

# DIENSKONTRAK

(Werknemer / Huiswerker / Plaaswerker)

## Aangegaan deur en tussen:

Werkgewer: Naam: .....

Adres: .....

.....

Identiteitsnommer: .....

Telefoon No. (Huis) ..... Werk) .....

en

Werknemer: Naam: .....

Adres: .....

.....

Identiteitsnommer: .....

(of geboortedatum soos aangedui op geboortesertifikaat)

Adres van Naasbestaandes: .....

Telefoon No. (Werk) .....(Huis) .....

Die Werkgewer en die Werknemer kom hiermee soos volg ooreen:

1. **Werkbeskrywing** (Sien Riglyn 1)

a) **Werktitel:**

-----  
(bv. Huiswerker/Plaaswerker/Werknemer)

b) **Pligte** (of merk af op Aanhangsel A)

-----  
-----

-----

**c) Werkplek:**

---

---

---

**2. Aanvangsdatum van Diens (Sien Riglyn 2)**

Hierdie kontrak neem 'n aanvang op .....en sal voortbestaan tot die beëindiging daarvan.

Proeftydperk (opsioneel): vanaf die .....dag van .....  
20.... tot die .....dag van .....20 .....

**3. Gewone werkure en werkdae (Sien riglyn 3)**

Gewone werkure sal wees vanaf ..... vm tot ..... nm Maandae tot Vrydae en vanaf .....vm tot .....nm op Saterdag en/of Sondag.

Die werknemer is geregtig op 'n etenspouse van een aaneenlopende uur vir elke vyf uur aaneenlopend gewerk.

Werk op 'n Sondag wat by uitsondering geskied, sal van tyd tot tyd ooreengekom word tussen die partye en die werknemer sal dubbeld sy/haar gewone uurlikse loon betaal word. Waar Sondagwerk egter 'n normale deel van die werknemer se werkweek is, sal die werknemer een en 'n half maal sy/haar gewone uurlikse loon betaal word.

Enige werk op openbare vakansiedae sal by ooreenkoms geskied en die werknemer sal dubbeld sy/haar gewone daaglikse loon betaal word.

**4. Oortyd (Sien riglyn 4)**

a) Die Werkgewer sal nie van die werknemer vereis of hom/haar toelaat om oortyd te werk nie, behalwe wanneer beide partye van tyd tot tyd daartoe ooreenkom.

b) Die skaal van betaling vir oortyd gewerk sal :

i) ten minste gelykstaande wees aan die gewone uurlikse loon van die werknemer tesame met 30 minute tyd vry met betaling vir elke uur oortyd gewerk; of

ii) betaling teen een en 'n half maal sy/haar gewone uurlikse loon.

5. **Loon / Besoldiging** (Sien Riglyn 5)

Die werknemers sal 'n salaris/loon van R ..... ontvang, betaalbaar in kontant/per tjek/deur regstreekse deponering in 'n rekening deur hom/haar aangewys.

Betaling sal daagliks/weekliks/tweeweekliks/maandeliks geskied.

Geen aftrekking sal van die werknemer se loon/salaris gedoen word nie, tensy die werknemer skriftelik daartoe toestem.

'n Betaalstrokie soos per Aansluiting B sal elke maand die werknemer se salaris vergesel in 'n verseëelde koevert.

Afskrifte van betaalstrookies moet vir drie jaar gehou word.

6. **Verlof** (Sien Riglyn 6)

a) **Jaarlikse verlof**

Die werknemer is geregtig op 21 opeenvolgende dae jaarlikse verlof met volle besoldiging vir elke 12 maande aaneenlopende diens, of een dag jaarlikse verlof met volle besoldiging vir elke 17 dae gewerk vir 'n pro rata jaar.

b) **Siekteverlof**

Die werknemer is geregtig op een dag siekteverlof met betaling vir elke 26 dae gewerk gedurende die eerste ses maande diens. Daarna sal dit 30 dae vir werknemers wat 'n vyf dag week werk en 36 dae vir werknemers wat 'n ses dag week werk, per drie jaar siklus beloop.

c) **Kraamverlof**

Die werknemer is geregtig op vier opeenvolgende maande kraamverlof. Tydens hierdie periode sal die werknemer teen ..... % van sy normale salaris/ loon vergoed word.

d) **Verlof vir gesinsverantwoordelikheid**

Die werknemer is geregtig op drie dae betaalde verlof per jaar by die geboorte, siekte of afsterwe van familie wat strek van kinders tot en met grootouers.

7. **Diensbeëindiging** (Sien Riglyn 7)

Hierdie kontrak kan by wyse van skriftelike kennisgewing deur enige van die partye beëindig word. Die kennis tydperke is as volg:

- a) een week, indien die werknemer ses maande of korter in diens was;
- b) twee weke, indien werknemer langer as ses maande, maar nie langer as 'n jaar nie in diens was;
- c) Vier weke, indien die werknemer 'n jaar of langer in diens was of 'n plaasvervanger of huiswerker is wat langer as vier weke in diens was; en
- d) 'n Sertifikaat van Diens soos per Aanhangel C kan by beëindiging van diens deur die werkgewer voorsien word, en indien die werknemer dit vereis, ook die rede vir diensbeëindiging.

8. **Akkommodasie** (Sien Riglyn 8)

Die werkgewer sal die werknemer van akkommodasie voorsien vir so lank as wat hy/sy in diens is, welke akkommodasie deel uitmaak van sy/haar loon/gehuur kan word teen 'n maandelikse tarief van R..... Die werkgewer sal die werknemer nie van akkommodasie voorsien nie. Die werknemer is verantwoordelik vir enige skade aan die akkommodasie deur hom/haar veroorsaak gedurende sy/haar bewoning daarvan.

Indien die werknemer besoekers vir 'n nag wil huisves moet hy/sy vooraf toestemming van die werkgewer verkry word, met dien verstande dat sodanige toestemming nie nodig sal wees waar lede van die werknemer se direkte familie (man/vrou/kinders) hom/haar besoek nie.

(Skrap wat nie van toepassing is nie)

9. **Beskermingsklere**

..... stelle uniforms, oorpakke, skoene, waterskoene, reënklerie sal aan die werknemer oorhandig word by indiensname, en sal oor 'n periode van ..... vervang word. Bg klerasie sal die eiendom van die werkgewer bly, en moet by dienbeëindiging terug besorg word aan die werkgewer.

(Skrap wat nie van toepassing is nie)

10. **Verbod op Indiensname**

Die Sektorale vasstelling verbied die indiensneming van enige persoon onder die ouderdom van 15 jaar, en dit is dus belangrik dat die werknemer die werkgewer van 'n afskrif van sy identiteitsboekie voorsien.

11. **Algemeen**

Enige verandering/wysiging aan hierdie kontrak is slegs geldig indien dit op skrif is en deur beide partye onderteken is.

12. **Spesiale Reëlings**

---

---

Geteken te ..... op hierdie .....dag van .....20 .....

**Getuies:**

1. ....

2. ....

**WERKNEMER**

Geteken te ..... op hierdie ..... dag  
van .....20.....

**Getuies:**

1. ....

2. ....

**WERKGEWER**

# **RIGLYNE TEN OPSIGTE VAN DIE DIENSKONTRAK AANGEGAAN KRAGTENS DIE BEPALINGS VAN DIE WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES 75/ 1997**

## **1. Werkbeskrywing**

Artikel 1 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75/ 1997 omskryf die uitdrukkings “huiswerker”, “plaaswerker” en “werknemer” as volg:

“Huiswerker” beteken ‘n werknemer wat huiswerk verrig in die huis van sy/haar werkgewer, en ook-

- a) ‘n tuinwerker,
- b) ‘n persoon wat as bestuurder van ‘n motorvoertuig by ‘n huishouding in diens is; en
- c) ‘n persoon wat kinders, bejaardes, siekes, verswaktes of gestremdes versorg, maar nie ook ‘n plaaswerker nie,

“plaaswerker” beteken ‘n werknemer wat hoofsaaklik in of in verband met boerderybedrywighede in diens is en ook ‘n werknemer wat uitsluitlik of hoofsaaklik huiswerk in ‘n huis op ‘n plaas verrig;

“werknemer” beteken iemand, uitgesonderd ‘n onafhanklike wat vir iemand anders of vir die Staat werk en wat besoldiging ontvang of daarop geregtig is om besoldiging te ontvang, en iemand anders wat op enige wyse help om die besigheid van ‘n werkgewer voort te sit of te bedryf.

## **2. Aanvangsdatum van diens**

‘n Werkgewer moet wanneer ‘n werknemer met diens begin die werknemer van die dienskontrak voorsien. Indien ‘n proeftydperk oorweeg word, is dit onderhandelbaar tussen die partye.

## **3. Gewone werkure en werkdae**

- (a) ‘n Werkgewer mag nie van ‘n werknemer vereis of hom/haar toelaat om meer as:
  - i) 45 uur in ‘n week te werk nie en
  - ii) nege ure op ‘n dag te werk nie indien die werknemer op vyf dae of minder in ‘n week werk; of
  - iii) agt ure op ‘n dag te werk indien die werknemer op meer as vyf dae in ‘n week werk.
- (b) ‘n Etenspouse van ‘n uur geld na vyf uur se werk. Dit kan by wyse van ooreenkoms tot dertig minute verminder word. Waar minder as ses uur per dag gewerk word, kan weggedoen word met die etenspouse.

- (c) Indien 'n werknemer minder as sy/haar gewone skof op 'n Sondag werk, moet die werkgever die werknemer se gewone daaglikse loon betaal.
- (d) Nagwerk (werk tussen 18:00 en 06:00 die volgende dag) kan slegs by ooreenkoms verrig word en indien die werknemer 'n skoftoelae of minder werkure per skof as vergoeding kry. Vervoer tussen die werknemer se woon- en werkplek moet beskikbaar wees.
- (e) Daar mag slegs by wyse van ooreenkoms op openbare vakansiedae gewerk word en so 'n werknemer moet dubbel sy/haar gewone daaglikse loon, waar 'n vol dag gewerk word, betaal word.

#### **4. OORTYD**

'n Werkgever mag nie van 'n werknemer vereis of hom/haar toelaat om oortyd te werk nie, behalwe ooreenkomstig 'n ooreenkoms en in so 'n geval, nie meer oortyd te werk as die voorgeskrewe drie uur op 'n dag of tien uur per week nie .

#### **5. LOON/BESOLDIGING**

In artikel 1 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75/ 1997 word die uitdrukkings "besoldiging" en "loon" as volg omskryf:

"besoldiging" beteken enige betaling in kontant of in goedere of in beide kontant en goedere, gedoen of verskuldig aan iemand in ruil waarvoor daardie persoon vir 'n ander persoon werk, met inbegrip van die Staat;

"loon" beteken die bedrag geld aan 'n werknemer betaal of betaalbaar ten opsigte van gewone werkure of, indien dit korter is, die ure wat 'n werknemer gewoonlik op 'n dag of in 'n week werk.

'n Werknemer se loon word dus bereken met verwysing na die getal ure wat die werknemer gewoonlik werk.

Waar 'n huiswerker vir minder as 4 ure per dag werk, moet hy/sy besoldig word vir 4 ure se werk.

Afskrifte van betaalstrokies soos per Aangangsel B moet vir drie jaar deur die werkgever gehou word.

Besoldiging of loon moet in 'n verseëelde koevert aan die werknemer oorhandig word.

Die volgende voorgeskrewe minimum besoldiging vir plaaswerkers, wat 9 ure per dag werk, moet gehandhaaf word:

**AREA A (Swellendam)**

| <b>1 Maart 2013<br/>tot<br/>28 Februarie 2014</b> | <b>Uurlikse<br/>Tarief</b> | <b>Weeklikse<br/>Tarief</b> | <b>Maandelikse<br/>Tarief</b> |
|---|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
|   | <b>R11,66</b>              | <b>R525,00</b>              | <b>R2274,82</b>               |

Die volgende voorgeskrewe minimum besoldiging vir Huiswerkers (wat meer as 27 uur per week werk) moet gehandhaaf word:

**AREA A (Swellendam)**

| <b>1 Desember 2012<br/>tot<br/>30 November 2013</b> | <b>Uurlikse<br/>Tarief</b> | <b>Weeklikse<br/>Tarief</b> | <b>Maandelikse<br/>Tarief</b> |
|---|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
|   | <b>R8,95</b>               | <b>R402,96</b>              | <b>R1746,00</b>               |

Die volgende voorgeskrewe minimum besoldiging vir Huiswerkers (wat 27 uur of minder per week werk) moet gehandhaaf word:

**AREA A (Swellendam)**

| <b>1 Desember 2012<br/>tot<br/>30 November 2013</b> | <b>Uurlikse<br/>Tarief</b> | <b>Weeklikse<br/>Tarief</b> | <b>Maandelikse<br/>Tarief</b> |
|---|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
|   | <b>R10,48</b>              | <b>R285,62</b>              | <b>R1237,60</b>               |

## **6. VERLOF**

Jaarlikse verlof moet geneem word ooreenkomstig 'n ooreenkoms tussen die werkgewer en die werknemer of soos deur die werkgewer bepaal.

'n Werkgewer mag nie 'n werknemer die verlof uitbetaal in plaas daarvan om die verlof toe te staan nie, behalwe by beëindiging van diens.



'n Werkgewer moet aan 'n werknemer die verlofbetaling maak voor die begin van die verloftydperk of, volgens ooreenkoms, op die werknemer se gewone betaaldag.

'n Werkgewer hoef nie 'n werknemer vir siekteverlof te betaal nie, indien die werknemer afwesig was van sy/haar werk vir meer as twee opeenvolgende dae of by meer as twee geleenthede gedurende 'n tydperk van agt weke en op versoek van die werkgewer, nie 'n mediese sertifikaat voorlê wat verklaar dat die werknemer as gevolg van sy/haar afwesigheid nie instaat was om te werk nie.

'n Werknemer is geregtig op minstens vier opeenvolgende maande kraamverlof wat vier weke voor die verwagte datum van geboorte kan begin.

Geen werknemer mag vir ses weke na die geboorte van haar kind werk nie, tensy 'n mediese praktisyn sertifiseer dat sy geskik is om dit te doen.

'n Werknemer wat 'n miskraam gedurende die derde trimester van swangerskap het of 'n doodgebore kind baar, is geregtig op kraamverlof vir ses weke na die miskraam of doodgeboorte.

Die werknemer moet behalwe as sy nie staat is om dit te doen nie, minstens vier weke voordat sy van voorneme is om met kraamverlof te begin, die werkgewer skriftelik in kennis stel van die datum waarop sy van voorneme is om met kraamverlof te begin en na kraamverlof terug te keer werk toe.

Die betaling van kraamvoordele sal deur die Minister bepaal word.

Tydens swangerskap en ses maande daarna mag vroue nie werk doen wat gevaarlik is vir hulle of hul babas nie. Indien moontlik moet die werkgewer alternatiewe werk aan die werknemer aanbied.

Enige werknemer wat vir langer as vier maande in diens is van 'n werkgewer en wat vir minstens vier dae per week vir daardie werkgewer werk, is geregtig op drie dae betaalde verlof per jaar vir die geboorte van sy kind, vir die siekte van sy/haar kind of in geval van die dood van sy/haar gade of lewensmaat of ouer, aangenome ouer, grootouer, kleinkind, broer of suster.

Alvorens die werknemer vir sodanige verlof betaal word, kan die werkgewer bewys vereis van die geval waarvoor verlof geneem is.

## **7. Diensbeëindiging**

Kennis van beëindiging van 'n dienskontrak moet skriftelik gegee word, behalwe wanneer dit deur 'n ongeletterde werknemer gegee word.

Indien 'n werknemer wat 'n kennisgewing van beëindiging ontvang nie in staat is om dit te verstaan nie, moet die kennisgewing mondelings, in 'n amptelike

taal wat die werknemer verstaan, deur of namens die werkgewer aan die werknemer verduidelik word.

Sodanige kennis mag nie gedurende 'n verloftydperk gegee word nie en ook nie daarmee saamloop nie.

In plaas daarvan om 'n werknemer kennis te gee, kan die werkgewer die besoldiging aan 'n werknemer betaal wat die werknemer sou ontvang het indien hy/sy gedurende die kennisgewingstydperk gewerk het.

By diensbeëindiging moet 'n werkgewer 'n werknemer betaal vir enige betaalde vry tyd of enige tydperk van jaarlikse verlof, wat die werknemer nie geneem het nie.

By diensbeëindiging is 'n werknemer geregtig op 'n dienssertifikaat wat, onder andere, die volgende vermeld:

- a) die werknemer se volle naam
- b) die naam en adres van die werkgewer
- c) die datum van begin en beëindiging van diens
- d) beskrywing van werknemer se werk; en
- e) die besoldiging by diensbeëindiging

Wat afdanking betref, moet die werknemer eers mondelings tereggewys word oor swak prestasie of 'n oortreding. 'n Eerste of tweede skriftelike waarskuwing moet deur die werkgewer en die werknemer onderteken word. Indien die werknemer ontvangs weier, kan 'n getuie by die oorhandiging as bewys daarvan teken.

Afwesigheid sonder rede vir 'n tydperk van vyf of meer opeenvolgende dae is voldoende vir summiere ontslag, mits die werknemer bewus is daarvan.

Wat dronkenskap betref sal summiere ontslag afhang van die uitwerking van dronkenskap op die werknemer se vermoë om sy/haar werk te doen.

Onversoenbaarheid en die vernietiging van die vertrouensverhouding kan 'n billike rede vir summiere ontslag wees.

Die werknemer is geregtig op 'n Sertifikaat van Diens by beëindiging van diens soos per Aanhangel C.

## 8. **AKKOMMODASIE**

Indien die werkgewer van 'n werknemer wat in akkommodasie woon wat geleë is op die perseel van die werkgewer of wat deur die werkgewer verskaf word, die dienskontrak van daardie werknemer beëindig, voor die datum waarop die werkgewer geregtig was om dit te doen of waar die werkgewer die werknemer betaal in plaas van kennis gee, moet die werkgewer of werknemer van

akkommodasie voorsien vir een maand of totdat die dienskontrak regtens beëindig kan word.

## **9. ALGEMEEN**

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 plaas van 'n verbod op die indiensneming van kinders onder die ouderdom van 15 jaar. Dwangarbeid word ook verbied.

Sekere aangeleenthede soos proeftydperke, reg van toegang tot werkgewer se eiendom, opleiding, bankrekeninge, pensioenskemas, begrafnisvoordele en mediese hulpskemas word nie in die Wet gereël nie. Dit mag egter onderhandel word tussen die partye en deel vorm van die dienskontrak.

Indien die werknemer weier om die dienskontrak te onderteken, moet sodanige weiering deur die werkgewer op skrif gestel word en deur die werkgewer en 'n onafhanklike getuie onderteken word.

**Hierdie riglyne is nie bedoel om 'n volledige opsomming van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 te wees nie en indien daar enige twyfel bestaan by partye wat betref hul regte en/of verpligtinge in terme van die Wet op in terme van enige klousule van die voorgestelde dienskontrak, moet regsadvies ingewin word of kan die Departement van Arbeid genader word.**