

WYSIGINGS IN WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES: Verlof vir gesinsverantwoordelikheid en byvoeging van ouerskapverlof

1. INLEIDING

- 1.1 Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet 75 van 1997) is onlangs gewysig om benewens kraamverlof (Artikel 25) ook verdere voorsiening te maak vir ouerlike, aannemings- en opdraggewende ouerlike verlof aan werknemers.
- 1.2 Die wysiging van artikel 27 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (1997), wat verwys na verlof vir gesinsverantwoordelikheid, met spesifieke verwysing deur die herroeping van subartikel (2) van paragraaf (a) “wanneer ’n werknemer se kind gebore word”, word verder onder kerkrade se aandag gebring.
- 1.3 Kerkrade word aangemoedig om die wysigings in hul personeelbeleid dienoreenkomstig aan te bring of dienoreenkomstig te hanteer by ontvangs van sodanige versoeke.

2. OUERSKAPVERLOF

- 2.1 Met ingang 1 Januarie 2020 het nuwe verlofvorme, soos deur die wetgewing bekragtig, in werking getree. Werknemers wat ouers word, is geregtig op ouerskapverlof wat soos volg van toepassing is.
- 2.2 Die volgende artikels is by Wet 75 van 1997 ingevoeg om vir die nuwe verlofvorme voorsiening te maak, naamlik artikels 25A, 25B en 25C. Ons kyk kortliks na elkeen.
- 2.2.1 Ouerlike verlof – Artikel 25A
’n Werknemer, wat die ouer van ’n kind word, is geregtig op **tien (10) opeenvolgende dae se onbetaalde** ouerlike verlof, wanneer die kind gebore is of wanneer die aanneming toegestaan word; of indien die kind deur ’n bevoegde hof in die sorg van ’n voorgenome aannemende ouer geplaas word, hangende die finalisering van die aannemingsbevel.
- 2.2.2 Aannemingsverlof – Artikel 25B
’n Werknemer, wat ’n aannemende ouer van ’n kind onder die ouderdom van twee jaar is, is geregtig op **tien (10) opeenvolgende weke se onbetaalde** aannemingsverlof; of tien opeenvolgende dae se ouerlike verlof (sien 2.2.1) wanneer die aanneming toegestaan word, of die kind deur ’n bevoegde hof in sy/haar sorg as voornemende aanneemouer geplaas word, hangende die finalisering van ’n aannemingsbevel.
- 2.2.3 Opdraggewende ouerlike verlof – Artikel 25C
’n Werknemer, wat ’n opdraggewende ouer in ’n surrogaat-moederskapooreenkoms is, is onderhewig aan **subartikel 25(6)*** geregtig op ten minste **tien opeenvolgende weke se onbetaalde** opdraggewende ouerlike verlof of tien opeenvolgende dae se ouerlike verlof wanneer sy/haar kind gebore word as gevolg van ’n surrogaat-ooreenkoms.
- 2.2.4 Sub-artikel 25(6)*
“Indien ’n aannemingsbevel betreffende twee aannemende ouers toegestaan word, kan een van die aannemende ouers om aannemingsverlof aansoek doen en kan die ander aannemende ouer om die ouerlike verlof aansoek doen waarna in Artikel 25A verwys word.”

3. RIGLYNBELEID VIR GEMEENTES (vir oorweging en opneem in personeelbeleid)

Ouerskapverlof

1. Die werknemer is op onbetaalde ouerskapverlof geregtig. Die verlof (ouerlike-, aannemings- en opdraggewende ouerlike verlof) is onderhewig aan die toepaslike wetgewing.
2. Die tipe ouerskapverlof wat toegestaan word, word bevestig deur:
 - Ouer se registrasie as die vader van die kind op die geboortesertifikaat, ingevolge die Wet op Registrasie van Geboortes en van Sterftes, 1992 (Wet no. 51 van 1992).
 - Aannemende ouer (volgens Artikel 1 van die Kinderwet – Wet no. 38 van 2005), van ’n kind jonger as twee jaar in ’n aannemingsbevel of ’n voornemende aannemende ouer van ’n kind

jonger as twee, wat deur bepalings van 'n hofbevel die kind in die sorg van die voornemende aannemende ouer plaas, hangende die finalisering van die aannemingsbevel.

- Opdraggewende ouer in 'n surrogaat-moederskap ooreenkoms (volgens Artikel 1 van die Kinderwet – Wet no. 38 van 2005).
3. Tien opeenvolgende dae se onbetaalde **ouerlike verlot** word toegestaan aan 'n werknemer wat die ouer van 'n kind is. Hierdie verlot neem in aanvang:
 - op die dag dat die werknemer se kind gebore word;
 - of die datum waarop die aannemingsbevel toegestaan word;
 - of die datum waarop 'n kind deur 'n bevoegde hof in die sorg van 'n voorgenome aannemende ouer geplaas word hangende die finalisering van 'n aannemingsbevel ten opsigte van daardie kind, welke datum ook al eerste is.
 4. 'n Werknemer moet 'n maand skriftelik kennis gee voor die datum van die aanvang (beplande geboortedag) van die verlot. Met 'n aannemingsbevel, minstens een maand kennisgewing of sodra dit redelikerwys haalbaar is.
 5. 'n Werknemer wat 'n aannemende ouer van 'n kind wat jonger as twee jaar oud is, is geregtig op onbetaalde aannemingsverlot van minstens tien opeenvolgende weke. Indien 'n aannemingsbevel betreffend twee aannemende ouers toegestaan word, kan een van die aannemende ouers vir aannemingsverlot en ander aannemende ouer vir ouerlike verlot aansoek doen. Die bepalings met betrekking tot ouerlike verlot en kennisgewing aan die werkgewer is ook hier van toepassing.
 6. 'n Werknemer wat die opdraggewende ouer in 'n surrogaat-moederskapooreenkoms is, is geregtig op onbetaalde opdraggewende ouerlike verlot van minstens tien opeenvolgende weke of die ouerlike verlot soos in bogenoemde verwysing. Die bepalings rakende kennisgewing aan die werkgewer is weer hier van toepassing. Die bepalings wat betref twee ouers soos hierbo by aannemingsverlot aangedui, is ook hier van toepassing.
 7. 'n Werknemer aan wie ouerskapverlot sonder besoldiging toegestaan word en wat vakansieverlot tot sy/haar krediet het, kan kies om vakansieverlot te neem (teen betaling natuurlik) in plaas van die ooreenstemmende gedeelte van die onbetaalde verlot.
 8. **Betaling van enige vorm van ouerskapverlot (ouerlike-, aannemings- en opdraggewende ouerlike verlot) sal ooreenkomstig met die Werkloosheidsversekeringswet (Wet 64 van 2001, soos gewysig) bepaal word.**

4. WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES: WYSIGING VAN ARTIKEL 27 – VERLOT VIR GESINSVERANTWOORDELIKHEID

4.1 *“Wysiging van artikel 27 van Wet 75 van 1997, soos gewysig deur artikel 4 van Wet 11 van 2002 Artikel 27 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997, word hierby gewysig deur die herroeping in subartikel (2) van paragraaf (a).”*

4.2 Met die wysiging van artikel 27 word die deel *“wanneer 'n werknemer se kind gebore word”* herroep en lees die toepaslike klousules as volg:

“Onderhewig aan toepaslike wetgewing is werknemers, wat langer as vier maande in diens is en minstens vier dae per week vir die werkgewer werk, gedurende die jaarlikse verlofsiklus geregtig op drie dae betaalde verlot vir:

- *wanneer die kind siek is; of*
- *in die geval van dood van die werknemer se gade of lewensmaat, die werknemer se ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind, broer of suster.”*

Indien u enige navrae in dié verband het, is u welkom om ondergetekende te skakel.

Kenny Raats

BESTUURDER: MENS LIKE HULPBRONNE

Mei 2020