

EFFEK VAN SIEKTEVERLOF OP OORTYDBETALING

Vraag: Hoe raak 'n werknemer se afwesigheid weens siekte sy of haar oortydbetaling?

Antwoord: Die grondslag waarop 'n werknemer vergoed word, kan geraak word indien die werknemer se werklike werksure as gevolg van siekteverlof verminder word.

Kort verduideliking: Ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes is 'n werknemer op betaling teen die oortydkoers van een en 'n half maal die gewone koers geregtig, indien die werknemer meer as 45 uur per week werk. (Dit geld ook waar die gewone daaglikse ure oorskry word, maar is nie vir die doeleindes van hierdie bespreking nodig nie.) Die WBD swyg egter oor of betaalde tyd vir siekteverlof met die berekening van oortydbetaling in ag geneem moet word. Indien die werknemer tydens 'n sekere week weens siekte afwesig is, hoef sodanige afwesige ure dus nie vir die berekening van oortydbetaling in ag geneem te word nie. Dit sal in orde wees om die werknemer teen die oortydkoers te vergoed, slegs tot die mate wat die werknemer in werklikheid meer as 45 uur in daardie week gewerk het.

Hier volg 'n voorbeeld: 'n Werknemer werk gewoonlik ses dae per week, wat 8 uur per dag van Maandag tot Vrydag, en 5 uur op 'n Saterdag insluit (d.w.s. 45 uur per week). In 'n spesifieke week vra die werkgever van die werknemer om op die Saterdag 'n bykomende 3 uur te werk, wat gewoonlik as 'oortyd' gereken en teen die oortydkoers vergoed sou word. In die bepaalde week neem die werknemer egter op die Woensdag betaalde siekteverlof. Gevolglik het die werknemer slegs 40 uur gewerk. Dit beteken dat, bykomend tot die volle dag se betaling vir die dag waarop die werknemer siek was, die werknemer teen die gewone koers vir 40 werksure betaal sal word. Dit volg dat die bykomende 3 uur se werk op die Saterdag nie teen die oortydkoers nie, maar teen die gewone koers vergoed word.

Bogenoemde kan as 'n algemene reël toegepas word, maar is onderhewig aan die bewoording van die dienskontrak, wat dalk meer gunstige bepalings oor wat as 'oortyd' beskou sal word, kan bevat.

Verdere kommentaar: Dieselfde beginsel sal geld in ander gevalle waar die werknemer afwesig is maar steeds op betaling geregtig is, bv. jaarlikse verlof, gesinsverantwoordelikhedsverlof of 'n openbare vakansiedag.

Artikel geskryf deur Jan Truter van Labourwise

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 gekontak word.