

Op hoeveel siekteverlof en jaarlikse verlof is werknemers geregtig?

Siekteverlof is spesiale verlof wat deur art.22 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes gereguleer word, en aan 'n werknemer betaalde verlof toestaan indien hy/sy siek of beseer sou word.

Werknemers kan tot 6 weke se betaalde siekteverlof kry in 'n siklus van 36 maande. In die eerste 6 maande kan 'n werknemer 1 dag se siekteverlof kry vir elke 26 dae gewerk. N Werkgewer kan 'n mediese sertifikaat vereis voordat 'n werknemer betaal word indien hy meer as 2 dae op 'n keer of meer as 2 keer in 8 weke siek is. Indien 'n werker 2 dae afwesig is dit nie nodig dat hy 'n mediese sertifikaat indien nie. Indien 'n werknemer egter vir meer as 2 aaneenlopende dae of meer as 2 keer in 8 weke siek is, moet hy 'n geldige mediese sertifikaat indien alvorens siekteverlof toegestaan sal word.

Werkgewer kan ook 'n mediese sertifikaat vereis alvorens hy siekteverlof toestaan aan 'n werknemer wat siekteverlof neem voor of na 'n naweek.

Werkgewers moet seker maak hul dienskontrakte en beleid kodes maak voorsiening vir die korrekte optrede indien werknemers hul siekteverlof misbruik, asook dat daar 'n bepaling is dat werknemers die werkgewer

betyds inlig van hul afwesigheid en die datum waarop hulle sal terugkeer werk toe. As werknemers nie die nodige respek vir hul werkgewers het nie en die reël oortree, kan werkgewers dissiplinêr teenoor hulle optree.

Jaarlikse verlof – Jou werkgewer mag bepaal wanneer dit gepas is vir die onderneming se werknemers om verlof te neem en wanneer hy verlof aan sy werknemers wil toestaan.

Werkers is geregtig op verlof, maar die verlof moet eers deur die werkgewer goedgekeur word alvorens die werknemer die verlof mag neem. Dit is moontlik dat werkgewers verlof kan weier na gelang van die bedryfsvereistes van die onderneming.

Jaarlikse verlof mag net met die werknemer se toestemming geneem word. Indien 'n werknemer se versoek vir verlof nie deur die werkgewer goedgekeur is en die werknemer besluit om steeds verlof te neem, kan die werkgewer dissiplinêre stappe teen die werknemer doen, aangesien die werknemer dan afwesig sonder toestemming van die werk sal wees. Indien die werkgewer 'n spesifieke toemaak periode gedurende die jaar het, moet dit duidelik in die werknemer se dienskontrak uiteengesit wees om verwarring te voorkom.