

# Geen oortyd, maar baas sê 'wees bly vir werk'

Deur **Youlandé Prinsloo** 08 Maart 2015 01:20

<http://www.netwerk24.com/Sake/Geldsake/Geen-oortyd-maar-baas-se-wees-bly-voor-werk-20150308>

Youlandé Prinsloo, 'n arbeidsregspesialis, kyk dié week na dít wat alles in jou dienskontrak moet staan, by wie die bewyslas lê as jy jou na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie wend en die vergoeding van die motorbedryfsombud.

## Hoe werk oortydvergoeding vir kantoorwerkers?



Oorwerk, maar die baas sê net jy moet dankbaar wees jy het 'n werk? Nee, dit werk nie so nie.  
Foto: iStock

### Vraag:

Hoeveel ure mag 'n kantoorwerker werk? Ek is 'n 57-jarige vrou wat baie dankbaar is vir my vaste werk en inkomste, maar ek voel my dankbaarheid word uitgebuit.

Ons werk Maandae tot Vrydae van 08:00 tot 16:00 sonder enige pouse vir middagete of teetyd. Niemand in ons kantoor het 'n dienskontrak nie. Ek wil weet wat is die minimum ure wat 'n kantoorwerker wat suiwer administratiewe werk doen, per week mag werk.

In ons besige tye wat strek van September tot einde Februarie word van ons verwag om ook Saterdag te werk sonder enige vergoeding. As ons enige melding maak van oortyd, is ons baas se geliefkoosde gesegde ons moet maar almal bly wees ons het nog werk.

**Antwoord:**

Jou werkgewer is nie verhewe bo die wet nie.

As hy nie daaraan voldoen nie, kan jy die saak na die departement van arbeid verwys om hom tot nakoming te dwing. As jou werkgewer daarna jou werkomstandighede onuithoudbaar maak of jou dienste beëindig omdat jy jou regte opdwing, kan jy die saak na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys.

Kragtens hoofstuk 2 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes is die maksimum normale ure wat gewerk mag word 45 per week. Dis 9 uur per dag, etensuur uitgesluit, as jy 5 dae per week werk en 8 uur per dag, etensuur uitgesluit, as jy meer as 5 dae per week werk.

Dit beteken nie 'n werknemer móét 45 uur per week werk nie. Jy en die werkgewer kan kontraktueel ooreenkom dat jy minder ure werk, soos in jou geval.

Jy word nie vir jou etensuur betaal nie. Dit word toegestaan ná 5 aaneenlopende ure van werk en mag volgens ooreenkoms verminder word tot 'n 30-minute-pouse. Jou werkgewer moet dus elke dag 'n etenstyd aan jou toestaan, want jy is daarop geregtig.

Elke werknemer is geregtig op 'n rustyd van 12 aaneenlopende ure aan die einde van elke werkdag. Werknemers is ook geregtig op 'n weeklikse rustyd van 36 aaneenlopende ure (gewoonlik naweke). Volgens ooreenkoms kan die rustyd verander word na 60 aaneenlopende ure elke 2 weke.

Die maksimum oortyd wat gewerk mag word, is 3 uur per dag of 10 uur per week. Betaling geskied teen 1,5 maal die normale uurlikse tarief, Sondag en openbare vakansiedae uitgesluit.

Volgens ooreenkoms kan daar ook tyd af aan die werknemer toegestaan word in plaas van betaling. Dit sal ook teen 1,5 maal geskied, dus vir elke uur oortyd gewerk is die werknemer op 1,5 uur af geregtig.

Dit is nie u werkgewer se keuse of hy dit wil betaal of nie. Hy is wetlik verplig om oortyd aan sy werknemers te betaal as hulle oortyd gewerk het.

Die Wet op Werkloosheidsversekering bepaal dat jy en jou werkgewer by die Werkloosheidsversekeringsfonds geregistreer moet wees en daartoe bydra.

Kragtens art. 29 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes moet 'n werkgewer aan sy werknemers 'n dienskontrak gee die dag waarop hulle begin werk. Dit maak die verhouding formeel en bindend vir albei partye en verseker daar is nie onduidelikhede tussen die partye soos in jou geval nie.

Die belangrikheid van 'n dienskontrak en dat dit voor die begin van die werkverhouding onderhandel, opgestel en onderteken moet word, kan nie genoeg beklemtoon word nie.

**Só lyk 'n dienskontrak**

Die skriftelike besonderhede wat in die dienskontrak vervat moet wees, is onder meer:

- Die volle name en adres van die werkgewer.
- Die volle name en beroep van die werknemer, asook 'n kort beskrywing van die werk wat hy gaan verrig.
- Die fisieke plek waar die werknemer gaan werk, asook of hy instem om op verskillende plekke te werk en waar die alternatiewe werkplekke is.
- Die aanstellingsdatum.
- Die werknemer se gewone werkure – byvoorbeeld of dit 40 of 45 gewone ure per week gaan wees en ook die getal dae van die week wat hy sal werk, byvoorbeeld dat hy slegs van Maandae tot Vrydae sal werk en of dit Saterdag en Sondag insluit.
- Die werknemer se salaris/loon.
- Die werknemer se oortydbetaling.
- Enige ander kontantbetaling waarop die werknemer geregtig is.
- Enige ander vergoeding waarop die werknemer geregtig is.
- Hoe gereeld die werknemer betaal gaan word, byvoorbeeld weekliks of maandeliks.
- Die aftrekkings wat van die werknemer se salaris verhaal gaan word, soos belasting en werkloosheidsversekering.
- Die verlof waarop die werknemer geregtig is.
- Die kennisgewingtydperke wat gegee moet word by die beëindiging van die dienskontrak en of die dienskontrak slegs vir 'n spesifieke tydperk is – dus 'n vastetermyn-dienskontrak.
- 'n Beskrywing van enige bedingingsraad of sektorale vasstelling wat op die betrokke onderneming van toepassing is.
- 'n Lys van ander dokumente wat deel van die dienskontrak vorm, met 'n aanduiding waar die werknemer dit in die hande kan kry, soos die onderneming se beleidskode.

Daar mag nie eensydige veranderinge aan die dienskontrak aangebring word nie.