

## (Regulasie 2)

**WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES, 1997****OPSOMMING WAT KRAGTENS ARTIKEL 30 DEUR 'N WERKGEWER GEHOU MOET WORD**

Die volgende is 'n opsomming van die bepalings van die belangrikste artikels van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997, soos gewysig.

**1. TOEPASSING VAN DIE WET: ARTIKEL 3**

Die Wet is van toepassing op alle werknemers en werkgewers, behalwe lede van die Nasionale Weermag, die Nasionale Intelligensie-agentskap, die Suid-Afrikaanse Geheime diens en onbesoldigde vrywillige werkers wat werk vir 'n organisasie wat 'n liefdadigheidsdoel dien.

Die basiese diensvoorwaardes wat in die Wet vervat word, maak deel uit van die dienskontrak van werknemers wat deur die Wet gedek word. Sommige van die basiese diensvoorwaardes, maar nie almal nie, kan in ooreenstemming met die bepalings van die Wet deur individuele of kollektiewe ooreenkomste gewysig word (sien paragraaf 7 hieronder).

**2. REËLING VAN WERKSTYD: HOOFSTUK TWEE****2.1 Toepassing**

Hierdie hoofstuk is nie van toepassing op senior bestuurswerknemers, en werknemers wat in diens is as verkoops personeel wat rondreis en werknemers wat minder as 24 uur per maand werk nie.

**2.2 Gewone werkure: Artikel 9**

Geen werkgewer mag van 'n werknemer vereis of hom toelaat om meer as -

- (a) 45 uur in 'n week te werk nie;
- (b) nege uur op 'n dag te werk nie indien die werknemer vir vyf dae of minder in 'n week werk; of
- (c) agt uur op 'n dag te werk nie indien die werknemer op meer as vyf dae in 'n week werk.

**2.3 Oortyd: Artikel 10**

2.3.1 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis of hom of haar toelaat om -

- (a) oortyd te werk nie behalwe ooreenkomstig 'n ooreenkoms;
- (b) meer oortyd te werk nie as tien uur in 'n week.

2.3.2 'n Ooreenkoms mag nie van 'n werknemer vereis of hom of haar toelaat om meer as 12 uur op enige dag te werk nie.

2.3.3 'n Kollektiewe ooreenkoms kan oortyd vir tot twee maande in enige 12-maande-tydperk tot 15 uur per week verhoog.

2.3.2 2.3.4 Oortyd moet teen 1.5 maal die werknemer se gewone loon betaal word of 'n werknemer kan instem om tyd vry te neem met betaling.

**2.4 Saamgeperste werkweek: Artikel 11**

2.4.1 'n Werknemer mag skriftelik ooreenkom om 12 uur op 'n dag te werk sonder oortyd betaling.

2.4.2 Hierdie ooreenkoms mag nie van die werknemer vereis of hom of haar toelaat om -

- (a) meer as 45 gewone werkure in 'n week te werk nie;
- (b) meer as 10 uur oortyd in 'n week te werk nie; of
- (c) meer as vyf dae in 'n week te werk nie.

## **2.5 Berekening van gemiddelde werkure: Artikel 12**

2.5.1 'n Kollektiewe ooreenkoms kan toelaat dat die werkure as 'n gemiddelde bereken word oor 'n tydperk van tot vier maande.

2.5.2 'n Werknemer wat deur so 'n kollektiewe ooreenkoms gebind word, mag nie meer as -

(a) 'n gemiddelde van 45 gewone werkure per week oor die ooreengekome tydperk werk nie;

(b) 'n gemiddelde van vyf uur oortyd per week oor die ooreengekome tydperk werk nie.

## **2.6 Etenspouses: Artikel 14**

2.6.1 'n Werknemer moet 'n etenspouse van 60 minute na vyf ure se werk neem.

2.6.2 'n Skriftelike ooreenkoms kan -

(a) die etenspouse tot 30 minute verkort;

(b) wegdoen met die etenspouse vir werknemers wat minder as ses uur op 'n dag werk.

## **2.7 Daaglikse en weeklikse rustye: Artikel 15**

'n Werknemer moet 'n daaglikse rusperiode van 12 opeenvolgende ure en 'n weeklikse rusperiode van 36 opeenvolgende ure neem, wat, tensy anders ooreengekom, 'n Sondag moet insluit.

## **2.8 Betaling vir werk op Sondae: Artikel 16**

2.8.1 'n Werknemer wat by geleentheid op 'n Sondag werk, moet dubbelbetaling ontvang.

2.8.2 'n Werknemer wat gewoonlik op Sondae werk, moet 1.5 maal die gewone loon ontvang.

2.8.2 Daar kan ooreengekom word dat werk op 'n Sondag verruil kan word vir tyd vry met betaling.

## **2.9 Nagwerk: Artikel 17**

2.9.1 Werknemers wat nagwerk verrig tussen 18:00 en 06:00, moet vergoed word met betaling van 'n toelaag of deur vermindering van werkure en vervoer moet beskikbaar wees.

2.9.2 Werknemers wat gereeld na 23:00 uur en voor 06:00 uur die volgende dag werk verrig, moet ingelig word oor -

(a) enige gesondheids- of veiligheidsgevaar; en

(b) die reg om 'n mediese ondersoek te ondergaan.

## **2.10 Openbare vakansiedae: Artikel 18**

2.10.1 Werknemers moet vir enige openbare vakansiedag wat op 'n werksdag val, hulle normale betaling ontvang.

2.10.2 Werk op 'n openbare vakansiedag is per ooreenkoms en moet teen dubbel betaling vergoed word.

2.10.3 'n Openbare vakansiedag kan volgens ooreenkoms met 'n ander dag uitgeruil word.

## **3. VERLOF: HOOFSTUK DRIE**

### **3.1 Toepassing**

Hierdie hoofstuk is nie van toepassing nie op 'n werknemer wat minder as 24 uur per maand vir 'n werkgewer werk en op verlof toegestaan wat meer is as die verlof waarop die werknemer kragtens hierdie hoofstuk geregtig is.

### **3.2 Jaarlikse verlof: Artikels 20 & 21**

3.2.1 Werknemers is geregtig op 21 opeenvolgende dae jaarlikse verlof of, volgens ooreenkoms, een dag vir elke 17 dae gewerk of een uur vir elke 17 ure gewerk.

3.2.2 Verlof moet nie later as ses maande na die einde van die jaarlikse verlofsiklus toegestaan word nie.

3.2.3 'n Werkgewer moet nie 'n werknemer betaal in plaas daarvan om verlof toe te staan nie, behalwe by die beëindiging van diens.

### **3.3 Siekteverlof: Artikels 22 - 24**

3.3.1 'n Werknemer is geregtig op ses weke se betaalde siekteverlof in 'n periode van 36 maande.

3.3.2 Gedurende die eerste ses maande is 'n werknemer geregtig op een dag betaalde siekteverlof vir elke 26 dae gewerk.

3.3.3 'n Werkgewer kan 'n mediese sertifikaat vereis voordat hy 'n werknemer betaal wat vir meer as twee agtereenvolgende dae afwesig was of iemand wat dikwels afwesig is.

### **3.4 Kraamverlof: Artikels 25 & 26**

3.4.1 'n Swanger werknemer is geregtig op vier opeenvolgende maande kraamverlof.

3.4.2 'n Swanger werknemer of 'n werknemer wat haar kind borsvoed mag nie toegelaat word om werk te verrig wat vir haar of haar kind gevaarlik is nie.

### **3.5 Verlof vir gesinsverantwoordelikheid: Artikel 27**

3.5.1 Voltydse werknemers is op versoek geregtig op drie dae betaalde verlof per jaar, wanneer die werknemer se kind gebore word of siek is, of in die geval van die dood van die werknemer se gade of lewensmaat of die werknemer se ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind of broer of suster.

3.5.2 'n Werkgewer kan redelike bewyse vereis.

## **4. BESONDERHEDE VAN DIENS EN BESOLDIGING: HOOFSTUK VIER**

### **4.1 Toepassing**

Hierdie hoofstuk is nie van toepassing op 'n werknemer wat minder as 24 uur per maand vir 'n werkgewer werk nie.

### **4.2 Skriftelike besonderhede van diens: Artikel 29**

4.2.1 'n Werkgewer moet 'n werknemer by aanvang van sy diens van die volgende skriftelike besonderhede voorsien:

- (a) volle naam en adres van die werkgewer;
- (b) naam en beroep van die werknemer, of 'n bondige beskrywing van die werk;
- (c) verskillende werksplekke;
- (d) datum van indienstreding;
- (e) gewone werkure en werkdae;
- (f) loon of skaal en hoe dit bereken word;
- (g) skaal vir oortyd;
- (h) enige ander kontantbetalings;
- (i) enige betaling in goedere en die waarde daarvan;
- (j) hoe dikwels besoldiging betaal sal word;
- (k) enige aftrekkings;
- (l) verlofgeregtigdheid;
- (m) tydperk van kennisgewing of tydperk van kontrak;
- (n) beskrywing van enige raad of sektorale vasstelling wat die werkgewer se besigheid dek;
- (o) tydperk van diens by 'n vorige werkgewer wat tot dienstyd bydra;
- (p) 'n lys van enige ander dokumente wat deel van die dienskontrak uitmaak en waarop aangedui word waar 'n afskrif verkry kan word.

4.2.2 Besonderhede moet hersien word indien die diensooreenkoms verander.

### **4.3 Verwittiging van werknemers van hulle regte: Artikel 30**

'n Staat van die werknemer se regte moet in die amptelike tale wat in die werkplek gepraat word, by die werkplek vertoon word.

#### **4.4 Hou van rekords: Artikel 31**

Elke werkgewer moet 'n rekord hou wat die volgende inligting bevat:

- (a) werknemer se naam en beroep;
- (b) tyd gewerk;
- (c) besoldiging betaal;
- (d) geboortedatum indien jonger as 18 jaar; en
- (e) enige ander voorgeskrewe inligting.

#### **4.5 Inligting oor besoldiging: Artikel 33**

Die volgende inligting moet skriftelik verstrekk word wanneer die werknemer betaal word:

- (a) werkgewer se naam en adres;
- (b) werknemer se naam en beroep;
- (c) tydperk van betaling;
- (d) besoldiging in geld;
- (e) enige aftrekkings van die besoldiging;
- (f) die werklike bedrag wat betaal is; en
- (g) indien tersaaklik vir die berekening van die werknemer se besoldiging -
  - (i) die werknemer se besoldigingskoers en oortydskaal;
  - (ii) die getal gewone en oortydure gewerk gedurende die tydperk van betaling;
  - (iii) die getal ure op 'n Sondag of openbare vakansiedag gewerk gedurende die tydperk; en
  - (iv) indien 'n ooreenkoms om gemiddelde werktyd te bereken aangegaan is, die totale getal gewone en oortydure gewerk gedurende die tydperk.

#### **4.6 Aftrekkings en ander handeling betrefende besoldiging: Artikels 34 en 34A**

4.6.1 'n Werkgewer mag nie geld van 'n werknemer se besoldiging aftrek nie, tensy –

- (a) die werknemer skriftelik instem tot die aftrekking van 'n spesifieke skuld;
- (b) die aftrekking ingevolge 'n kollektiewe ooreenkoms, wet, hofbevel of arbitrasietoekenning gedoen word.

4.6.2 'n Aftrekking ten opsigte van skade of verlies wat deur die werknemer veroorsaak is, mag slegs gedoen word met die instemming van die werknemer en nadat die werkgewer 'n regverdigde prosedure gevolg het.

4.6.3 Werkgewers moet aftrekkings en werkgewerbydraes vir bystandsfondse binne sewe dae na die fonds oorbetaal.

#### **4.7 Berekening van besoldiging en lone: Artikel 35**

4.7.1 Lone word bereken deur die aantal ure gewoonlik gewerk.

4.7.2 Maandelikse besoldiging of loon is vier en 'n derde maal die weeklikse loon.

4.7.3 Indien besoldiging op 'n ander grondslag as tyd bereken word of indien 'n werknemer se besoldiging of loon van tydperk tot tydperk beduidend skommel, moet enige betaling bereken word met verwysing na die werknemer se besoldiging of loon gedurende -

- (a) die voorafgaande 13 weke; of
- (b) indien vir 'n korter tydperk werksaam, daardie tydperk.

4.7.4 Werkgewers en werknemers moet vir die doeleindes van berekening wat ingevolge hierdie Wet gedoen word, 'n bylae wat in die Staatskoerant gepubliseer is, raadpleeg om vas te stel of 'n bepaalde kategorie betaling deel van 'n werknemer se besoldiging uitmaak.

## **4 DIENSBEËINDIGING: HOOFSTUK VYF**

### **5.1 Toepassing**

Hierdie hoofstuk is nie van toepassing op enige werknemer wat minder as 24 uur per maand vir 'n werkgewer werk nie.

### **5.2 Kennisgewing van diensbeëindiging: Artikel 37**

- 5.2.1 'n Dienskontrak mag beëindig word na kennisgewing van minstens -
- (a) een week, indien die werknemer ses maande of korter in diens is;
  - (b) twee weke, indien die werknemer al langer as ses maande in diens is, maar nie langer as 'n jaar nie;
  - (c) vier weke, indien die werknemer al een jaar of langer in diens is, of indien 'n plaaswerker of 'n huiswerker al langer as ses maande in diens is.
- 5.2.2 'n Kollektiewe ooreenkoms kan die kennistydperk van vier weke tot nie minder nie as twee weke verkort.
- 5.2.3 Kennis van beëindiging van diens moet skriftelik gegee word behalwe wanneer dit deur 'n ongeletterde werknemer gegee word.
- 5.2.3 Kennis van beëindiging van diens deur 'n werkgewer kragtens die Wet weerhou nie die werknemer om die geldigheid of billikheid daarvan te betwis kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995, of enige ander wet nie.

### **5.3 Skeidingsloon: Artikel 41**

'n Werknemer wie se diens as gevolg van bedryfsvereistes beëindig word of wie se dienskontrak ingevolge artikel 38 van die Insolvensiewet, 1936, beëindig word, is geregtig op 'n skeidingsloon van een week se besoldiging vir elke voltooide jaar van diens.

### **5.4 Dienssertifikaat: Artikel 42**

By diensbeëindiging is 'n werknemer geregtig op 'n dienssertifikaat.

## **6. VERBOD OP INDIENSNEMING VAN KINDERS EN DWANGARBEID: ARTIKELS 43 - 48**

- 6.1 Dit is 'n kriminele oortreding om 'n kind onder die ouderdom van 15 jaar in diens te neem.
- 6.2 Kinders onder 18 mag nie in diens geneem word om werk te verrig wat ongeskik is vir daardie ouderdom of wat hulle in gevaar stel nie.
- 6.3 Dit is 'n kriminele oortreding om dwangarbeid te veroorsaak, te vereis of af te dwing.

## **7. WYSIGING VAN BASIESE DIENSVOORWAARDES: ARTIKELS 49 - 50**

- 7.1 'n Kollektiewe ooreenkoms wat in 'n bedingingsraad aangegaan is, kan enige basiese diensvoorwaarde behalwe die volgende verander, vervang of uitsluit:
- (a) die plig om werkure te reël met betrekking tot die werknemer se gesondheid, veiligheid en gesinsverantwoordelikhede (A. 7, 9 & 13);
  - (b) om die beskerming verleen aan werknemers wat nagwerk verrig te verminder (A. 17(3) & (4));
  - (c) om jaarlikse verlof na minder as twee weke te verminder (A. 20);
  - (d) om die geregtigheid op kraamverlof te verminder (A. 25);
  - (e) om die geregtigheid op siekteverlof te verminder (A. 22 - 24); en
  - (f) voorkoming van kinder- en dwangarbeid (A. 48).
- 7.2 Kollektiewe ooreenkomste en individuele oorkomste kan slegs basiese diensvoorwaardes vervang of uitsluit in soverre dit by hierdie Wet of 'n sektorale vasstelling toegelaat word (Artikel 49).
- 7.3 Die Minister van Arbeid kan 'n vastelling doen ter verandering of uitsluiting van 'n basiese diensvoorwaarde. Dit kan ook gedoen word ten opsigte van 'n aansoek deur 'n werkgewer of werkgewersorganisasie (Artikel 50).

7.4 'n Vasstelling kan nie toegestaan word nie tensy 'n vakbond wat die werknemers verteenwoordig, tot die verandering ingestem het of die geleentheid gehad het om versoë tot die Minister te rig (Artikel 50). 'n Afskrif van enige vasstelling moet deur die werkgewer by die werkplek vertoon word en moet aan werknemers beskikbaar gestel word (A. 50).

## **8. SEKTORALE VASSTELLINGS: ARTIKEL 51**

Sektorale vasstellings kan gedoen word om basiese diensvoorwaardes vir werknemers in 'n sektor of gebied te bepaal.

## **9. MONITERING, AFDWINGING EN GEREGTELIKE VERRIGTINGE: ARTIKELS 63 - 81**

9.1 Arbeidsinspekteurs moet werknemers en werkgewers omtrent hul regte en verpligtinge ingevolge indiensnemingswette adviseer. Hulle voer inspeksies uit, ondersoek klagtes en kan persone ondervra en rekords en ander toepaslike dokumente ondersoek, kopieer en verwyder (A. 64 - 66).

9.2 'n Inspekteur kan 'n nakomingsbevel aan 'n werkgewer wat nie aan die vereistes van die Wet voldoen nie, uitreik. Die werkgewer kan teen die bevel beswaar aanteken by die Direkteur-Generaal van Arbeid, wat, nadat hy versoë ontvang het, die bevel kan bekragtig, wysig of intrek. Hierdie besluit is onderhewig aan appél by die Arbeidshof (A. 68 - 73).

9.3 Daar mag nie teen werknemers gediskrimineer word wat hulle regte kragtens die Wet uitoefen nie (Artikel 78 - 81).

## **10. AANNAME BETREFFENDE WIE 'N WERKNEMER IS : ARTIKEL 83A**

10.1 'n Persoon wat vir 'n ander persoon werk of aan 'n ander persoon dienste lewer, word geag 'n werknemer te wees indien –

- (a) sy of haar werkwyse of werkure aan beheer of leiding onderworpe is;
- (b) hy of sy deel van die werkgewer se organisasie uitmaak;
- (c) hy of sy oor die vorige drie maande minstens 40 uur per maand vir die ander persoon gewerk het;
- (d) hy of sy ekonomies van die ander persoon afhanklik is;
- (e) hy of sy van sy of haar gereedskap of werktuusting voorsien word; of
- (f) hy of sy vir slegs een persoon werk of aan slegs een persoon diens lewer.

10.2 Indien een van hierdie faktore aanwesig is, word daar aanvaar dat die persoon 'n werknemer is totdat die werkgewer bewys dat hy of sy nie is nie.

## **11. ALGEMEEN**

Dit is 'n misdryf om:

- (a) 'n persoon wat 'n werksaamheid ingevolge hierdie Wet te verrig, te dwarsboom of te poog om hom of haar onbehoorlik te beïnvloed;
- (b) enige voorgeskrewe dokument deur middel van bedrog of valse voorwendsels of deur aanbieding of voorlegging van 'n vals of nagmaakte dokument te verkry of te poog om dit te verkry;
- (c) voor te gee om 'n arbeidsinspekteur of enige ander persoon wat 'n funksie kragtens die Wet uitoefen, te wees ;
- (d) te weier of te versuim om enige wettige vraag gestel deur 'n arbeidsinspekteur of 'n ander persoon wat 'n werksaamheid ingevolge hierdie Wet verrig, volledig te beantwoord;
- (e) te weier of te versuim om aan enige wettige versoek van, of wettige bevel deur 'n arbeidsinspekteur of 'n ander persoon wat 'n werksaamheid ingevolge hierdie Wet verrig;
- (f) 'n arbeidsinspekteur of 'n ander persoon wat 'n werksaamheid ingevolge hierdie Wet verrig, te belemmer of te dwarsboom (A. 92).