

# OORSIG VAN DIE WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES (WBDV) WYSIGING WET 7 van 2018



## INLEIDING EN DOEL

Die wysigings tot die WBDV word grootendeels ingestel om die handhawing van die bepalings van die Wet en spesifiek die effektiwiteit van die handhawing van die voorgestelde Wet op Nasionale Minimum Loon te verseker. Die wysigings:

- Herroep die bepalings rakende die magte en funksies van die Kommissie vir Diensvoorwaardes;
- Bewerkstellig uitbreiding van die bepalings rakende die monitering en handhawing deur arbeidsinspekteurs by wyse van die insluiting van magte rakende die nakoming van die nasionale minimum loon en werkloosheidsversekerings vereistes;
- Bewerkstellig uitbreiding van die jurisdiksie van die KVBA deur die insluiting van magte rakende handhawings prosedures en eise vir onderbetaling in terme van die Wet, die Nasionale Minimum Loon Wet; Werkloosheidsversekerings Wet, en eise wat ontstaan uit kontrakte en kollektiewe ooreenkomste;
- Bewerkstellig uitbreiding van die jurisdiksie van die KVBA om geskille te arbitreer wat ontstaan uit die interpretasie en die toepassing van sake wat ontstaan uit artikel 80 (beskerming van werknemers teen diskriminasie).

'n "werker", naamlik "enige persoon wat vir iemand anders werk en wat besoldiging ontvang of daarop geregtig is om besoldiging te ontvang hetsy in geld of in goedere", is geregtig op beskerming in terme van die WBDV insover dit in verband hou met die bepalings rakende die nasionale minimum loon.

## DAAGLIKSE LOONBETALING

Die wysigings tot artikel 9A van die WBDV, stel die bepaling in dat waar 'n werknemer of 'n werker werk verrig vir minder as vier ure op enige dag, daardie werknemer of werker ten minste vir vier ure op daardie dag betaal moet word.

Hierdie bepaling is slegs van toepassing op werknemers of werkers wat nie meer verdien as die verdienste drempel soos vasgestel deur die Minister in terme van artikel 6(3) van die WBDV.

## VERKRYGING VAN 'N SKRIFTELIKE ONDERNEMING / UITREIKING VAN 'N NAKOMINGSBEVEL

Die gewysigde artikels 68(1) en 69(1) van die WBDV bemagtig die arbeidsinspekteur wat redelike gronde het om te glo dat die werkgewer versuim het om die bepalings van WBDV, die Nasionale Minimum Loon Wet, die Wet op Werkloosheidsversekerings of die Werkloosheidsversekerings Bydraes Wet na te kom, om te poog om 'n skriftelike onderneming vanaf die werkgewer te verkry om die bepaling(s) na te kom, of om 'n nakomingsbevel uit te reik vir sodanige nakoming. Indien die werkgewer versuim om die skriftelike onderneming / nakomingsbevel na te kom, moet die Department van Indiensneming en Arbeid aansoek doen by die KVBA om die skriftelike onderneming / nakomingsbevel 'n arbitrasie toekenning te maak.

Die vasgestelde tydperk vir prestasie soos bepaal in die skriftelike onderneming of nakomingsbevel moet eers verstryk het voor die aansoek om die skriftelike onderneming of nakomingsbevel 'n arbitrasie toekenning te maak, aan die KVBA gerig word.

Die KVBA mag 'n arbitrasie toekenning uitreik om die werkgewer te vereis om te voldoen aan die vereistes van die nakomingsbevel indien dit verseker is dat:

- (a) Die nakomingsbevel beteken was op die werkgewer;
- (b) Die werkgewer het nie 'n geskil verwys na die KVBA in terme van artikel 69(5) van die WBDV nie.

Eers wanneer die nakomingsbevel of die skriftelike onderneming in 'n arbitrasie toekenning omskep is, kan die applikant aansoek doen by die KVBA om dit af te dwing in terme van artikel 143 van die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995, soos gewysig.

## TEENSTAAN VAN DIE NAKOMINGSBEVEL

Die werkgewer moet voldoen aan die bepalings van die nakomingsbevel binne die vasgestelde tyd soos aangedui in die nakomingsbevel tensy die werkgewer 'n geskil (rakende die nakomingsbevel) binne die gestipuleerde tydperk na die KVBA verwys. Daar moet 'n afskrif van die verwysing van die geskil op al die betrokke partye beteken word.

## BOETE VIR NIE-NAKOMING VAN DIE NASIONALE MINIMUM LOON

Artikel 76A lê die volgende sanksie op vir nie-nakoming van die nasionale minimum loon-

Wat ook al die grootste is:

- (a) twee keer die waarde van die onderbetaling; of
- (b) twee keer die werknemer se maandelikse salaris.

Vir tweede, of verdere nie-nakomings, sal die boete gehef teen die werkgewer die bedrag wees wat die grootste is van –

- (a) drie keer die waarde van die onderbetaling; of
- (b) drie keer die werknemer se maandelikse salaris.

Daar word van die Department van Indiensneming en Arbeid verwag om op die amptelike webtuiste, 'n lys te publiseer van alle werkgewers waarteen nakomingsbevele uitgereik is.

## EISE VOORSPRUITEND UIT 'N VERSUIM OM ENIGE GELDE UIT TE BETAAL

In terme van artikel 73A van die WBDV, kan enige persoon wat minder as die WBDV drempel verdien, 'n geskil verwys na die KVBA rakende die versuim om enige betaling van enige bedrag wat verskuldig is aan daardie persoon in terme van die WBDV, die Wet op Nasionale Minimum Loon, 'n Dienskontrak, 'n Sektorale Vasstelling of 'n kollektiewe ooreenkoms. Alternatiewelik, kan enige persoon so 'n eis ook verwys na die Arbeidshof, Hooggeregshof of, onderworpe aan jurisdiksie, die Landroshof of die Hof vir Klein Eise.

## SAMEVOEGING VAN VERRIGTINGE

Artikel 74 van die WBDV maak voorsiening dat enige geskil rakende 'n oortreding van die WBDV of die Wet op Nasionale Minimum Loon gesamentlik ingestel word met die verrigtinge ten opsigte van-

- beweerde onbillike ontslag
- die reg tot 'n skeidingspakket
- beweerde diskriminasie in terme van artikel 80 van die WBDV

## RELEVANTE WETGEWING

- Wet op Basiese Diensvoorwaardes 7 van 2018.
- Wet op Nasionale Minimum Loon 9 van 2018.
- Wet op Werkloosheidsversekerings 63 van 2001.
- Wet op Werkloosheidsversekerings Bydraes 4 van 2002.