

## Deeltydse indiensneming

Tot onlangs het ons arbeidswetgewing geen melding gemaak van deeltydse indiensneming nie. Die wysigings aan die Wet op Arbeidsverhoudinge het baie publisiteit ontvang met betrekking tot arbeidsmakelaars en vastetermykontrakte. Wat amper ongesiens deurgeglim het, is die inwerkingstelling van die beskerming van werknemers wat op deeltydse grondslag aangestel is.

### Wat is 'n deeltydse werknemer?

'n Deeltydse werknemer word omskryf as *“n werknemer wat ten volle of gedeeltelik besoldig word met verwysing na die tyd wat die werknemer werk en wat minder ure as 'n vergelykbare voltydse werknemer werk”*. Dit omvat dus werknemers wat slegs 'n paar uur per dag of 'n paar dae per week werk. Deeltydse werknemers kan, en is dikwels, permanent in diens (wees).

### Beskerming

In die verlede kon deeltydse werknemers, wat gevoel het dat hulle vergeleke met voltydse werknemers onbillik behandel is, 'n geskil oor 'voordele' na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys as 'n 'onbillike arbeidspraktyk'. Sodanige verwysings was egter ongewoon – waarskynlik weens onsekerheid onder werknemers oor wat hulle regte behels.

Die nuwe Artikel 198C verleen meer substansie aan die beskerming van deeltydse werknemers. Met inagneming van die werksure van 'n deeltydse werknemer, moet die werkgever –

- (a) in die geheel die deeltydse werknemer nie minder gunstig behandel as 'n vergelykbare voltydse werknemer wat dieselfde of soortgelyke werk doen nie, tensy daar 'n regverdigbare rede vir minder gunstige behandeling is; en
- (b) 'n deeltydse werknemer van toegang tot opleiding en vaardigheidsontwikkeling voorsien, wat in die geheel nie minder gunstig is as wat aan 'n vergelykbare voltydse werknemer voorsien word nie.

'n 'Vergelykbare voltydse werknemer' is 'n werknemer wat dieselfde of soortgelyke werk vir dieselfde werkgever in dieselfde werksplek as die deeltydse werknemer verrig (of, indien daar nie so 'n persoon in dieselfde werksplek is nie, 'n vergelykbare voltydse werknemer in 'n ander werksplek).

Bykomend tot bogenoemde, moet 'n werkgever 'n deeltydse werknemer dieselfde toegang tot geleenthede gee om aansoek te doen om vakante poste as wat vir 'n voltydse werknemer gegee word.

### Uitsluitings

Die bepalinge van Artikel 198C is nie van toepassing op alle werkgevers en werknemers nie. (Vir verdere besonderhede volg die skakel onderaan die bladsy).

2/...



### **Wat is 'n regverdigbare rede?**

Dit is te verstane dat 'n deelydse werknemer minder betaling as 'n voltydse werknemer moet ontvang, eenvoudig om hulle minder ure werk. Maar, as 'n mens die verminderde werkstyd ignoreer, is daar nie baie ander regverdiging daarvoor om 'n deelydse werknemer minder gunstig as 'n vergelykbare voltydse werknemer te behandel nie. Die Wet gee 'n lys van 'regverdigbare redes'. (Vir verdere besonderhede volg die skakel onderaan die bladsy).

### **Geskille**

Enige deelydse werknemer wat in geskil verkeer met 'n werkgewer oor minder gunstige behandeling, kan die dispuut na die KVBA, of die betrokke bedingingsraad wat oor jurisdiksie beskik, verwys. Die geskil kan binne 6 maande na die betrokke handeling of versuim verwys word. Indien die geskil na die bemiddelingsfase onopgelos bly, kan enige party dit na die KVBA verwys vir arbitrasie.

Vir die volle artikel, volg hierdie skakel: <http://www.labourwise.co.za/labour-articles/part-time-employment-clarified>

*Artikel geskryf deur Jan Truter van Labourwise*

[www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za) is 'n aanlyn arbeidsbetrekkingsdiens wat ten doel het om werkgewers met die inwerkingstelling van doeltreffende arbeidsbetrekkinge van hulp te wees. Hulle kan via die webtuiste of by [info@labourwise.co.za](mailto:info@labourwise.co.za) gekontak word.