

BEVOEGHEID OM 'N BOERDERY TE KAN BESTUUR DEUR DR PHILIP THEUNISSEN

DIENSOOREENKOMSTE

Die beste manier om 'n punt te bewys is om dit op skrif te stel. 'n Diensooreenkoms is dus die skriftelike kontrak tussen 'n werknemer en 'n werkgewer oor die werk wat die werknemer moet verrig en die vergoeding wat die werkgewer daarvoor moet betaal. Uiteraard word sekere spesifieke voorwaardes rondom die ooreenkoms ook in die kontrak uitgespel.

Daar moet duidelik onderskei word tussen 'n aanstellingsbrief en 'n diensooreenkoms. Eersgenoemde is basies slegs 'n aanbod vanaf die werkgewer aan die werknemer waarin die pos beskryf word en die vergoeding daarvoor uiteengesit word. Nadat die werknemer die aanbod aanvaar het, word die diensooreenkoms opgestel en deur beide partye onderteken. Daarin word die voornemens en verpligtinge van die spesifieke pos uitgespel.

Maak die kontrak bo verdenking

Buiten die gebruikelike elemente van 'n kontrak, moet die volgende aspekte ook in 'n diensooreenkoms vervat word:

- Die werknemer en werkgewer moet baie duidelik geïdentifiseer word;
- Die werkgewer se volledige naam en registrasienuommer moet gebruik word;
- Die volle name en identiteitsnommer van die werknemer moet gebruik word om te voorkom dat daar verwarring oor die betrokke werknemer ontstaan;
- Die ooreenkoms moet die posisie en funksies van die pos wat beklee gaan word baie spesifiek aandui. Die posbeskrywing sal bepaal watter toelaes, voordele en aftrekkings die werknemer vir belastingdoeleindes kan geniet;
- Daar moet 'n volledige uiteensetting wees van die vergoeding wat aan die werknemer betaal gaan word. Die kontantgedeelte, toelaes, pensioen- en mediese aftrekkings moet daarin verduidelik word;
- Die byvoordele, soos maatskappymotors en bonusse moet ook aangedui word. Die bewoording vir bonusse moet versigtig gekies word sodat dit diskresionêr en nie verpligtend nie, uitbetaal kan word;
- Die ooreenkoms moet ook die werkgewer se beleid ten opsigte van verlof, periode van salarisbetalings, werksure, kennisperiode by diensbeëindiging en gedragskodes (kleredrag, rook, internetgebruik, ens) uitspel;
- In die finale instansie moet aspekte soos vertroulikheid, adresse, ens ook ingesluit wees.

'n Diensooreenkoms is 'n vereiste wanneer werksdispute, arbitrasie en litigasie uit werksverwante aktiwiteite voortspruit. Die vernaamste gebruik van so 'n ooreenkoms is dus juis by die oplos van geskille. 'n Kontrak wat goed uiteengesit is en baie duidelik oor al die aspekte tussen die werkgewer en werknemer is, sal dus die beste kans hê om 'n geskilpunte op te los.

Ander wette

Ongeag wat in 'n kontrak staan, sal bestaande wetgewing altyd voorrang bo 'n diensooreenkoms geniet. So byvoorbeeld sal die bepalinge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes verhoed dat die

verlofreëlings tussen werkgewer en werknemer minder kan wees as wat hierdie wet neerlê. Net so kan aspekte rondom die samestelling van die vergoedingspakket nie in stryd wees met dit wat die belastingwette vereis nie. Die vergoedingspakket moet daarvolgens dan ook aan die sektorale vasstelling se minimum loon vir byvoorbeeld die landbou voldoen. Slegs daardie spesifieke gedeelte van die diensooreenkoms sal volgens ander wetgewing ongeldig sal wees en nie die totale ooreenkoms nie.

Verpligte wetsaspekte

Daar is sekere aspekte wat deur ander arbeidswette vasgestel word wat eenvoudig net nie in die diensooreenkoms geïgnoreer kan word nie.

Normale verlof

‘n Werknemer mag tot 21 dae aaneenlopende dae se verlof per jaar neem. Dit is een dag vir elke sewentien dae wat hy gewerk het en sluit naweke in. Dit is gelykstaande aan vyftien werksdae mits daar nie vakansiedae ook in dieselfde periode val nie.

Siekverlof

‘n Werknemer mag tot ses weke siekverlof gedurende ‘n drie jaar siklus neem. Gedurende die eerste ses maande kan ‘n werker egter net een dag se siekverlof vir elke 26 dae neem wat hy gewerk het.

Kraamverlof

‘n Swanger werknemer kan tot vier maande se aaneenlopende verlof vir kraamdoeleindes neem. Die verlof kan vanaf vier weke voor die bevalling of ‘n datum wat deur haar dokter bepaal is, geneem word. Sy mag ook vir ten minste ses weke na die bevalling nie na die werk terugkeer nie. Die werknemer is nie verplig om ‘n vergoeding aan hierdie verlof te koppel nie. ‘n Swanger werknemer, of een wat haar baba borsvoed, mag nie werk verrig wat die baba se lewe in gevaar kan stel nie.

Menslikheidsverlof

Voltydse werknemers wat langer as vier maande in die werkgewer se diens is kan drie dae betaalde verlof per jaar neem om familieverantwoordelikhede te kan nakom. Dit sluit pligte ten opsigte van kindergeboortes, sterftes en ernstige siektes van naasbestandes in.

Beëindiging van diens

Die beëindiging van ‘n diensooreenkoms word volgens arbeidswette aan vasgestelde periodes gekoppel. Dit mag nie minder wees as:

- Een week as die werknemer se diens binne ses maande beëindig word;
- Twee weke as die diens binne een jaar maar meer as ses maande se diens beëindig word;
- Vier weke as die diens na meer as een jaar beëindig word.

Minimum lone

Die sektorale vasstelling vir plaaswerkers se lone is ook voorskriftelik wat die minimum loon van werknemers in die landbousektor mag wees. Tans beloop hierdie minimum loon R885 per maand vir plattelandse werkers terwyl dit R994 per maand vir plaaswerkers in stedelike gebiede is.

Slotson

Daar is sekere aspekte rondom die vergoeding en funksies van 'n werknemer se pos wat gerieflikheidshalwe in 'n diensooreenkoms vervat moet word om arbitrasie of litigasie in die geval van dispute te vergemaklik. 'n Diensooreenkoms is egter ondergeskik aan bepalings van arbeidswette en gedeeltes wat nie aan daardie wette voldoen nie, is ongeldig.

Hoewel daar verskeie betroubare arbeidskonsultante, spesifiek vir boere, in die mark beskikbaar is, moet die boer self ook 'n grondige kennis van arbeidswetgewing hê om die verhouding tussen werknemer en werkgewer reg te kan bestuur. Dit is uiteraard die werkgewer wat die behoefte aan werknemers moet identifiseer en wat sal bereken hoeveel hy bereid is om vir so 'n werknemer ten opsigte van vergoeding te betaal. Sonder die basiese kennis van 'n diensooreenkoms is 'n boer nie bevoeg om 'n boerdery te kan bestuur nie.

BETHLEHEM

Mei 2006