# Diensooreenkoms (Seisoenwerker)

Hierdie ooreenkoms is onderhewig aan die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 en Sektorale Vasstelling 13

**TUSSEN**  XXX Onderneming, Posbus XXX, XXXXXX, XXXX, hierna genoem

**die  Werkgewer**

en

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ID:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_), hierna genoem

**die  Werknemer**.

1. Die Werkgewer onderneem om sy kontraktuele en wetlike verpligtinge teenoor die Werknemer na te kom, om binne redelike perke die werkomgewing aangenaam en fisies veilig te hou, en om  goeie verhoudinge  tussen die Werkgewer en Werknemers onderling te handhaaf.
2. Die Werknemer aanvaar seisoenale werk vir die \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ -seisoen wat strek vanaf \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ tot ongeveer \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, of tot die einde van die aktiwiteit waarvoor die Werknemer aangestel word, watter datum ookal 1ste voorkom en wel net vir werk wanneer werk beskikbaar is. Hiermee word bedoel dat die Werkgewer se besigheid afhanklik is van ‘n verskeidenheid faktore wat in plek moet wees vir deurlopende werkaktiwiteite, bv. gunstige weerstoestande, die rypheidsgraad van produkte, beskikbaarheid van produksie-hulpmiddels, marktoestande, ens., en daar dus tye kan wees dat dat daar geen werk beskikbaar sal wees vir die Werknemer nie. Die Werkgewer sal dus vergoeding betaal slegs indien hy in staat is om die Werknemer se dienste te benut.  Die werk/take behels dié van Algemene Werker, met pligte soos aan die Werknemer opgedra, verduidelik en gedemonstreer, en die werk word verrig by die Werkgewer se perseel by XXXXXXXXXXXXXXX, maar mag ook aangewend word by  XXXXXXXXXXX.
3. Die Werknemer aanvaar en onderneem om eerlike lojale en produktiewe diens aan die Werkgewer te lewer, om die belange en beeld van die Werkgewer met algemene gedrag, gesindheid en optrede teenoor mede-werknemers en oorgeskiktes te bevorder en om, benewens werk wat met die pos verband hou, ook daardie werk te doen wat binne die Werknemer se vermoë val en wat redelikerwys deur die Werkgewer van die Werknemer verlang word, en om oortyd te werk en/of noodwerk te verrig binne wetlike perke indien deur die Werkgewer verlang.
4. Die Werknemer aanvaar dat die volgende diensvoorwaardes (soos volledig uiteengesit in die Werkgewer se Menslike Hulpbronbeleid en Handleiding) ingevolge hierdie dienskontrak geld, en dat die Werkgewer dit, na oorleg met die Werknemer, volgens die eise van die praktyk en markoorwegings mag wysig:

 4.1 *Loon:* ‘n Basiese loon van R            per uur gewerk plus produksiebonus (stukwerk) van ......................... betaalbaar weekliks/twee-weekliks op Vrydae in kontant/per elektroniese oorbetaling;

* 1. *Werksure:*  Normale werksure sal \_\_\_\_\_\_\_\_ ure wees per week, soos volg:

 Maandag tot Vrydag: van ………. vm tot ……….. nm

 Etenstyd: van ………….. tot ……………..

 Ander rustye: ………………...……………….....

 *(Indien verlengde en/of verkorte ure gewerk word, moet dit aangetoon word)*

 Gedurende die maande ........................ tot ..........................., sal werksure verleng word met .............. ure per week, en gedurende die maande .................................. tot ..................... sal die werksure verminder word met ............... ure per week.

* 1. *Oortydbetaling:*  Maandag tot Vrydag = 1 ½ x basiese uurtarief vir ure gewerk bo die normale daaglikse ure.
	2. *Sondagwerk:* Enige vorm van werk wat op ‘n Sondag verrig word sal, soos ooreengekom tussen die partye en die Werkgewer, betaling ontavng soos volg:

|  |  |
| --- | --- |
| **Tyd gewerk op Sondag** | **Betaling** |
| Vier ure of minder | Vier ure se loon |
| Meer as twee ure, maar nie meer as vyf ure nie | Die gewone daaglikse loon |
| Meer as vyf ure | Die hoër een tussen; dubbel die loon betaalbaar ten opsigte van die tyd gewerk (oortyd uitgesluit) of die gewone daaglikse loon |

* 1. *Werkstilstand*: Die Werkgewer besluit met die gee van minstens een uur se kennis of daar weens gure weer of ander onvoorsiene omstandighede nie gewerk kan word nie. ’n Minimum van 4 uur betaling sal is hierdie geval van toepassing wees.
	2. *Verlof*: Een dag se verlof vir elke 17 dae gewerk sal uitbetaal word by beëindiging van die kontrak waar die kontrakperiode 4 maande oorskry.
	3. *Siekteverlof*:  Betaalde siekteverlof van 1 werkdag vir elke 26 dae ten opsigte waarvan die werknemer op besoldiging geregtig was, op voorwaarde dat ‘n geldige mediese sertifikaat ingedien word vir afwesigheid van meer as 2 dae, of meer as 2 geleenthede binne 8 weke.
	4. *Openbare vakansiedae*:  Indien enige openbare vakansiedag op ‘n gewone werkdag binne ‘n periode van aaneenlopende diens van die Werknemer val, geniet die Werknemer ‘n betaalde dag af, en indien die vakansiedag op ‘n Sondag val, geniet die Werknemer die daaropvolgende Maandag as betaalde dag af. Indien daar op só ‘n vakansiedag gewerk word, word minstens dubbel die dagloon betaal, tensy die meerderheid werknemers op versoek van die Werkgewer instem dat die dag geruil word met ‘n ander gewone werkdag binne ‘n redelik tyd.

**5.** Kraamverlof**:** Vroulike Werknemers is geregtig op 4 maande onbetaalde kraamverlof.

**6.** Gesinsverantwoordelikheidsverlof: Die Werknemer sal op drie dae gesinsverantwoordelikheidsverlof per jaar geregtig wees, mits die Werknemer minstens vier dae van die week in diens is en vir minstens 4 maande vir die Werkgewer werk. Manlike werknemers kan aansoek doen vir 10 aaneenlopende onbetaalde dae ouerskapsverlof wanneer hulle kind gebore word, maar sal dan nie ook nog vir die 3 dae gesinsverantwoordelikheidsverlof kwalifiseer nie. Hy sal wel daarvoor kwalifiseer vir die ander gebeure soos bv. as sy kind siek is.

**7.**  Die Werknemer magtig die Werkgewer om enige wettige bedrag, of enige bedrag wat aan die Werkgewer verskuldig is, van die Werknemer se loon of ander betalings af te trek.

**8.** Die Werknemer aanvaar dat hierdie ooreenkoms beëindig sal word indien:

* in die geval waar  die diensooreenkoms wetlik opsegbaar is deur wedersydse skriftelike kennis van 1 week gedurende die eerste ses maande van diens en 4 weke daarna;
* die Werknemer ontslaan word op enige gronde wat regtens billik is en nadat ‘n behoorlike en billike disiplinêre prosedure gevolg is;
* die Werknemer weens mediese ongeskiktheid nie binne ‘n redelike tyd sy dienste kan hervat en volhou nie; of
* die geleentheid/taak waarvoor die Werknemer in diens geneem is verstryk het of afgehandel is.

**9.** Die Werknemer aanvaar die bepalings van die Werkgewer se gedrags- en ander ordereëls soos uiteengesit in die MHB&H, asook die dissiplinêre en grieweprosedures daarin, soos dit verduidelik is aan die Werknemer, welke reëls insluit die Werkgewer se reg tot billike sekuriteitsdeursoeking en toetsing vir die gebruik van alkoholiese drank of verdowingsmiddels.

**10.** Beide die Werkgewer en die Werknemer stem hiermee ooreen om persoonlike inligting verantwoordelik en in ooreenstemming met die toepaslike privaatheidsbeskermingswetgewing te bekom, te gebruik en te deel. Die Werknemer stem hiermee saam dat die Werkgewer persoonlike inligting van die Werknemer vir wettige doeleindes mag gebruik. Hierdie doeleindes kan die volgende insluit:

* + Inligting wat van toepassing is op regeringsorganisasies (belasting, oudits, WVF, ens.)
	+ Marktoegang (uitvoerdoeleindes, oudits, nakoming-vereistes, ens.)

Geen party mag enige persoonlike inligting versprei waarteen die Werknemer of Werkgewer beswaar maak nie.

Aldus ooreengekom en onderteken te \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ op \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Werknemer nms Onderneming**