



## SKRIFTELIKE BESONDERHEDE VAN DIENS

### *BASIESE DIENSVOORWAARDES: SEKTORALE VASSTELLING NO. 13, PLAASWERKER SEKTOR*

Hierdie artikel handel oor die skriftelike besonderhede van diens wat aan n plaaswerker gegee moet word.

1. Definisies 2. Wetlike vereistes 3. Algemene opmerkings 4. Tipe kontrakte

#### **1. DEFINISIES**

'n Sektorale Vasstelling word deur die Minister van arbeid ingevolge artikel 52 van die Wet op Basiese diensvoorwaardes, ingestel. Dit stel die minimum basiese diensvoorwaardes vir n bepaalde sektor vas. In hierdie geval is die sektor Landbou.

“Plaaswerker” is enige persoon wat in diens geneem word en waar sodanige indiensneming in geheel of gedeeltelik verband hou met landbou aktiwiteite. Dit sluit ook huishulpe en sekuriteitswagte wat onderskeidelik in 'n huis op n plaas of op n landbou perseel werk, in. Dit sluit enige persoon uit wat deur 'n ander sektorale vasstelling gedek word, hetsy of sodanige persoon/e op n plaas werk aldan nie (bv. werknemers betrokke by n restaurant of gastekompleks geleë op n plaas en sekuriteits wagte wat deur n sekuriteitsfirma voorsien word.)

Landbou aktiwiteite vir die doel van hierdie Sektorale Vasstelling beteken:

- Gemengde boerdery,
- Akwaboerdery,
- Hortikultuur,
- Veeboerdery,
- Saaigewasse,

maar sluit bosbou aktiwiteite uit.

#### **2. WETLIKE VEREISTES**

Kragtens Art. 9 van Sektorale Vasstelling No. 13, moet die werkgewer met die aanvang van die plaaswerker se diens, die plaaswerker skriftelik voorsien van die volgende inligting:

- a) Werkgewer se besonderhede (naam en adres),
- b) Plaaswerker se volle naam en postitel, of kort opsomming van take wat deur die plaaswerker verrig gaan word,
- c) Plek van werk,

© Andre Bloem - 2022



- d) Aanvangsdatum van diens,
- e) Normale werkure en werkweek lengte,
- f) Normale vergoedingstarief en metode van betaling,
- g) Oortyd tarief,
- h) Enige ander vergoeding in kontant waarop die werker geregtig sal wees,
- i) Enige gratis behuising of voedsel waarop die werker geregtig sal wees, sowel as die waarde daarvan,
- j) Enige vergoeding in natura,
- k) Betalingsperiode,
- l) Enige aftrekkings wat moontlik van die werker se loon verhaal gaan word,
- m) Verlof waarop die werker geregtig sal wees,
- n) Kennis periode tydens diensbeëindiging of datum waarop diensverhouding tot n einde kom.

### 3. ALGEMENE OPMERKINGS

- Die Wet vereis nie dat daar n formele kontrak tussen die werkgewer en die werknemer moet wees nie, dit vereis slegs dat bovermelde inligting skriftelik aan die werker gegee moet word. Verder is dit nie n vereiste dat die werker die aanstellingsbrief / kontrak moet teken nie.
- Die wet vereis slegs dat die skrywe aan die werker voorsien word. In die geval waar die werker ongeletterd is of waar die werker nie die taal waarin die aanstellingsbrief / kontrak opgestel is verstaan nie, moet die inhoud van die aanstellingsbrief / kontrak aan hom verduidelik word in n taal en op n manier wat die werker sal verstaan.
- Dit word egter aanbeveel dat daar wel n formele dienskontrak tussen die werkgewer en die werker onderteken word. Daardeur verbind die werker hom tot die voorwaardes van diens en kan verskeie ooreenkomste binne die kontrak vervat word, wat insluit maar nie beperk is tot:
  - Tipe / Termyn van aanstelling (permanent, deelytds, tydelik)
  - Verlenging van werkure,
  - Verpligting om oortyd te werk,
  - Saamgeperste werksweek,
  - Verpligting om op publieke vakansiedae te werk,
  - Magtiging tot sekere aftrekkings, ens

### 4. VERSKILLENDE Tipes KONTRAKTE

#### PERMANENTE KONTRAK

- 'n Permanente kontrak word vir n onbepaalde termyn gesluit en sal slegs beëindig word indien;
  - Die werknemer se dienste in terme van Bylaag 8 van die wet op arbeidsverhoudinge beëindig word, of
  - Die werknemer vrywillig bedank, of
  - Die werknemer die ooreengekome aftree-ouderdom bereik het



### **DEELTYDSE KONTRAK**

- 'n Deeltydse kontrak word, soos in die geval van 'n Permanente kontrak, ook vir 'n onbepaalde termyn gesluit en kan beëindig word indien;
  - Die werknemer se dienste in terme van Bylaag 8 van die Wet op arbeidsverhoudinge beëindig word, of
  - Die werknemer vrywillig bedank, of
  - Die werknemer die ooreengekome aftree-ouderdom bereik het.
- Die werknemer lewer egter sy/haar dienste op 'n dag-tot-dag-basis soos benodig word deur die werkgewer. Die werknemer werk dus nie voltyds nie.
- Die beginsel van geen werk, geen betaling is van krag, maar moet so in die kontrak gespesifiseer word.
- Die werker geniet dieselfde basiese diensvoordele (verlof, siekteverlof, oortyd ens.) as n permanente werker, maar hierdie voordele word op n pro rata basis bereken
- Dit is belangrik dat die volgende klousules in die kontrak ingewerk word:
  - Die werknemer kom ooreen om op 'n dag-tot-dag-basis, soos benodig deur die werkgewer, alle take wat verband hou met die verskillende boerderyfasette op hierdiéén ander plase / persele waar die werkgewer 'n belang het, te verrig.
  - Die werknemer is geregtig op 'n bruto vergoeding van R..... per uur gewerk
  - As gevolg van die tydelike aard van die pos wat die werknemer beklee, sowel as omstandighede buite die beheer van die werkgewer, mag dit moontlik wees dat die werkgewer nie elke dag die werknemer in diens kan hou nie. Gevolglik sal die werknemer van tyd tot tyd tydelik afgelê moet word om sodoende die ekonomiese voortbestaan van die werkgewer te verseker. Tydens hierdie tydperk/e sal die beginsel van geen werk, geen betaling van krag wees.

Dit is ook belangrik om aan te dui dat die werkgewer nie 'n verpligting het om die werknemer vir 45 uur per week in-diens te hou of te vergoed nie.

### **VASTE TERMYN KONTRAK**

- 'n Vaste termyn kontrak word vir n bepaalde tydperk (seisoen) gesluit en kom op n vooraf vasgestelde datum, of na afloop van 'n spesifieke gebeurtenis tot n einde.
- Dit is belangrik dat die volgende klousules in die kontrak ingewerk word:
  - Die WERKNEMER erken dat die diensverhouding taak en seisoen gebonde is en daarom tydelik van aard is. Hierdie ooreenkoms en gepaardgaande diensverhouding sal outomaties na afloop van die 2022 ..... seisoen, of op ..... de dag van ....., 20.....beëindig word (Die datum wat eerste van toepassing word, sal van krag wees).
  - Die werkgewer is onder geen verpligting om die termyn van die ooreenkoms te verleng en/of 'n nuwe ooreenkoms met die werknemer aan te gaan nie. Enige hernuwing en/of verlengingsal slegs van krag wees indien dit skriftelik deur die werkgewer bevestig word.

© Andre Bloem - 2022



- Die werknemer kom ooreen om, op 'n dag-tot-dag-basis soos benodig deur die werkgewer, alle take wat verband hou met die werknemer se aanstelling op hierdie en ander plase / persele waar die werkgewer 'n belang het, te verrig.
  - Die werknemer is geregtig op 'n bruto vergoeding van R..... per uur gewerk betaalbaar .....
- NB:** Dit is ook belangrik om aan te dui dat die werkgewer nie 'n verpligting het om die werknemer vir 45 uur per week in-diens te hou of te vergoed nie.
- As gevolg van die tydelike aard van die pos wat die werknemer beklee, sowel as omstandighede buite die beheer van die werkgewer, mag dit moontlik wees dat die werkgewer nie elke dag die werknemer in diens kan hou nie. Gevolglik sal die werknemer van tyd tot tyd afgelê moet word. Tydens hierdie tydperk/e sal die beginsel van geen werk, geen betaling van krag wees.
  - Die werknemer erken dat die werkgewer die reg voorbehou om, in terme van Bylae 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 1995, die ooreenkoms en gepaardgaande diensverhouding voor die ooreengekome diensbeëindigingsdatum te terminer. Indien dit die geval sou wees, sal die werknemer nie geregtig wees op enige vergoeding met betrekking tot die oorblywende termyn van die ooreenkoms nie.
- NB:** Bovermelde is uittreksels uit bestaande kontrakte en **dien slegs as voorbeeld en moet in konteks met die res van die bepaalde kontrak gelees word...**