

Beurkrag – Moet werknemers betaal word?

Beurkrag is besig om 'n vernietigende impak op besighede te hê. Vrae wat gewoonlik gevra word, is: Het werknemers die reg op betaling as hulle nie tydens kragonderbrekings kan werk nie, en kan werkgevers die werksure verander om by beurkragsskedis in te pas? In hierdie artikel sal ons die betrokke beginsels weer besoek, om seker te maak dat dit met tans aanvaarbare dienspraktyke ooreenstem.

1. Die algemene reël is dat die werkgever onder die verpligting staan om te betaal indien die werknemer sy of haar dienste aan die werkgever beskikbaar stel. Die betalingsplig is nie daarvan afhanklik dat werk in der waarheid gelewer word nie.
2. Die werkgever staan dus onder die verpligting om te betaal, selfs al kan daar nie van die werknemer se dienste gebruik gemaak word nie, weens omstandighede buite die beheer van die werkgever, soos tydens beurkrag.
3. Indien die aard van die kontrak sodanig is dat die werknemer nie betaal word vir sy of haar tyd wat aan die werkgever beskikbaar gestel word nie, maar eerder vir die lewering van 'n sekere resultaat (bv. diene wat kommissie verdien), dan ontstaan die werkgever se betalingsplig eers as die resultaat gelewer is. Net so, indien die werknemer op die grondslag van "soos en wanneer die behoefte ontstaan" aangestel word, sal die werkgever eers onder die verpligting staan om te betaal indien die werknemer reeds gevra is om te werk en die krag dan tydens die periode wat die werknemer ingestem het om te werk, onderbreek word.
4. Ten einde die gewone reël kragteloos te maak, kan die werkgever 'n ooreenkoms met sy werknemers aangaan dat die verpligtinge van albei partye opgeskort word vir enige tydperk waartydens die lewering van diens onmoontlik raak, weens omstandighede buite die beheer van albei partye. Die werkgever kan ook probeer om met die werknemers oor veranderde of verminderde werksure ooreen te kom.
5. Sommige Onderhandelingsraadooreenkomste het bepalinge wat die gevolge van die onmoontlikheid van prestasie hanteer, in welke geval dit sal seëvier oor die gemeneregposisie (par 1 hierbo) of enige ooreenkoms tussen die werkgever en sy werknemers.

Kortliks dus is werknemers gewoonlik op betaling tydens 'n kragonderbreking geregtig. Werkgevers kan egter verskeie soorte kontraktuele ooreenkomste met hulle werknemers aangaan om die situasie te versag.

Jan Truter vir www.labourwise.co.za

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn-diens ten opsigte van arbeidsverhoudinge, wat daarop gemik is om werkgevers met die implementering van doeltreffende arbeidsverhoudinge te help. Kontak hulle via die webtuiste, of by info@labourwise.co.za.