

Vastetermykontrakte – die jongste

Een van die belangrikste wysigings aan die Wet op Arbeidsverhoudinge, (die Wet) wat op 1 Januarie 2015 in werking getree het, is die bykomende beskerming wat aan werknemers met vastetermykontrakte gebied word. Die relevante bepalings, wat nou in 'n nuwe Artikel 198B van die Wet bevat word, kan soos volg opgesom word.

Wat is 'n vastetermykontrak?

'n 'Vastetermykontrak' word in die Wet omskryf as 'n dienskontrak wat eindig met/op –

- (a) die plaasvind van 'n gespesifiseerde gebeurtenisse;
- (b) die afhandeling van 'n gespesifiseerde taak of projek; of
- (c) 'n vasgestelde datum wat nie die werknemer se normale of ooreengekome aftree-ouderdom is nie.

Vastetermyndiens langer as 3 maande

Die werklike impak van die wysigings hou verband met vastetermykontrakte van langer as 3 maande. Om sodanige kontrakte afdwingbaar te maak, is daar drie hoof vereistes waaraan voldoen moet word. Eerstens moet die aard van die werk slegs 'n beperkte tyd vereis, of daar moet 'n ander regverdigbare rede vir die beperking van die kontraktermyn wees. Tweedens moet die vastetermykontrak op skrif wees. Derdens moet die kontrak hierdie 'regverdigbare rede' spesifiseer.

Wat is 'n regverdigbare rede?

Die Wet lys voorbeelde van 'regverdigbare redes' vir die indiensneming van iemand vir 'n vaste termyn van meer as 3 maande. (Vir meer besonderhede, volg die skakel onderaan die artikel)

Bykomende beskerming

Daar is 'n paar bykomende bepalings wat ten doel het om werknemers met vastetermykontrakte te beskerm. Dit sluit in dat persone wat vir langer as 3 maande op 'n vastetermykontrak in diens is, nie minder gunstig as iemand wat dieselfde of soortgelyke werk doen en permanent aangestel is, behandel word nie; hulle moet ook 'n gelyke geleentheid hê om aansoek om vakante poste te doen; daar is die reg op 'n skeidingsloon waar die kontrak langer as 2 jaar duur; hulle kan in bepaalde omstandighede die reg hê om te steun op 'n redelike verwagting van permanente aanstelling. (Vir meer besonderhede, volg die skakel onderaan die artikel)

Vastetermyndiens van 3 maande of minder

As iemand vir 3 maande of minder in diens was, geld bogenoemde bepalings nie. Werknemers op korter vastetermykontrakte behoort egter steeds die beskerming wat voor die wysigings bestaan het, te geniet.



Watter werkgewers word uitgesluit?

Klein besighede en hulle werknemers word oor die algemeen nie direk deur hierdie bepalinge geraak nie. (Vir meer besonderhede, volg die skakel onderaan hierdie artikel)

Watter werknemers word uitgesluit?

Die beskerming wat aan die werknemers met vastetermykontrakte verleen word, is nie vir hoë verdienste bedoel nie. Werknemers wat meer verdien as die betrokke drempel wat van tyd tot tyd deur die Minister vasgestel, word dus uitgesluit. (Vir meer besonderhede, volg die skakel onderaan hierdie artikel)

Implikasie van veranderinge

Daar gaan waarskynlik 'n beduidende toename in geskille voor die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie - KVBA (beter bekend as die 'CCMA') wees. Dit sluit in geskille oor onbillike ontslag, sowel as geskille wat spruit uit die minder gunstige behandeling van deeltydse of vastetermy-werknemers. Die impak sal verreikend wees en werkgewers word aangemoedig om hulle huidige kontrakte en praktyke te hersien om nakoming te verseker.

Vir die volledige artikel, volg hierdie skakel: <http://www.labourwise.co.za/labour-articles/fixed-contracts-update>

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.