



Deurlopende evaluasie en bonusse

Marelize Roets

LWO WERKGEWERSORGANISASIE



**KEN
JOU WET**

Marelize Roets



ARBEIDSWETGEWING IS VAN toepassing op alle werkgewers en werknemers en het ten doel om arbeidsverhoudinge in die werksplek te reguleer ten einde billikheid in die werksplek te handhaaf. Vaste prosedures, duidelike reëls en riglyne skep orde in die werksomgewing deurdat elkeen weet wat van hom/haar verwag word en dit bevorder goeie kommunikasie tussen die werkgewer en werknemer.

'n Algemene wanopvatting in die werksplek is dat werknemers geregtig is op jaarlikse bonusse en verhogings. 'n Werknemer kan slegs op 'n bonus aanspraak maak wanneer dit so voorgeskryf word deur 'n Sektorale Vasstelling of Bedingsraadooreenkoms wat op die spesifieke sektor van toepassing is. Sektorale Vasstelling 13 reguleer arbeidsverhoudinge in die landboubedryf en skryf geen verpligte bonus voor nie. Bonusse is dus uitsluitlik volgens die werkgewer se diskresie. Om hierdie diskresie op 'n billike wyse uit te oefen, is dit uiters belangrik dat die werkgewer skriftelik bevestig dat bonusse uitsluitlik volgens die werkgewer se diskresie toegeken word, om nie 'n verwagting by die werknemer te skep dat bonusse deel vorm van sy/haar diensvoorwaardes nie. Dit is ook noodsaaklik dat die werkgewer die werknemer se werksprestasie deurlopend evalueer, wat gebruik kan word as motivering tydens die toekenning of weerhouding van bonusse en ander vergoedingsaanpassings. Alle werknemers het die verpligting om pligte en take waarop ooreengekom is uit te voer, wat aan die werkgewer se vasgestelde standaard in terme van kwaliteit en kwantiteit voldoen. Dit is die werkgewer se reg om kontrole in die werksplek uit te oefen met betrekking tot swak werksprestasie.

BONUSSE

Bonusse kan nuttig te pas kom om werknemers vir puik prestasie te beloon, of te motiveer en aan te spoor om deurlopend te verbeter. Dit is belangrik om die bepalinge en voorwaardes van bonusse duidelik aan werknemers te kommunikeer om moontlike toekomstige dispute en ongelukkigheid te vermy. Daar is verskillende soorte bonusse waarvoor 'n werknemer in die werksplek kan kwalifiseer:

• Dertiende tjek

Hierdie bonus word geag as 'n diensvoorwaarde en die werknemer het die verwagting om elke jaar 'n dertiende tjek te ontvang as deel van sy/haar vergoeding. Indien die werkgewer die praktyk van 'n dertiende tjek wil wysig of opskort, moet die werkgewer met die werknemer konsulteer en daarop ooreenkom. Die werkgewer kan nie diensvoorwaardes eensydig verander nie. Dit word as onbillik geag en die werknemer kan die saak na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys. 'n Geldige rede om 'n dertiende tjek op te skort sal wees indien die werkgewer se finansies dit nie toelaat nie en die wegdoening van 'n dertiende tjek 'n moontlike alternatief is tot personeelvermindering.

Werkgewers moet ook daarop let om nie onregverdig te diskrimineer teenoor enige werknemer ten opsigte van diensvoorwaardes, beleide en voordele nie.

• Prestasiebonus

Die prestasiebonus word toegeken volgens die werkgewer se oordeel na aanleiding van 'n werknemer se individuele werksprestasie gedurende 'n sekere tydperk. Hierdie bonus kan maandeliks of jaarliks betaalbaar wees en kan verbeur word indien die betrokke werknemer se werksprestasie nie op standaard is nie. Dit is belangrik dat die werkgewer duidelike

standaarde in terme van kwaliteit en kwantiteit daarstel waaraan werknemers moet voldoen. Werkgewers moet ook werknemers deurlopend evalueer sodat enige swak werksprestasie dadelik geïdentifiseer word en aandag ontvang.

• Produksiebonus

Die produksiebonus word toegeken volgens die werkgewer se oordeel na aanleiding van 'n afdeling of groep se produksie teenoor produksiedoelwitte, soos deur die bestuur vasgestel. Dit is belangrik dat die werkgewer duidelike doelwitte daarstel en aan werknemers kommunikeer.

Wanneer 'n werknemer op 'n bonus aanspraak maak, rus die onus op die werkgewer om die teendeel te bewys. Daarom is dit krities belangrik dat werknemers se werksprestasie deurlopend geëvalueer word en dat die werkgewer hiervan rekord hou.

Vele besigheidrisiko's moet daagliks deur die werkgewer bestuur word. Die beste wyse waarop 'n werkgewer arbeid as besigheidrisiko kan hanteer, is om proaktief op te tree en te verseker dat die dienskontrakte, dissiplinêre kode, prosedures en beleide reg is en hierdie dokumentasie aan toepaslike wetgewing voldoen.



LWO
WERKGEWERSORGANISASIE
EMPLOYERS' ORGANISATION

Kontak die LWO Werkgewersorganisasie by **0861 101 828 / info@lwo.co.za / www.lwo.co.za** vir meer inligting en / of bystand. Die LWO is 24/7 beskikbaar. ❖

Marelize Roets is 'n Senior Regsadviseur by die LWO Werkgewersorganisasie wat by die Departement van Arbeid geregistreer is. Sy het die grade BCom Regte, LLB en LLM (cum laude) in Arbeidsreg aan die Nelson Mandela Metropolitaanse Universiteit verwerf.