



RIGLYNE VIR DIE REGULERING VAN TERMYNAANSTELLINGS VAN LANGER AS 3 (DRIE) MAANDE¹

1. Oogmerk

Hierdie riglyne reguleer die aanstelling van werknemers op 'n termynkontrak van langer as drie maande in pas met die bepalings van tersaaklike arbeidswetgewing, in die besonder die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Diensbillikheidswet. Enige aspekte wat nie deur hierdie riglyne gedek word nie, word deur die tersaaklike wetgewing geregleer.

2. Konteks

Hierdie riglyne is opgestel om te verseker dat die Universiteit binne die bestek van die toepaslike wetgewing, soos dit van tyd tot tyd gewysig word, funksioneer.

3. Toepassing

Hierdie riglyne is van toepassing op werknemers:

- 3.1. wat op termynkontrakte van langer as drie maande aangestel word (met inbegrip van studente-aanstellings); en
- 3.2. wat minder verdien as die verdienste drempel (Maart 2022: R224 080,48) wat die Minister van Arbeid van tyd tot tyd ingevolge die WBDV bepaal.²

¹ Hierdie riglyne is slegs van toepassing op termynwerknemers wat minder verdien as die verdienste drempel wat die Minister van Arbeid van tyd tot tyd ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 (WBDV) vasstel. Die Universiteit se Vergoedingsbeleid is van toepassing op die aanstelling van termynwerknemers wat méér as die drempel verdien.

² Maart 2021 is die drempel R211 596,30.

4. Woordomskrywings

‘Termynaanstelling’:

Waar werknemers aan ’n bepaalde taak of projek werk met betrekking waartoe hulle vir ’n beperkte of vasgestelde tydperk aangestel is. Sodanige diens kan voltyds of deelyds wees.

‘Permanente aanstelling’:

Waar werknemers dienste lewer met betrekking waartoe hulle vir ’n nie-vasgestelde tydperk aangestel is. Sodanige diens kan voltyds of deelyds wees.

‘Aaneenlopende kontrak hernuwing’:

Die hernuwing van ’n bestaande termynkontrak op dieselfde of soortgelyke voorwaardes. Vir die doeleindes van hierdie riglyn, word die hernuwing van ’n kontrak ná ’n diensonderbreking van 12 (twaalf) maande of minder as ’n aaneenlopende hernuwing beskou.

5. Algemene beginsels

- 5.1. Alle aanbiedinge vir die indiensneming van ’n werknemer op ’n termynkontrak, of die hernuwing van sodanige termynkontrak, moet skriftelik geskied, en die aanstellingsbrief moet duidelik melding maak van regverdigbare redes vir die aangaan van so ’n termynkontrak, soos wat punt (b)–(d) hieronder beoog.
- 5.2. Die Universiteit moet regverdiging bied vir die indiensneming van persone op termynkontrakte van langer as 3 (drie) maande en teen vergoeding van minder as die verdienste drempel wat die Minister van Arbeid van tyd tot tyd bepaal.
- 5.3. Die Universiteit moet hetsy kan aantoon dat die aard van die werk ’n beperkte of vasgestelde tydsduur het, of kan bewys dat enige ander regverdigbare rede vir die vasstelling van ’n kontraktermyn bestaan. Indien nie, sal die kontraktermyn as onbepaald beskou word.
- 5.4. Ander regverdigbare redes sluit in:
 - a. die behoefte aan ’n plaasvervanger indien iemand tydelik afwesig is van die werk;
 - b. ’n tydelike toename in die hoeveelheid werk (wat na verwagting nie langer as 12 (twaalf) maande sal duur nie);
 - c. die aanstelling van ’n nie-burger wat ingevolge Suid-Afrikaanse immigrasiewette slegs vir ’n vasgestelde tydperk mag werk;
 - d. die vul van ’n pos wat vir ’n beperkte tydperk ekstern gefinansier word;
 - e. die aanstelling van ’n afgetrede persoon;



-
- f. die aanstelling van 'n student of onlangse gegradueerde om sodanige persoon die geleentheid te bied om opleiding te ontvang of werkservaring op te doen; en
 - g. indiensneming vir seisoenswerk.
- 5.5. Aaneenlopende kontrak hernuwing kan by die werknemer 'n verwagting van permanente diens skep. Indien so 'n verwagting bestaan en die kontrak word nie hernu nie, kan dit vir die doeleindes van die Wet op Arbeidsverhoudinge as ontslag beskou word. Daarom moet aaneenlopende kontrak hernuwing slegs in baie spesifieke omstandighede en in oorleg met Menslike Hulpbronne oorweeg word. Kontrakte mag slegs hernu word indien die omgewing kan aantoon dat die aard van die werk 'n beperkte of vasgestelde tydsduur het of dat daar 'n regverdigbare rede vir die vasstelling van die kontraktermyn bestaan (met ander woorde, dieselfde vereistes as dié waarop daar vir die aangaan van die aanvanklike termynkontrak staatgemaak is). Omgewings moet dus behoorlik bepaal of 'n pos 'n beperkte of onbeperkte tydsduur het. Die Afdeling Menslike Hulpbronne moet in hierdie verband geraadpleeg word.
- 5.6. 'n Werknemer op 'n termynkontrak (ongegag die tydsduur daarvan) moet dieselfde toegang tot geleenthede ontvang om vir vakatures by die Universiteit aansoek te doen as wat permanente werknemers geniet.

6. Diensvoorwaardes

- 6.1. 'n Werknemer op enige vastetermynkontrak wat drie maande oorskry, ongegag die vergoedingsvlak, moenie minder gunstig behandel word as 'n werknemer wat op 'n permanente grondslag aangestel is en dieselfde of soortgelyke werk verrig nie, tensy daar 'n regverdigbare rede vir sodanige onderskeid bestaan. Sodanige redes sluit in die toepassing van 'n stelsel wat faktore soos senioriteit, ervaring, lengte van diens, meriete en werkgehalte of -hoeveelheid in aanmerking neem. Die Afdeling Menslike Hulpbronne behoort in hierdie verband geraadpleeg te word. Omgewings moet toesien dat die berekening van die vergoedingspakket (koste van indiensneming) die kontantkomponent, monetêre waarde van voordele, sowel as alle bydraes tot voordeelfondse insluit.
- 6.2. Waar persone op termynkontrakte van minder as 12 (twaalf) maande dog langer as drie maande aangestel word, moet die monetêre waarde van voordele soos mediesefonds- en voorsorgfondsbydraes aan hulle uitbetaal word.
- 6.3. Indien persone op termynkontrakte van 12 (twaalf) maande en langer kies om nie deel te neem aan die volle stel voordele wat op permanente werknemers betrekking het nie, behoort hulle nie gepenaliseer te word wat hul totale vergoedingspakket betref nie.

7. Die vul van poste

- 7.1. Alle termynaanstellings³ wat drie maande oorskry, moet in pas met hierdie riglyne gedoen word en aan enige ander, tersaaklike werwing- en keuringsbeleide, -riglyne en -prosedures van die Universiteit, veral die Kode vir Bestuurspraktyk, voldoen.
- 7.2. Om die gevaar van moontlike geskille te beperk, moet die Afdeling Menslike Hulpbronne die voldoening van alle aanstellings goedkeur voordat die kontrak in aanvang neem. Slegs dienskontrakte wat deur die Afdeling Menslike Hulpbronne goedgekeur is, sal as geldige dienskontrakte beskou word.
- 7.3. Geen mondelinge of enige ander vorm van nie-skriftelike verhoog moet tot persone gerig word nie, aangesien dit tot 'n verwagting van regte kan lei. Alle verhoog moet op skrif gestel word en aan hierdie riglyne voldoen. Dit moet streng toegepas word.

8. Studente

Waar die Universiteit studente in diens neem om verskeie take te verrig, geskied dit om verskillende redes, onder meer om hulle die geleentheid te bied om opleiding te ontvang en werkservaring op te doen. Dit is 'n regverdigbare rede om studente op 'n termynkontrak van langer as drie maande aan te stel. Hierdie kategorie werknemers is bekend as studente-assistente en sluit tutors in.

Weens die aard van die werk wat verrig word en die werksure, kan die algemene diensbepalings en -voorwaardes met betrekking tot studente-assistente tussen omgewings verskil. Dit kan verskille in vergoedingstariese insluit.

Die termynkontrak van 'n studente-assistent loop ten einde met die verstryking van die kontrak of sodra die persoon nie meer 'n student is nie. Geen persoon buiten 'n ingeskrewe Stellenbosch Universiteit student mag onder enige omstandighede as 'n studente-assistent aangestel word nie.

Studente-assistente kom nie in aanmerking vir aftree-, mediese fondse- of enige ander diensvoordele nie.

Individue wat deur middel van 'n nadoktorale genootskap kontrakbetaling ontvang, word nie as werknemers beskou nie en is uitgesluit van enige US-reguleringsraamwerk wat oor werknemers handel.

9. Termyneindbetalings

Termynwerknemers wat aangestel word om uitsluitlik aan 'n bepaalde projek met 'n beperkte of vasgestelde tydspan van meer as 24 maande te werk, moet 1 (een) week

³ Hierdie riglyn is slegs van toepassing op die aanstelling van werknemers wat minder as die WBDV-drempel verdien.



se vergoeding vir elke voltooide diensjaar ontvang. Omgewings moet begrotingsvoorsiening maak vir hierdie betalings.

Wanneer die lengte van die werknemer se diens bepaal word om die termyneindbetaling te bereken, moet vorige diens aan die Universiteit in aanmerking geneem word indien die onderbreking tussen die verskillende dienstdperke minder as een jaar was. Indien die vorige take egter van 'n werklik en beduidend ander aard was, behoort die kontrakte geensins as voortgesette diens beskou te word nie, maar as onafhanklik van mekaar.

Termyneindbetalings word slegs bereken vir enige dienstdperk by die US ná 2015. Dienstdperke voor 2015 kom nie in aanmerking nie aangesien die wysiging aan die Wet op Arbeidsverhoudinge wat hierdie betaling vereis eers op 1 Januarie 2015 in werking getree het.

ILLUSTRASIE: Waar 'n kontrak reeds voor 1 Januarie 2015 bestaan het, is die werknemer geregtig op skeidingsvergoeding met betrekking tot enige tydperk van diens ná hierdie datum. Indien 'n kontrak byvoorbeeld op 1 Januarie 2013 'n aanvang geneem het en op 31 Desember 2015 ten einde loop, is die werknemer geregtig op skeidingsvergoeding van een week, aangesien hy/sy dan 'n volle diensjaar ná 1 Januarie 2015 sou voltooi het. Indien die werknemer se kontrak egter in Junie 2015 eindig, is geen skeidingsvergoeding betaalbaar nie, aangesien die werknemer nie 'n volle diensjaar ná 1 Januarie 2015 sou voltooi het nie.

10. Beëindiging van aanstellings

Omgewings moet seker maak dat werknemers nie ná die verstrykingsdatum van hul kontrakte meer werk nie.

Waar bedryfsfaktore vereis dat kontrakte voor hul verstrykingsdatum beëindig word, moet die omgewing die Afdeling Menslike Hulpbronne in kennis stel, wat die nodige ondersteuning sal bied om die wetlik voorgeskrewe prosesse vir die billike beëindiging van kontrakte te fasiliteer.