

## VERBEURING VAN JAARLIKSE VERLOF

**Vraag:** Kan jaarlikse verlof verbeur word?

**Antwoord:**

- (a) Nie-statutêre jaarlikse verlof (met ander woorde verlof toegestaan wat meer is as die statutêre minimum) kan verbeur word.
- (b) Die verbeuring van statutêre jaarlikse verlof is meer kontroversieel, maar die mees onlangse arbeidshof uitspraak in hierdie verband toon aan dat dit wel verbeur kan word.

**Kort verduideliking:**

Nie-statutêre jaarlikse verlof:

Verlof bo die statutêre minimum word nie deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes gereguleer nie, maar deur die dienskontrak. Die partye kan dus deur middel van 'n ooreenkoms bepaal hoeveel verlof opgehoop kan word, wanneer dit verbeur sal word, ens.

Statutêre jaarlikse verlof:

Die toepaslike bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes kan soos volg opgesom word: Artikel 19(2) bevestig dat verlof wat meer is as die minimum waarop die werknemer in terme van die Wet geregtig is, nie deur die Wet gereguleer word nie; Artikel 20 bepaal dat 'n werknemer op 21 (kalender) dae se verlof per verlofsiklus van 12 maande geregtig is; Artikel 20(4) bepaal dat die werkgewer jaarlikse verlof moet toestaan nie later nie as ses maande na die einde van 'n jaarlikse verlofsiklus; Artikel 40(b) bepaal dat die werkgewer by beëindiging van diens die werknemer moet uitbetaal ten opsigte van enige jaarlikse verlof wat die werknemer toekom, maar wat die werknemer nie geneem het nie.

Dit is gewoonlik by beëindiging van diens waar 'n dispuut ten opsigte van die verlofuitbetaling waarop die werknemer geregtig is ontstaan.

Die mees onlangse arbeidshof uitspraak oor die aangeleentheid is *Ludick v Rural Maintenance (Pty) Ltd* (JS 633/07) [2013] ZALCJHB 291 (30 Oktober 2013). Die hof het hier verwys na die teenstrydige benaderings wat gevolg is deur die Arbeidshof in *Jardine v Tongaat-Hulett Sugar Ltd* [2003] 7 BLLR 717 (LC) (verbeuring nie toegelaat nie) en in *Jooste v Kohler Packaging Ltd* (2004) 25 ILJ 121 (LC) (dat artikel 40 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes slegs van toepassing is op betaling ten opsigte van verlof vir die tydperk net voor dié waartydens die beëindiging plaasvind.) Die hof het die benadering van die *Jooste*-saak gevolg en het bevind dat verlof wat nie binne 6 maande na die einde van die mees onlangse verlofsiklus geneem is, nie verbeur kan word.

Die effek van die *Ludick*-saak is dat 'n werknemer 'n aansoek vir verlof moet indien ten opsigte van alle verlof wat in die mees onlangse verlofsiklus opgeloop het, en dat dit binne die 6 maande tydperk na die einde van die verlofsiklus geneem moet word. Indien die werkgewer weier om sodanige verlof toe te staan, kan die werknemer die Departement van Arbeid nader. Indien die werknemer nie vir sodanige verlof aansoek doen nie, sal daardie verlof verbeur word. (Laasgenoemde is onderhewig aan meer gunstige bepalings wat in die dienskontrak of die werkgewer se verlofbeleid vervat is).

*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.