

Betaling van 'n vaste koers ("flat rate") aan werknemers

Wet op Basiese Diensvoorwaardes

Vraag: Mag 'n werkgever sy werknemers teen 'n vaste koers betaal (byvoorbeeld insluitende betaling vir oortyd gewerk, werk op Sondae en openbare vakansiedae, vakansieverlof siekteverlof, verlof vir gesinsverantwoordelikheid)?

Antwoord: In beginsel is dit moontlik dat werkgevers en werknemers op die betaling van 'n koers wat betaling vir verlof insluit (met ander woorde om vooruit vir verlof te betaal) kan ooreenkom, aangesien daar niks in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes is wat die partye belet om dit te doen nie. In so 'n geval is die werknemers steeds op verlof geregtig, maar sonder betaling. Die situasie is ietwat onseker wanneer dit kom by 'n alles-ingeslote koers vir ander aspekte, soos siekteverlof, verlof vir gesinsverantwoordelikheid, oortyd, en werk op Sondae en openbare vakansiedae.

Kort verduideliking: Die aantreklikheid daarvan om 'n alles-ingeslote koers te betaal lê in die eenvoud daarvan. Die Arbeidshof het by geleentheid (*Minny & another v Smart Plan, 2009*) die betaling van verlof as deel van 'n alles-ingeslote koers goedgekeur. Die hof het tot die gevolgtrekking gekom dat 'n werkgever in beginsel nie die Wet op Basiese Diensvoorwaardes oortree indien hy met 'n werknemer ooreenkom om sy jaarlikse verlof as deel van 'n inklusiewe koers, waar die verlof in effek vooruit betaal word, te betaal nie (In hierdie geval het die betrokke werknemers nie geslaag met hulle eis dat hulle verlof uitbetaal word nadat hulle dienste tot 'n einde gekom het. Indien hulle egter nog in diens was, sou hulle nie op betaling geregtig gewees het indien hulle verlof geneem het nie).

Omvattende kontraktuele bepalinge wat verwys na 'n koers wat ook ander aspekte van vergoeding, soos betaling vir siekteverlof, verlof vir gesinsverantwoordelikheid, oortyd, werk op Sondae en openbare vakansiedae insluit, kan egter gesien word as teenstrydig met die doelwitte van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes. Dit is moontlik om 'n ooreenkoms op te stel wat van hierdie aspekte insluit, maar dit moet met omsigtigheid gedoen word: Op die allerminste moet die werkgever deursigtig wees oor wat die alles-ingeslote betaling insluit en werknemers moet bewus gemaak word van hulle regte kragtens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (of relevante Sektorale Vasstelling of Bedingingsraadooreenkoms). Die werkgever moet seker maak dat die totale bedrag wat die werknemer ontvang nie minder gunstig is as dit wat die werknemer sou ontvang het indien hierdie regte op die normale wyse volgens die bepalinge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Sektorale Vasstelling of Bedingingsraadooreenkoms opgevolg het nie. Dit sou moeilik wees om laasgenoemde te bewys tensy daar 'n vergelykende norm is, soos 'n vorige praktyk binne die maatskappy of 'n voorgeskrewe minimum loon.

Hoewel dit in sommige gevalle moontlik mag wees om 'n alles-ingeslote koers te betaal, is hierdie nie 'n gebied waarin 'n werkgever hom moet begeef sonder dat hy advies van 'n kundige op die gebied van die Arbeidsreg ingewin het nie.

Artikel geskryf deur Jan Truter van Labourwise, www.labourwise.co.za