

## KONTRAKTERING BUIE DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE

Stel jou 'n situasie voor waar 'n werkgewer nie 'n vakante pos beskikbaar het nie, maar instem om iemand as 'n guns te akkommodeer. Die persoon word aangestel met die duidelike verstandhouding dat, indien sake nie uitwerk nie, die kontrak beëindig kan word sonder dat die werknemer hom of haar op die regsmeddele van die Wet op Arbeidsverhouding kan beroep. Kan dit gedoen word?

Werkgewers behoort deeglik daarvan bewus te wees dat dit nie toelaatbaar is om desperate werksoekers uit te buit deur hulle in diens te neem op enige grondslag waarvolgens die basiese diensvoorwaardes verbreek word nie; soos om hulle minder as die minimum loon aan te bied, of van werknemers te verwag om ure te werk wat die toegelate maksimum ingevolge die betrokke wetgewing oorskry. Maar wat van 'n situasie waar daar duidelik geen uitbuiting is nie, soos waar die werkgewer uit die goedheid van sy hart aan iemand werk gee – sal dit anders beskou word?

In die saak van *Trio Glass h/a The Glass Group v Molapo NO & ander (2103) 34 ILJ 2662 (LC)* is die eienaar van 'n klein onderneming genader deur iemand wat om werk 'gesmeek' het. Daar was nie 'n opening nie, maar hy het haar jammer gekry en besluit om aan haar die geleentheid te bied om vir hom te werk. Dit is egter duidelik gemaak dat, indien sake nie sou uitwerk nie, die diensverhouding beëindig kon word en dat elkeen vriendskaplik sy gang sou gaan. Uiteindelik was die werkgewer nie met haar prestasie tevrede nie en het haar gevra om te gaan, op die grondslag soos ooreengekom. Die werknemer het besluit om die saak na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) te verwys.

Die KVBA moes twee vrae beantwoord: Eerstens – was daar 'n ontslag (gegewe die ooreenkoms tussen die twee partye)? Tweedens – as daar 'n ontslag was, was dit onbillik? Die KVBA het bevind dat sy inderdaad ontslaan is en dat die ontslag prosedureel en substantief onbillik was. Die werkgewer is beveel om haar terugwerkend weer aan te stel. Verstaanbaar ontgogel deur die uitkoms, het die werkgewer die saak op hersiening na die Arbeidshof geneem. Die Arbeidshof het met die KVBA saamgestem dat daar 'n onbillike ontslag was, maar bevind dat die diensverhouding onherstelbaar verbrokkel het. In plaas daarvan om haar weer te moes aanstel, is die werkgewer beveel om skadevergoeding gelykstaande aan ses maande se vergoeding te betaal.

Terwyl die uitkoms heelwat gesprekvoering onder sinici mag lewer, is die les duidelik: 'n Mens kan nie buite die Wet op Arbeidsverhoudinge kontrakteer nie.

*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 arbeidsbetrekkings van hulp te wees. Hulle kan via die webtuiste of by [info@labourwise.co.za](mailto:info@labourwise.co.za) gekontak word.