

OORSIG VAN DIE WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES (WBDV) NA AANLEIDING VAN WYSIGINGS GEPROKLAMEER GEDURENDE 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 die arbeids inspektoraat 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 diens 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 dispute ingevolge van 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.

OUERSKAPSVERLOF EN VOORDELE

Die wysigings tot die WBDV verwyder die frase “geboorte van ‘n kind” as statutêre grond om aanspraak te maak op gesinsverantwoordelike-verlof. In terme van artikel 25A van die WBDV is ‘n werknemer, wie die ouer van ‘n kind is, geregtig op 10 opeenvolgende dae onbetaalde ouerskapsverlof. Ouerskapsverlof neem aanvang op die dag van die kind se geboorte. Die 10 dae ouerskapsverlof is kalender dae en nie werksdae nie.

Ingevolge van artikel 26B van die Wet op Werkloosheidsversekering (WWV), is ‘n werknemer wat bydra tot die Werkloosheids-versekeringsfonds geregtig om ‘n aansoek te doen vir ouerskapsvoordele (vorm UI 2.9) by die Department van Indiensneming en Arbeid.

AANNEMINGSVERLOF EN VOORDELE

Hierdie kategorie van verlof hou verband met die aanneming van ‘n kind onder die ouderdom van twee jaar.

‘n Enkel aanneemouer is geregtig op 10 opeenvolgende weke onbetaalde aannemingsverlof. Indien daar twee aanneemouers is, sal slegs een van die ouers geregtig wees op die 10 opeenvolgende weke aannemingsverlof. Die ander aanneemouer sal geregtig wees op die 10 opeenvolgende dae normale ouerskapsverlof (sien inligting rakende ouerskapsverlof hierbo). Dit is die keuse van die aanneemouers wie die aannemingsverlof neem en wie die normale ouerskapsverlof neem.

Aannemingsverlof neem aanvang op die dag wat die aannemingsbevel deur die hof toegestaan word of die dag wanneer die hof die kind in die sorg van die aanneemouer(s) plaas.

In terme van artikel 26B van die Wet op Werkloosheidsversekering (WWV), is ‘n werknemer wat bydrae tot die Werkloosheids-versekeringsfonds geregtig om ‘n aansoek vir ouerskapsvoordele in te dien (vorm UI 2.9) by die Department van Indiensneming en Arbeid.

VOORGENOME OUERSKAPSVERLOF EN VOORDELE

Voorgenome ouerskapsverlof hou verband met surrogaatmoederskap. Die verlof neem aanvang op die dag wat die kind gebore word voortspruitend uit ‘n surrogaatmoederskap ooreenkoms. Indien daar twee voornemende ouers is, kan hulle self besluit wie die voorgenome ouerskapsverlof neem en wie die normale ouerskapsverlof neem. Die ouer wat die voorgenome ouerskapsverlof neem is geregtig op 10 opeenvolgende weke onbetaalde voorgenome ouerskapsverlof. Die ander ouer sal geregtig wees op die 10 opeenvolgende dae normale onbetaalde ouerskapsverlof (sien inligting rakende ouerskapsverlof hierbo).

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.

OORSIG VAN DIE WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES (WBDV) NA AANLEIDING VAN WYSIGINGS GEPROKLAMEER GEDURENDE 2018



VERKRYGING VAN 'N SKRYFTELIKE 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 werkgever versuim het om die bepalings van WBDV, die Nasionale Minimum Loon Wet, die Wet op Werkloosheidsversekerings of die Werkloosheids-versekerings Bydraes Wet na te kom, om te poog om 'n skriftelike onderneming vanaf die werkgever te verkry om die bepaling(s) na te kom, of om 'n nakomingsbevel uit te reik vir sodanige nakoming. Indien die werkgever versuim om die skriftelike onderneming / nakomingsbevel na te kom, moet die Departement 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 werkgever te verplig om te voldoen aan die vereistes van die nakomingsbevel indien dit bevestig word dat::

- (a) Die nakomingsbevel beteken was op die werkgever;
- (b) Die werkgever nie 'n dispuut met betrekking tot die bevel verwys het na die KVBA ingevolgevan artikel 69(5) van die WBDV nie.

Eers nadat die nakomingsbevel of die skriftelike onderneming in 'n arbitrasie toekenning gemaak 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.

OPPONERING VAN DIE NAKOMINGSBEVEL

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

BOETE VIR NIE-NAKOMING VAN DIE NASIONALE MINIMUM LOON

Artikel 76A maak voorsiening vir die volgende sanksies vir nie-nakoming van die nasionale minimum loon-

Wat ook al die grootste is:

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

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

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

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

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

Ingevolge artikel 73A van die WBDV, kan enige werknemer of werker 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 gelyktydig ingestel mag word met dispute rakende-

- beweerde onbillike ontslag;
- die reg tot 'n skeidingspakket;
- beweerde diskriminasie ingevolge 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.