

8 April 2020

**Hierdie inligting is 'n Afrikaanse vertaling van die B4SA vraag-en-antwoord dokument oor die Tydelike Werkgewer/Werknemer Hulpskema (TERS)*

TYDELIKE WERKGEWER/WERKNEMER-HULPSKEMA (TERS)

C-19 TERS-VOORDEEL: WAT JY MOET WEET

Die C-19 TERS-voordeel is een van die maatreëls wat bedoel is om hulp te bied aan werkgewers en werknemers. Die Minister van Indiensneming en Arbeid het op 3 April 2020 'n hersiene opdrag ingevolge die Rampbestuursregulasies uitgevaardig wat sodanige voordeel reguleer. Verder is die voordele onderhewig aan die Memorandum van Verstandhouding of standaard voorwaardes wat ook gepubliseer is.

WIE MAG EIS?

- Bydraers, d.w.s werkgewers en werknemers wat tot die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) bydra.
- Die werkgewer moes vir 'n tydperk van drie (3) maande of minder hul sakebedrywighede, of gedeelte van hul bedrywighede sluit as 'n direkte gevolg van die Covid-19 pandemie.
- Die grootte van die werkgewer se arbeidsmag is nie van belang nie. Spesiale voorwaardes van die Memorandum van Ooreenkoms geld vir werkgewers met minder as 10 werknemers in diens.
- Die werknemer moes reeds in die werkgewer se diens gewees het op 27 Maart 2020 en moes nadelig geraak, of sal moontlik nadelig geraak word weens verlies aan inkomste as gevolg van die sluiting.
- Die voordeel mag slegs die koste van salarisse gedurende die sluiting dek en mag nie vir ander doeleindes aangewend word nie.

WAT IS DIE WAARDE VAN DIE VOORDEEL?

- Die voordeel word bepaal met verwysing na 'n glyskaal.
- Werknemers sal 'n persentasie van hul salaris (tussen 38% en 60%) ontvang.
- Vir doeleindes van hierdie berekening, is die betrokke salaris 'n maksimum van R17 712 per maand, per werknemer. Dus:
 - Indien 'n werknemer se salaris hoër as die maksimum drempelbedrag van R17 712 is – byvoorbeeld R20 000 – sal hy of sy nie 'n persentasie van R20 000

www.agrisa.co.za

Tel | +27 12 643 3400 **Fax** | +27 12 663 3178 **Email** | agrisa@agrisa.co.za

Physical Address | Inkwazi Building | Block A | 1249 Embankment Road | Zwartkop X7 | Pretoria | South Africa

Postal Address | Private Bag X180 | Centurion | 0046 | South Africa

ontvang nie, maar 38% van die drempelbedrag van R17 712. Die maksimum bedrag van die C-19 TERS maandelikse betaling sal dus R6 730 wees.

- Indien 'n werknemer se salaris minder as die drempelbedrag is, bv. R15 000, sal hy/f sy 'n persentasie van hul salaris van R15 000 ontvang. Die presiese persentasie wat hy/sy ontvang sal bepaal word volgens die WVF se berekening (sakrekenaar). Die berekening sal binnekort op die WVF se webtuiste verskyn, wat dan 'n opdatering van hierdie nota sal behels.
- Die minimum bedrag van die voordeel is R3 500, ongeag die minimumloon soos voorgeskryf deur die betrokke sektorale vasstelling / kollektiewe ooreenkoms.
- Werkgewers mag hierdie voordele aanvul, maar werknemers mag nie hul volle salaris PLUS die voordeel ontvang nie. Die maksimum wat 'n werknemer mag ontvang (van die WVF en die werkgever) is dus 100% van hul salaris.

WAT VAN DIE GEVAL WAAR DIE WERKGEWER DIE WERKNEMER BETAAL HET? MAG DIE WERKGEWER STEEDS EIS?

- Ja, die werkgever mag die voordeel eis en mag die waarde van die voordeel wat reeds aan die werknemer betaal is terughou.
- Ten einde geskille te vermy, word daar aanbeveel dat die woorde "TERS Benefit" op die werknemer se betaalstrokie verskyn (in die geval waar die waarde van die voordeel aan die werknemer uitbetaal is) of "Includes TERS Benefit" (indien die werknemer 'n groter bedrag as die TERS-voordeel ontvang het).

WIE SAL DIE VOORDEEL OORBETAAL?

- Indien die werkgever 'n Memorandum van Ooreenkoms met die WVF aangegaan het, of indien die werkgever die WVF se standaard bepalinge en voorwaardes aanvaar het, sal die waarde van die voordeel ten opsigte van die werkgever se werknemers aan die werkgever betaal word. Die werkgever moet dan binne 2 dae die voordeel aan die betrokke werknemers oorbetaal (behalwe waar hulle reeds betaal was). Sien hieronder.
- Indien die werkgever lid is van 'n bedingingsraad wat 'n Memorandum van Ooreenkoms met die WVF gesluit het, sal die WVF die bedrag aan die bedingingsraad betaal, en die bedingingsraad sal dan die betalings aan werknemers administreer.
- Werknemers sal dus nie direk deur die WVF betaal word nie, maar deur hul werkgever of die betrokke bedingingsraad. Die enigste uitsondering is waar 'n werknemer minder as 10 werknemers in diens het.
- Die WVF sal eers die stawende dokumente wat deur die werkgever ingedien is verifieer en dan binne 10 besigheidsdae vanaf die datum waarop die werkgever die

vereiste dokumente en inligting voorsien het, die fondse in die werkgewer se besigheidsrekening oorbetaal.

- Werkgewers moet binne 2 dae vanaf die datum waarop hulle die betaling vanaf die WVF ontvang het die voordeel aan hul werknemers oorbetaal. Indien die werkgewer reeds 'n gedeelte van of die volledige voordeelbedrag aan die werknemers betaal het, mag die werknemer sodanige bedrae van die fondse wat deur die WVF inbetaal is verhaal en dan die balans – indien van toepassing – binne 2 dae aan die werknemers oorbetaal. Werkgewers moet binne 5 dae bewys van betaling aan die WVF lewer en enige fondse wat nie benut is nie (insluitend rente) binne 10 dae nadat hulle hul sakebedrywighede hervat het aan die WVF terugbetaal.

WAT MOET DIE WERKGEWER DOEN OM 'N EIS IN TE DIEN?

- Die werkgewer moet aansoek doen deur die totale of gedeeltelike sluiting van hul besigheid as gevolg van Covid-19 te rapporteer by covid19ters@labour.gov.za.
- Die werkgewer sal 'n outomatiese boodskap terugontvang wat die aansoekproses asook die dokumente en inligting wat verlang word uiteensit.
- Hierdie dokumente sal die volgende insluit:
 - 'n Magtigingsbrief van die werkgewer;
 - Die ondertekende ooreenkoms of elektroniese aanvaarding van die standaard voorwaardes;
 - Die WVF se pro forma wat besonderhede bevat van die werkgewer, die sluitingstydperk, die lys werknemers en hul aanstellingsdatums en ID-nommers, asook die vergoeding wat hulle van die werkgewer ontvang.
 - Bewys van betaling aan werknemers vir die vorige 3 maande;
 - Bevestiging van die werkgewer se bankrekening.

SAL DIE VOORDEEL IN EEN LOMPSOM UITGETAAL WORD?

- Die WVF sal voordele uitbetaal ten opsigte van drie afsonderlike tydperke: eerstens, vir die 30-dae tydelike sluitingstydperk vanaf die aanvangsdatum van die inperking; tweedens, vir enige tydperk van tydelike sluiting gedurende die volgende 30 dae; en derdens, vir enige tydelike sluitingstydperk gedurende die balans van die Memorandum van Ooreenkoms. Die Ooreenkoms is van krag vir drie maande vanaf die datum waarop die WVF bevestig het dat hulle die werkgewer se Covid-19 TERS aansoek ontvang het.

WAT VAN WERKGEWERS WAT MINDER AS 10 WERKNEMERS IN DIENS HET?

- Werkgewers met MINDER as 10 werknemers in diens moet die individuele bankbesonderhede van elke werknemer aan die WVF voorsien. Die WVF sal hierdie werknemers direk betaal.

WAT IS DIE WERKGEWER SE REKENKUNDIGE VERPLIGTINGE?

- Werkgewers moet al hul rekenkundige rekords wat verband hou met die Memorandum van Ooreenkoms en die Covid-19 voordeel vir 5 jaar bewaar en dit afsonderlik van ander besigheidsverwante rekenkundige rekords hou sodat dit onafhanklik van besigheidsverwante rekenkundige rekords geïdentifiseer kan word.
- Werkgewers moet voorsiening maak vir 'n behoorlike ouditspoor van die WVF-bydraes wat ontvang is en voordele wat aan werknemers uitbetaal word.
- Werkgewers mag nie die fondse wat deur die WVF uitbetaal word onttrek of enige tjeks ten opsigte van sodanige fondse verwissel nie.
- Die WVF mag 'n ouditeur of ondersoeker aanstel om die werkgewer se implementering van die Memorandum van Ooreenkoms te audit.

SAL DIE INLIGTING WAT AAN DIE WERKLOOSHEIDVERSEKERINGSFOND VOORSIEN WORD VERTROULIK HANTEER WORD?

- Ja, die inligting wat deur die werkgewer en werknemers ingedien word sal vertroulik hanteer word mits dit aan 'n derde party bekend gemaak moet word ten einde die Memorandum van Ooreenkoms te implementeer.

WAT GEBEUR IN DIE GEVAL VAN 'N GESKIL?

- As eerste stap moet die senior amptenare van die WVF en die werkgewer vergader in 'n poging om die geskil te besleg.
- Indien dit nie moontlik is nie, mag enige van die partye die geskil na die Arbitrasie-stigting van Suid-Afrika verwys, welke arbitrasieproses die reg tot appèl sal insluit.

Jahni de Villiers
Hoof: Arbeid en Ontwikkeling



We develop the South African Agriculture Industry.
Ons ontwikkel die Suid-Afrikaanse Landbou Industrie.