

Wanneer kan 'n werknemer voorwaardes eis in terme van die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF)?

Werknemers kan eis indien as die werkgewer insolvent is, jou dienskontrak verstryk het, of as jy ontslaan is deur jou werkgewer.

Die Wet op Werkloosheidsversekering, 2001 en die Werkloosheid Versekering Bydraes Wet, 2002 is van toepassing op alle werkgewers en alle werknemers met die uitsluiting van die volgende persone:

- As jy minder as 24 uur per maand by 'n werkgewer werksaam is;
- Leerlinge/student
- Vreemdelinge (nie Suid Afrikaanse burgers nie) wat hier op 'n vaste termynkontrak werksaam is en hul land van herkoms moet terugkeer sodra hul kontrak verstryk het.

Werknemers wat tans 'n ouderdomspensioen ontvang, is sedert 7 Februarie 2007 nie meer uitgesluit om tot die WVF by te dra nie. Jy sal dus tot die WVF moet bydra en ook van die WVF kan eis. Onthou net dat jy nie van die WVF kan eis nie indien:

- Jy reeds voordele van die Vergoedingsfonds vir beserings van diens ontvang.
- Jy ook reeds voordele van die WVF ontvang kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge.
- Jou eis voordele opgeskort is om van die fonds tee is as gevolg van bedrog.
- Jy jou werk bedank het
- Jy nie vir werk aanmeld op vasgestelde tye en datums nie; of
- Jy weier om opleiding of advies te ontvang.

Die bedrae tot die WVF wat werkgewers van 'n werknemer mag verhaal, is 1% van die werknemer se totale verdienste. Kommissie is van die bedrag uitgesluit.

Die werkgewer moet ook 1% bydrae vir elke werknemer wat hy het.

Die totale bedrag per maand tot die WVF wat oorbetaal moet word sal dus 2% van die werknemer se totale verdienste wees.

Werknemers moet dus op hul salarisstrokie moet kyk of jou werkgewer jou wel by die WVF geregistreer het en ook die nodige aftrekings en oorbetaling namens jou doen.

Indien jou werkgewer jou nie by die WVF geregistreer het nie moet jy die geleentheid met hom/haar opneem en aandring daarop.