

Wat is die nut van kontraktuele kennisgewingstydperke?

Vraag: Is 'n kontraktuele kennisgewingstydperk van nut vir die partye in 'n diensverhouding?

Antwoord: Ja, maar die nut daarvan vir die werkgever is beperk.

Kort verduideliking:

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBD) skryf die volgende minimum kennisgewing van diensbeëindiging voor:

- Een week, as die werknemer vir ses maande of korter in diens is;
- Twee weke, as die werknemer vir langer as ses maande, maar nie meer as een jaar, in diens is;
- Vier weke, as die werknemer
 - ✓ vir langer as een jaar in diens is; of
 - ✓ 'n plaaswerker, of huishoudelike werker is, wat langer as ses maande in diens is.

Die partye kan op 'n langer tydperk ooreenkom, maar daar kan nie van die werknemer vereis word om aan 'n langer kennisgewingstydperk as die werkgever te voldoen nie. Byvoorbeeld, as die werknemer kontraktueel tot twee maande kennisgewing verbind is, moet die werkgever ook ten minste twee maande kennis gee.

In die praktyk moet werkgevers sekere hindernisse oorkom. Eerstens kan die werkgever, indien hy of sy die werknemer se diens wil beëindig, nie slegs ingevolge die dienskontrak kennis gee nie. Die werkgever moet ook seker maak dat die ontslag prosedureel en substantief billik is – met ander woorde, die werkgever moet hou by die riglyne wat wetgewing voorskryf vir diensbeëindiging op grond van wangedrag, onbekwaamheid, ongeskiktheid of bedryfsvereistes.

Die tweede hindernis ontstaan wanneer 'n werknemer diens verlaat sonder om, soos ooreengekom, kennis te gee. Dit kom op kontrakbreuk neer. Die werkgever kan dalk 'n eis vir skade weens sodanige kontrakbreuk gely, instel. Om egter skadevergoeding te verhaal, mag dit dalk nodig wees vir die werkgever hom of haar na die siviele hof te wend – dit beteken dat die werkgever regs-kostes moet aangaan en bewys moet lewer dat skade gely is. Die vraag is dan of dit die moeite werd is.

Kan die werkgever enigiets verhaal van die vergoeding en verlofgeld wat aan die werknemer verskuldig mag wees? Artikel 34 van die WBD verbied 'n werkgever om enige aftrekkings van 'n werknemer se vergoeding te doen, sonder die skriftelike toestemming van die werknemer. Om hierdie hindernis te oorkom, kan 'n bepaling in die dienskontrak ingesluit word, waarvolgens die werknemer tot 'n aftrekking in die geval van kort kennisgewing toestem.

Artikel verskaf deur Jan Truter van Labourwise

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.