



Riglyne vir die regulering van termynaanstellings van langer as 3 (drie) maande¹

1. Oogmerk

Die oogmerk van hierdie riglyne is om 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 – te reguleer. Enige aspekte wat nie deur hierdie riglyne gedek word nie, word deur die tersaaklike wetgewing geregleer.

2. Konteks

Veranderinge aan verskillende statute wat arbeidsverhoudinge reguleer, vereis dat die Universiteit sy huidige beleide, riglyne en prosedures vir die indiensneming van atipiese kategorieë werknemers in oënskou neem. Daarbenewens moet daar kennis geneem word van die veranderinge aan die Diensbillikheidswet wat betref billike praktyke en prosedures met betrekking tot diensvoorwaardes, vergoeding en voordele vir persone wat vergelykbare werk verrig. Hierdie spesifieke riglyne is opgestel om te verseker dat die Universiteit binne die bestek van die toepaslike wetgewing 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 (Februarie 2015: R205 433.30) wat die Minister van Arbeid van tyd tot tyd ingeolge 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 ingeolge 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 Sedert Februarie 2015 is die drempel R205 433,30.

4. Woordomsrywings

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 kontrakhernuwing

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 kontrakhernuwing kan by die werknemer 'n verwagting van permanente diens skep. Indien so 'n verwagting bestaan en die kontrak word nie hernu nie, word dit vir die doeleindes van die Wet op Arbeidsverhoudinge as ontslag beskou.

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 wat met die aangaan van die aanvanklike termynkontrak gegeld het). 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, ongeag 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 tot en met 12 (twaalf) maande dog langer as drie maande aangestel word, moet die monetêre waarde van voordele soos mediese fondse- en voorsorgfondse bydraes aan hulle uitbetaal word.
- 6.3 Indien persone op termynkontrakte van langer as 12 (twaalf) maande kies om nie deel te neem aan die volle stel voordele wat op permanente werknemers betrekking het nie, behoort hulle nie gepeenaliseer 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.

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

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. Dít 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. Dít kan verskille in vergoedingstariewe 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-, mediesefonds- of enige ander diensvoordele nie.

Individue wat deur middel van 'n na-doktorale genootskap kontrak betaling ontvang, word nie as 'n werknemer beskou nie en is uitgesluit by hierdie wetgewing.

9. Skeidingsvergoeding

Termynwerknemers wat aangestel word om uitsluitlik aan 'n bepaalde projek met 'n beperkte of vasgestelde tydsduur van meer as 24 maande te werk, moet 1 (een) week 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 skeidingsvergoeding te bereken, moet vorige diens aan die Universiteit in aanmerking geneem word indien die onderbreking tussen die verskillende dienstdyke 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.

OORGANGSREËLING VIR 2015: 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.

Riglyne vir die regulering van termynaanstellings van langer as 3 maande (**Maart 2015**)