WET OP NASIONALE MINIMUM LOON 9 VAN 2018

INLEIDING

Die doel van die Wet op Nasionale Minimum Loon (WNML) is om ekonomiese ontwikkeling en maatskaplike geregtigheid te bevorder deur:

- Verbetering van lone vir laagste betaalde werkers;
- Beskerming van werkers teen onredelike lae lone;
- Behoud van die doelwit van die nasionale minimum loon;
- Bevordering van kollektiewe bedinging;
- Ondersteuning van ekonomiese beleid, en
- Vermindering van ongelykheid van lone.

Die WNML is van toepassing op alle werkers en hul werkgewers uitsluitend lede van die Nasionale Weermag, the Nasionale Intelligensie-agentskap en die Suid-Afrikaanse Geheimediens.

Dit beteken dat:

- Elke werker, wat nie spesifiek uitgesluit is van die bepalings van hierdiedie wet nie, geregtig is op die minimum loon;
- ‘n Werkgewer mag nie lone betaal wat minder is as die minimum loon nie;
- Die nasionale minimum loon kan nie deur ’n kontrak, kollektiewe ooreenkoms of wetgewing verminder word nie;
- Die nasionale minimum loon vorm deel van ‘n werker se dienskontrak, tensy die kontrak voorsiening maak vir gunstiger loon; en
- Die eensydig verandering van werksure of diensvoorwaardes van ‘n werker deur die werkgewer tydens die implementering van die nasionale minimum loon, is ’n onbillike arbeidspraktyk.

Vrywilligers is uitgesluit van die NMLW omdat hulle nie betaling ontvang nie en ook nie op betaling geregtig is nie.

DIE NASIONALE MINIMUM LOON

Die nasionale minimum loon beloop R28.79 vir elke gewone uur wat gewerk word met die volgende uitsonderings:

- Werkers in diens geneem deur die Uitgebreide Program vir Openbare Werke is geregtig op ’n minimum loon van R15.83 per uur;
- Werkers verbind in ’n leerlingskap ooreenkoms soos beoog in gevolge artikel 17 van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling, is geregtig op toelaes soos vervat in Skedule 2 van die WNML.

BEREKENING VAN DIE NASIONALE MINIMUM LOON

Die nasionale minimum loon is die bedrag betaalbaar vir die gewone ure wat gewerk word. Dit beteken dat ’n werker daarop geregtig is om die minimum loon te ontvang vir die alle ure wat die werker per dag gewerk het.

Die volgende is uitgesluit van die voorgeskrewe loon: Toelaes (bv. vervoer, gereedskap, kos en/of akkomodasie); betaling *in natura* (goedere) insluitend losies of akkomodasie tensy dit andersyds bepaal word deur ’n Sektorale Vasstelling; fooitjies; bonusse en geskenke.

Daar word voorsiening gemaak dat die Minister van Indiensneming en Arbeid ander vorme van betaling deur Regulasies kan uitsluit.

JAARLIKSE AANPASSING VAN DIE NASIONALE MINIMUM LOON

Die nasionale minimum loon sal jaarliks hersien en aangepas word deur die Nasionale Minimum Loon Kommissie.

VRYSTELLING VAN DIE NASIONALE MINIMUM LOON

’n Werkgewer of ’n werkgewersorganisasie wat geregistreer is in terme van artikel 96 van die Wet op Arbeidsverhoudinge of enige ander wet, mag, op die voorgeskrewe wyse, namens hul lede aansoek doen om vrystelling van die betaling van die nasionale minimum loon.
’n Vrystelling wat goedgekeur is ingevolge hierdie artikel:

- Moet die tydperk stipuleer waarvoor die vrystelling goedgekeur is, die tydperk mag nie langer as een jaar wees nie;
- Moet die loon spesifiseer of die persentasie van die nasionale minimum loon wat die werkgewer verplig is om te betaal aan die werkers;
- Kan ook enige ander toepaslike voorwaardes bevat.
- Aansoeke vir vrysetelling mag aanlyn ingedien word.

CCMA
COMMISSION FOR CONCILIATION, MEDIATION & ARBITRATION

Vir meer inligting rakende die aansoek om vrystelling proses, raadpleeg die KVBA Inligtingsblad: Oorsig van die Regulasie op Vrystelling van NML.

INSTELLING VAN DIE NASIONALE MINIMUM LOON KOMMISSIE

Die primêre funksie van die Nasionale Minimum Loon Kommissie is om die nasionale minimum loon jaarliks te hersien en om aanbevelings met betrekking tot aanpassings te maak. Die Kommissie het uitgebreide magte soos om ondersoeke te loods rakende die effek van die nasionale minimum loon op die ekonomie, kollektiewe bedingining en die inkomste verskille.

HANDHAWING VAN DIE NASIONALE MINIMUM LOON

Die Department van Indiensneming en Arbeid se Inspekteure is by magte om ‘n skriftelike onderneming van die werkgewer te verkry om die nasionale minimum loon te betaal of om ‘n nakomingsbevel uit te reik vir die nakoming van die nasionale minimum loon.

Beide die nakomingsbevel en die skriftelike onderneming kan deur middle van ‘n aansoek by die KVBA omskep word in ’n arbitrasie toekenning. Indien die arbitrasie toekenning nie nagekom word nie, kan die KVBA, op aansoek, die arbitrasie toekenning sertifiseer waarna die arbitrasie toekenning afgedwing kan word asof dit ‘n bevel van die Arbeidshof is.

Persone wat onder die WBDV verdienste drempel (R261 748,45) verdien kan ook sake verwys na die KVBA ingevolge van artikel 73A van die WBDV, indien daar nie nakoming van die WNML is nie.

RELEVANTE WETGEWING

- Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.
- Wet op Nasionale Minimum Loon 9 van 2018.
- Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995.
- Wet op Werkloosheidsversekerings Bydraes 97 van 1998
- Wet op Vaardigheidsontwikkeling 97 van 1998.

© CCMA Info Sheet: National Minimum Wage Act

Vir meer inligting kontak die KVBA sentrale kontaknommer 0861 161616 of besoek ons webtuiste by www.ccma.org.za of u kan die KVBA toep aflaai #CCMAConnect of CCMA & BUSA Webtool: CCMA & BUSA Labour Advice