur op enige dag (etenstyd ingesluit) mag werk, sonder oortyd. Daar mag egter dan nie meer as 5 dae en meer as 45 uur per week gewerk word of meer as 10 uur per dag nie.

10. <u>Werk op ‘n Sondag:</u>

Hoe word betaling vir werk verrig op 'n Sondag bereken? Klousule 16(1)
Terwyl die WBD bepaal dat 'n werknemer 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).

Onthou egter dat indien 'n persoon minder as 4 uur werk hy of sy vir minstens 4 uur vergoed moet word. Ons het reeds versoek dat die Departement hierdie skedule hersien.

11. Nagwerk

Wat behêls Nagwerk? Klousule 17
Werknemers wat snags 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
Werknemers 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 werknemer '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 nie 'n werksdag sou wees nie? Klousule 20(2)(b)***

Hy moet 'n dag se loon ontvang PLUS die ure gewerk – al werk hy net sê 2 ure op die vakansiedag. Dus, indien hy 9 ure pd werk, word hy betaal vir 9 + 2 ure = 11 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***

Hy moet 'n dag se loon ontvang PLUS nog 'n dag se loon (dus dubbel betaling), óf, indien dit meer is, 'n dag se loon plus ure gewerk gewerk op die vakansiedag.

AFDELING E: VERLOF

14. Verlof: Kl. 21

Hoop normale verlof op wanneer 'n werknemer met verlof is as gevolg van 'n diensbesering?
Aangesien dit nie die werknemer se skuld is nie en die diensverhouding nie onderbreek word nie, glo ons dat normale verlof wel ophoop. Daar bestaan egter selfs by die Departement van Indiensneming en Arbeid onsekerheid hieroor en ons onderneem om ons lede in te lig indien daar meer sekerheid hieroor is.

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 werknemer 'n mediese sertifikaat)

Moet werknemers 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 seisoenwerknemers?

Volgens Sektorale Vasstelling 13 moet verlof by uitdiensstreding uitbetaal word aan persone wat langer as 4 maande in diens is. Let net daarop dat die 4 maande op werklike dae gewerk bereken word want die persoon verdien 1 dag verlof per 17 gewerk. Dié verlofuitbetaling mag verminder word met die getal dae geleentheidsverlof wat teen betaling aan die werknemer toegestaan is.

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

a) Die verlof toevallingskoers per SV13 is 1 dag vir elke 17 dae waarop die werknemer op betaling geregtig was. Aangesien die werknemer 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 Werknemer 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 werknemer uitbetaal word.

15. <u>Siekteverlof:</u>

Moet siekteverlof toegestaan word vir beserings deur eie toedoen? Klousule 22(6)
Betaalde siekteverlof moet toegestaan word wanneer die werknemer "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, klinieksusters, sielk undiges en gemeenskapswerknemers ook mediese sertifikate kan uitreik.

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

Nee, daar mag nie van ‘n werknemer 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 disiplinêr teen hom opgetree word na gelang van die omstandighede.

NB: Volgens Sek13 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 werknemer 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 kan streng gesproke nie as siekverlof toegestaan word nie. Ons beveel egter aan dat die 3 dae wel betaal word as spesiale verlof.

Kwalifiseer ‘n seisoenwerknemer ná voltooing 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 werknemers?
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 werknemers wat medikasie moet gaan afhaal by klinieke of soortgelyke instellings, dan heeldag daar sit weens lang toue, en meestal nie eens siek is nie.

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 werknemer 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 werknemer se herstel of voorkoming van die herhaling of verergering van die toestand. Aan die ander kant impliseer die Wet dat werknemers se siekteverlof net geneem kan word as die werknemer 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 noodsaklik 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 werknemer - in oorleg met die kliniek;
- Plaaslik sal daar waarskynlik ook ander opsies wees.

Indien 'n seisoenswerknemer '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 werkgewer 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?
Hierdie aangeleentheid is onlangs in wetgewing vervat en sal ons volledig antwoord sodra die impimenteringsdatum in 'n Staatskoerant gepubliseer word.

AFDELING G: BEEINDIGING VAN DIENS

17. Betaling by beëindiging van Diens: Kl. 29

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

Tydelike werknemers, soos ander plaaswerknemers kwalifiseer eers na 4 maande se diens vir uitbetaling van verlof by uitdienstrede - minus, uiteraard, enige verlof reeds geneem. NB: In die geval van seisoenswerknemers wat weer by dieselfde werkgewer 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 beeindig, kwalifiseer hulle vir skeidingspakkette, maar die 24 maande word bereken op tyd werklik gewerk.

ALGEMEEN

18. ***Moet werknemers betaal word vir tyd in opleiding buite werksure?***
Opleiding moet tydens werksure geskied en deur die werkgewer 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 seisoenwerknemer se dissiplinêre rekords 'oorgedra' word na 'n nuwe kontrak?:***

Jy mag nie ‘n seisoenswerknemer 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 werknemers 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 werknemer in SA is verplig om by te dra tot en voordee te ontvang uit die WVF, ongeag nasionaliteit of burgerskap. Gedokumenteerde buitelanders moet dus ook bydra.

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 Staatstoelae vir ouer persone ontvang steeds teen vergoeding werk?***

Ja, maar ‘n middeletoets sal die bedrag, indien enige, bepaal.

24. ***Mag ek 'n werknemer se gade of kinders verplig om 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 werknemer 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 werknemer se bedoeling moet probeer vasstel? Wat die werkgewer moet doen is om na behore navraag te doen oor waar die werknemer hom bevind – telefonies, per sms-boodskap, brief na die laaste bekende adres, of per boodskapper. Die boodskap aan die werknemer moet wees dat hy sonder toestemming afwesig is, en dat hy sy werkgewer moet kontak om te verduidelik hoekom, teneinde disiplinêre optrede te vermy. Belangrik is dat die werkgewer ‘n rekord

sal opbou van die aksies wat hy geneem het om die werknemer 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 werknemer se lêer oop, maar plaas alle onbetaalde gelde soos verlofgeld, ens., op ‘n afwagtings lêer. Onthou die werknemer kan dalk nog opdaag, met of sonder goeie verskoning. Wanneer hy wel opdaag kan ‘n disiplinêre 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 werknemers 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 werknemers konsulteer oor hoe die transaksie hulle sal raak in terme van die werknemers se voortgesette indiensname en byvoordele. Uit hierdie konsultasie moet konsensus tussen die koper en verkoper oor die posisie van die werknemers 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.

Indien oorgeneem as ‘n lopende besigheid het die werknemer 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. Hoe vêr terug kan ‘n Inspekteur dmv. ‘n nakomingsbevel ‘n werkgewer 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.

28. Vervoer na en van werk: werkstyd of nie?

Nee, dit is nie werkstyd teen betaling nie, maar sou ‘n werknemer ‘n besering opdoen, terwyl hy of sy op ‘n plaasvoertuig vervoer word, sal dit wel as ‘n werksbesering beskou word.