WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES 75 VAN 1997

[GOEDGEKEUR OP 26 NOVEMBER 1997] [DATUM VAN INWERKINGTREDING: 1 DESEMBER 1998]

(Tensy anders vermeld)

(Engelse teks deur die President geteken)

soos gewysig by

Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes 11 van 2002

Wet op Intelligensiedienste 65 van 2002

Wet op Electronic Communications Security (Pty) Ltd 68 van 2002

Algemene Wysigingswet op Intelligensiewette 52 van 2003

"Skills Development Amendment Act 37 of 2008"[i]*

WET

Om uitvoering te gee aan die reg op billike arbeidspraktyke bedoel in artikel 23 (1) van die Grondwet deur voorsiening te maak vir die reëling van basiese diensvoorwaardes en dit te vestig; en daardeur te voldoen aan die verpligtinge van die Republiek as 'n lidland van die Internasionale Arbeidsorganisasie; en om voorsiening te maak vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan.

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK EEN
WOORDOMSKRYWING, DOEL EN TOEPASSING VAN HIERDIE WET
1 Woordomskrywing
2 Doel van hierdie Wet
3 Toepassing van hierdie Wet
4 Insluiting van bepalings in dienskontrakte
5 Hierdie Wet nie deur ooreenkomste geraak nie
HOOFSTUK TWEE
REËLING VAN WERKTYD
6 Toepassing van hierdie Hoofstuk
7 Reëling van werktyd
8 Uitleg van dag
9 Gewone werkure
10 Oortyd
11 Saamgeperste werkweek
12 Berekening van gemiddelde werkure
13 Vasstelling van werkure deur Minister
14 Etenspouses
15 Daaglikse en weeklikse rustye
16 Betaling vir werk op Sondae
17 Nagwerk
18 Openbare vakansiedae
HOOFSTUK DRIE
VERLOF
19 Toepassing van hierdie Hoofstuk
20 Jaarlikse verlof
21 Betaling vir jaarlikse verlof
22 Siekteverlof
23 Bewys van ongeskiktheid
24 Toepassing op beroepsongelukke of -siektes
25 Kraamverlof
26 Beskerming van werknemers voor en na geboorte van 'n kind

27 Verlof vir gesinsverantwoordelikheid

HOOFSTUK VIER
BESONDERHEDE VAN DIENS EN BESOLDIGING

28 Toepassing van hierdie Hoofstuk
29 Skriftelike besonderhede van diens
30 Verwittiging van werknemers van hulle regte
31 Hou van rekords
32 Betaling van besoldiging
33 Inligting oor besoldiging
34 Aftrekkings en ander handelinge betreffende besoldiging
34A Betaling van bydraes aan voordeelfondse
[A. 34A ingevoeg by a. 6 van Wet 11 van 2002.]
35 Berekening van besoldiging en lone

HOOFSTUK VYF
DIENSBEËINDIGING

36 Toepassing van hierdie Hoofstuk
37 Kennisgewing van diensbeëindiging
38 Betaling in plaas van kennisgewing
39 Werknemers in akkommodasie deur werkgewer verskaf
40 Betalings by beëindiging
41 Skeidingsloon
42 Dienssertifikaat

HOOFSTUK SES
VERBOD OP INDIENSNEMING VAN KINDERS EN DWANGARBEID

43 Verbod op indiensneming van kinders
44 Indiensneming van kinders van 15 jaar of ouer
45 Mediese ondersoeke
46 Verbiedinge
47 Bewys van ouderdom
48 Verbod op dwangarbeid

HOOFSTUK SEWE
WYSIGING VAN BASIESE DIENSVOORWAARDES

49 Wysiging deur ooreenkoms
50 Wysiging deur Minister

HOOFSTUK AGT
SEKTORALE VASSTELLINGS

51 Sektorale vasstelling
52 Ondersoek
53 Doen van ondersoek
54 Opstel van verslag
55 Doen van sektorale vasstelling
56 Geldigheidsduur van sektorale vasstelling
57 Regsgevolge van sektorale vasstelling
58 Werkgewer moet 'n afskrif van sektorale vasstelling hou

HOOFSTUK NEGE
KOMMISSIE VIR DIENSVOORWAARDES

59 Instelling en werksaamhede van Kommissie vir Diensvoorwaardes
60 Samestelling van Kommissie
61 Openbare verhore
62 Verslag deur Kommissie

HOOFSTUK TIEN

MONITERING, AFDWINGING EN GEREGTELIKE VERRIGTINGE

63 Aanstelling van arbeidsinspekteurs
64 Werksaamhede van arbeidsinspekteurs
65 Betredingsbevoegdhede
66 Bevoegdhede om te ondervra en te ondersoek
67 Samewerking met arbeidsinspekteurs
68 Verkryging van onderneming
69 Nakomingsbevel
70 Beperkings
71 Besware teen nakomingsbevel
72 Appèlle teen bevel van Direkteur-generaal
73 Bevel kan bevel van Arbeidshof gemaak word
74 Samevoeging van verrigtinge
75 Betaling van rente
76 Bewys van nakoming
77 Jurisdiksie van Arbeidshof
77A Bevoegdhede van Arbeidshof
[A. 77A ingevoeg by a. 19 van Wet 11 van 2002.]
78 Regte van werknemers
79 Beskerming van regte
80 Prosedure vir geskille
81 Bewyslas

HOOFSTUK ELF

ALGEMEEN

82 Tydelike werkverskaffingsdienste
83 Persone as werknemers beskou
83A Vermoede oor wie 'n werknemer is
[A. 83A ingevoeg by a. 21 van Wet 11 van 2002.]
84 Duur van diens
85 Delegering
86 Regulasies
87 Goeie Praktykkodes
88 Minister se bevoegdheid om voetnote te verander en daaraan toe te voeg
89 Verteenwoordiging van werknemers of werkgewers
90 Vertroulikheid
91 Antwoorde nie in strafregtelike verrigtinge gebruik te word nie
92 Hindering, onbehoorlike beïnvloeding en bedrog
93 Strawwe
94 Hierdie Wet bind Staat
95 Oorgangsreëlings en wysiging en herroeping van wette
96 Kort titel en inwerkingtreding

BYLAES

Bylae Een: Prosedures vir progressiewe vermindering van maksimum werkure
Bylae Twee: Maksimum toelaatbare boetes wat opgelê kan word vir versuim om hierdie Wet na te kom
Bylae Drie: Oorgangsbepalings
Bylae Vier: Wette deur artikel 95 (5) herroep

HOOFSTUK EEN

WOORDOMSKRYWING, DOEL EN TOEPASSING VAN HIERDIE WET (aa 1-5)

1 Woordomskrywing

In hierdie Wet, tensy uit die samehang anders blyk, beteken-

"Arbeidsappèlhof" die Arbeidsappèlhof by artikel 167 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, ingestel;

"Arbeidshof" die Arbeidshof by artikel 151 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, ingestel;

"arbeidsinspekteur" 'n arbeidsinspekteur kragtens artikel 63 aangestel, en ook, enige persoon wat kragtens daardie artikel deur die Minister aangewys is om enige werksaamheid van 'n arbeidsinspekteur te verrig;

"basiese diensvoorwaarde" 'n bepaling van hierdie Wet of 'n sektorale vasstelling wat 'n minimum beding of voorwaarde van diens stel;

"bedingingsraad" 'n bedingingsraad ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, geregistreer en, met betrekking tot die staatsdiens, ook die bedingingsrade in artikel 35 van daardie Wet bedoel;

"besoldiging" enige betaling in kontant of in goedere of in beide kontant en goedere, gedoen of verskuldig aan iemand in ruil waarvoor daardie persoon vir 'n ander persoon werk, met inbegrip van die Staat, en het **"besoldig"** 'n ooreenstemmende betekenis;[ii]*

"beteken" om per aangetekende pos, telegram, teleks, telefaksimilee te stuur of per hand te lewer;

"Departement" die Departement van Arbeid;

"dienswet" ook hierdie Wet, enige ander Wet waarvan die administrasie aan die Minister opgedra is, en enige van die volgende Wette:

(a) Die Werkloosheidversekeringswet, 1966 (Wet 30 van 1966);
(b) die Skills Development Act, 1998 (Wet 97 van 1998);
(c) die Employment Equity Act, 1998 (Wet 55 van 1998);
(d) die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, 1993 (Wet 85 van 1993);
(e) die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes, 1993 (Wet 130 van 1993);

[Omskrywing van "dienswet" vervang by a. 1 van Wet 11 van 2002.]

"Direkteur-generaal" die Direkteur-generaal van Arbeid;

"gebied" ook 'n aantal gebiede, hetsy aangrensend al dan nie;

"geregistreerde vakbond" 'n vakbond wat kragtens artikel 96 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, geregistreer is;

"geregistreerde werkgewersorganisasie" 'n werkgewersorganisasie wat kragtens artikel 96 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, geregistreer is;

"geskil" ook 'n beweerde geskil;

"gewone werkure" die werkure ingevolge artikel 9 of ingevolge 'n ooreenkoms ingevolge artikel 11 of 12 toegelaat;

"goeie praktykkode" 'n goeie praktykkode deur die Minister ingevolge artikel 87 van hierdie Wet uitgereik;

"Grondwet" die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996 (Wet 108 van 1996);

"hierdie Wet" ook die Bylaes en enige regulasies kragtens hierdie Wet uitgevaardig, maar nie ook die opskrifte of voetnotas nie;

"huiswerker" 'n werknemer wat huiswerk verrig in die huis van sy of haar werkgewer, en ook-

(a) 'n tuinwerker;

(b) 'n persoon wat as bestuurder van 'n motorvoertuig by 'n huishouding in diens is; en

(c) 'n persoon wat kinders, bejaardes, siekes, verswaktes of gestremdes versorg, maar nie ook 'n plaaswerker nie;

"kind" iemand wat onder die ouderdom van 18 jaar is;

"kollektiewe ooreenkoms" 'n skriftelike ooreenkoms oor bedinge en voorwaardes van diens of enige ander aangeleentheid van onderlinge belang aangegaan deur een of meer geregistreerde vakbonde, aan die een kant, en aan die ander kant-

(a) een of meer werkgewers;

(b) een of meer geregistreerde werkgewersorganisasies; of

(c) een of meer werkgewers en een of meer geregistreerde werkgewersorganisasies;

"Kommissie" die Kommissie vir Diensvoorwaardes by artikel 59 (1) ingestel;

"KVBA" die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie ingevolge artikel 112 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, ingestel;

"loon" die bedrag geld aan 'n werknemer betaal of betaalbaar ten opsigte van gewone werkure of, indien dit korter is, die ure wat 'n werknemer gewoonlik op 'n dag of in 'n week werk;

"mediese praktisyn" 'n persoon wat daarop geregtig is om ingevolge artikel 17 van die Wet op Geneeshere, Tandartse en Aanvullende Gesondheidsdiensberoepe, 1974 (Wet 56 van 1974), as 'n mediese praktisyn te praktiseer;

"maand" 'n kalendermaand;

"Minister" die Minister van Arbeid;

"nakomingsbevel" 'n nakomingsbevel deur 'n arbeidsinspekteur ingevolge artikel 69 (1) uitgereik;

"NEOAR" die Nasionale Ekonomiese, Ontwikkelings- en Arbeidsraad ingestel by artikel 2 van die Wet op die Nasionale Ekonomiese, Ontwikkelings- en Arbeidsraad, 1994 (Wet 35 van 1994);

"openbare vakansiedag" enige dag wat 'n openbare vakansiedag is ingevolge die Wet op Openbare Vakansiedae, 1994 (Wet 36 van 1994);

"ooreenkoms" ook 'n kollektiewe ooreenkoms;

"oortyd" die tyd wat 'n werknemer gedurende 'n dag of 'n week werk wat die gewone werkure oorskry;

"plaaswerker" 'n werknemer wat hoofsaaklik in of in verband met boerderybedrywighede in diens is, en ook 'n werknemer wat uitsluitlik of hoofsaaklik huiswerk in 'n huis op 'n plaas verrig;

"raad" ook 'n bedingingsraad en 'n statutêre raad;

"sektor" 'n nywerheid of 'n diens of 'n deel van 'n nywerheid of 'n diens;

"sektorale vasstelling" 'n sektorale vasstelling kragtens Hoofstuk Agt gedoen;

"seniorbestuurswerknemer" 'n werknemer wat die gesag het om werknemers te huur, te dissiplineer en te ontslaan, en om die werkgewer intern en ekstern te verteenwoordig;

"staatsdiens" die staatsdiens bedoel in artikel 1 (1) van die Staatsdienswet, 1994 (Proklamasie 103 van 1994), en ook enige organisasiekomponent beoog in artikel 7 (4) van daardie Wet en vermeld in die eerste kolom van Bylae 2 by daardie Wet, maar uitgesonderd-

(a) die lede van die Nasionale Weermag;

(b) die Nasionale Intelligensie-agentskap;

(c) die Suid-Afrikaanse Geheimediens;

(d) die Suid-Afrikaanse Nasionale Akademie van Intelligensie;
(e) Comsec.

[Par. *(e)* bygevoeg as par. *(d)* by a. 40 (1) van Wet 65 van 2002 en by a. 26 van Wet 68 van 2002 en bygevoeg as par. *(e)* by a. 25 (2) van Wet 52 van 2003.]

"statutêre raad" 'n raad ingestel kragtens Deel E van Hoofstuk III van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995;

"tydelike werkverskaffingsdiens" enige persoon wat, teen beloning, vir 'n kliënt ander persone verkry of verskaf-

(a) wat dienste lewer aan of werk verrig vir die kliënt; en
(b) wat deur die tydelike werkverskaffingsdiens besoldig word;

"vakbond" 'n vereniging van werknemers waarvan die hoofdoel is om verhoudinge tussen werknemers en werkgewers, met inbegrip van enige werkgewersorganisasies, te reël;

"vakbondbeampte" ook 'n beampte van 'n federasie van vakbonde;

"vakbondverteenwoordiger" 'n verteenwoordiger van 'n vakbond wat daarop geregtig is om die regte beoog in artikel 14 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, uit te oefen;

"voorskryf" by regulasie voorskryf, en het **"voorgeskryf"** en **"voorgeskrewe"** 'n ooreenstemmende betekenis;

"vroedvrou" 'n persoon wat ingevolge artikel 16 van die Wet op Verpleging, 1978, (Wet 50 van 1978), geregistreer en ingeskryf is om as 'n vroedvrou te praktiseer;

"week", met betrekking tot 'n werknemer, die tydperk van sewe dae waarin die werkweek van daardie werknemer gewoonlik val;

"werkgewersorganisasie" enige aantal werkgewers wat met mekaar geassosieer is met die doel, hetsy op sigself of met ander doeleindes, om verhoudinge tussen werkgewers en werknemers of vakbonde te reël;

"werknemer"-

(a) iemand, uitgesonderd 'n onafhanklike kontrakteur, wat vir iemand anders of vir die Staat werk en wat besoldiging ontvang of daarop geregtig is om besoldiging te ontvang; en
(b) iemand anders wat op enige wyse help om die besigheid van 'n werkgewer voort te sit of te bedryf,

en het **"in diens"** en **"diens"** 'n ooreenstemmende betekenis;[iii]*

"werkplek" enige plek waar werknemers werk;

"werkplekforum", 'n werkplekforum kragtens Hoofstuk V van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, ingestel.

"Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995" die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995);

2 Doel van hierdie Wet

Die doel van hierdie Wet is om ekonomiese ontwikkeling en maatskaplike geregtigheid te bevorder deur die primêre oogmerke van hierdie Wet te bereik, naamlik-

(a) om uitvoering te gee aan die reg op billike arbeidspraktyke wat by artikel 23 (1) van die Grondwet verleen is en daardie reg te reël-
  (i) deur basiese diensvoorwaardes in te stel en af te dwing;
  (ii) deur die verandering van basiese diensvoorwaardes te reël;
(b) om uitvoering te gee aan die verpligtinge wat deur die Republiek as lidland van die Internasionale Arbeidsorganisasie opgeloop is.

3 Toepassing van hierdie Wet

(1) Hierdie Wet is van toepassing op alle werknemers en werkgewers, behalwe-

(a) lede van die Nasionale Weermag, die Nasionale Intelligensie-agentskap en die Suid-Afrikaanse Geheimediens en die Suid-Afrikaanse Nasionale Akakemie van Intelligensie;

[Par. *(a)* vervang by a. 40 (1) van Wet 65 van 2002.]

(b) onbesoldigde vrywillige werkers wat vir 'n organisasie werk wat 'n liefdadigheidsdoel dien;

(c) die direkteure en personeel van Comsec.

[Par. *(c)* bygevoeg by a. 26 van Wet 68 van 2002 en by a. 25 (2) van Wet 52 van 2003.]

(2) Hierdie Wet is van toepassing op persone wat beroepsopleiding ondergaan, behalwe in soverre enige beding of voorwaarde van hulle diens deur die bepalings van 'n ander wet gereël word.

(3) Hierdie Wet, behalwe artikel 41, is nie van toepassing nie op persone in diens op skepe ter see ten opsigte van wie die Handelskeepvaartwet, 1951 (Wet 57 van 1951), van toepassing is, behalwe in soverre daar in 'n sektorale vasstelling daarvoor voorsiening gemaak word.

4 Insluiting van bepalings in dienskontrakte

'n Basiese diensvoorwaarde maak 'n beding van enige dienskontrak uit, behalwe in soverre-

(a) 'n ander wet 'n beding bepaal wat vir die werknemer gunstiger is;

(b) die basiese diensvoorwaarde vervang, verander of uitgesluit is ooreenkomstig die bepalings van hierdie Wet; of

(c) 'n beding van die dienskontrak vir die werknemer gunstiger is as die basiese diensvoorwaarde.

5 Hierdie Wet nie deur ooreenkomste geraak nie

Hierdie Wet of enigiets daarkragtens gedoen, het voorrang bo enige ooreenkoms, ongeag of dit voor of na die inwerkingtreding van hierdie Wet aangegaan is.

HOOFSTUK TWEE
REËLING VAN WERKTYD (aa 6-18)

6 Toepassing van hierdie Hoofstuk

(1) Hierdie Hoofstuk, behalwe artikel 7, is nie van toepassing nie op-

(a) senior bestuurswerknemers;

(b) werknemers in diens as verkoopspersoneel wat reis na die persele van klante en wat hulle eie werkure reël;

(c) werknemers wat minder as 24 uur 'n maand vir 'n werkgewer werk.

(2) Artikels 9, 10 (1), 14 (1), 15 (1), 17 (2) en 18 (1) is nie van toepassing nie op werk wat sonder versuim gedoen moet word as gevolg van omstandighede waarvoor daar nie redelikerwys van die werkgewer verwag kon word om voorsiening te maak nie en wat nie gedurende hulle gewone werkure deur werknemers verrig kan word nie.

(3) Die Minister moet, op advies van die Kommissie, 'n vasstelling[iv]* doen om die toepassing van hierdie Hoofstuk of enige bepaling daarvan op enige kategorie werknemers wat meer verdien as 'n bedrag in daardie vasstelling vermeld, uit te sluit.

[Datum van inwerkingtreding van sub-a. (3): 21 Maart 1998.]

(4) Alvorens die Minister 'n kennisgewing ingevolge subartikel (3) uitreik, moet die Minister-

(a) 'n konsep van die beoogde kennisgewing in die *Staatskoerant* publiseer; en

(b) belanghebbende persone uitnooi om binne 'n redelike tydperk skriftelike vertoë oor die beoogde kennisgewing voor te lê.

[Datum van inwerkingtreding van sub-a. (4): 21 Maart 1998.]

7 Reëling van werktyd

Elke werkgewer moet die werktyd van elke werknemer reël-

(a) ooreenkomstig die bepalings van enige Wet wat beroepsgesondheid en -veiligheid reël;

(b) met behoorlike inagneming van die gesondheid en veiligheid van werknemers;

(c) met behoorlike inagneming van die Goeie Praktykkode oor die Reëling van Werktyd[v]* ingevolge artikel 87 (1) *(a)* uitgereik; en

(d) met behoorlike inagneming van werknemers se gesinsverantwoordelikhede.

8 Uitleg van dag

Vir die doeleindes van artikels 9 tot 16 beteken 'dag' 'n tydperk van 24 uur bereken vanaf die tyd wanneer die werknemer gewoonlik begin werk, en het 'daagliks' 'n ooreenstemmende betekenis.

[A. 8 vervang by a. 2 van Wet 11 van 2002.]

9 Gewone werkure

(1) Behoudens hierdie Hoofstuk mag 'n werkgewer nie van 'n werknemer vereis of hom of haar toelaat om meer as-

(a) 45 uur in 'n week te werk nie; en

(b) nege uur op 'n dag te werk nie indien die werknemer op 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) 'n Werknemer se gewone werkure ingevolge subartikel (1) kan by ooreenkoms verleng word met tot 15 minute op 'n dag maar met hoogstens 60 minute in 'n week, ten einde 'n werknemer wie se pligte insluit om lede van die publiek te bedien, in staat te stel om na die voltooiing van gewone werkure voort te gaan om daardie pligte te verrig.

(3) Bylae 1 stel prosedures in vir die progressiewe vermindering van die maksimum gewone werkure tot 'n maksimum van 40 gewone werkure per week en agt gewone werkure per dag.

10 Oortyd

(1) Behoudens hierdie Hoofstuk mag 'n werkgewer 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.

[Sub-a. (1) vervang by a. 3 *(a)* van Wet 11 van 2002.]

(1A) 'n Ooreenkoms ingevolge subartikel (1) mag nie van 'n werknemer vereis of hom of haar toelaat om meer as 12 uur op enige dag te werk nie.

[Sub-a. (1A) ingevoeg by a. 3 *(b)* van Wet 11 van 2002.]

(2) 'n Werkgewer moet aan 'n werknemer vir enige oortyd gewerk een en 'n half maal die werknemer se loon betaal.

(3) Ondanks subartikel (2) kan 'n ooreenkoms bepaal dat 'n werkgewer aan-

(a) 'n werknemer nie minder as die werknemer se gewone loon betaal vir oortyd wat gewerk is en die werknemer minstens 30 minute tyd vry met betaling gee vir elke uur oortyd gewerk; of

(b) 'n werknemer minstens 90 minute tyd vry met betaling gee vir elke uur oortyd gewerk.

(4) *(a)* 'n Werkgewer moet tyd vry met betaling ingevolge subartikel (3) gee binne een maand nadat die werknemer daarop geregtig geword het.

(b) 'n Skriftelike ooreenkoms kan die tydperk beoog deur paragraaf *(a)* tot 12 maande verleng.

(5) 'n Ooreenkoms wat ingevolge subartikel (1) met 'n werknemer aangegaan word wanneer die werknemer begin werk, of gedurende die eerste drie maande van diens, verstryk na een jaar.

(6) *(a)* 'n Kollektiewe ooreenkoms kan die maksimum toegelate oortyd tot 15 uur per week verleng.

(b) 'n Kollektiewe ooreenkoms beoog in paragraaf *(a)* kan vir hoogstens twee maande in enige tydperk van 12 maande van toepassing wees.

[Sub-a. (6) bygevoeg by a. 3 *(c)* van Wet 11 van 2002.]

11 Saamgeperste werkweek

(1) 'n Skriftelike ooreenkoms kan van 'n werknemer vereis of hom of haar toelaat om tot 12 uur op 'n dag, met inbegrip van die etenspouses wat ingevolge artikel 14 vereis word, te werk sonder om betaling vir oortyd te ontvang.

(2) 'n Ooreenkoms ingevolge subartikel (1) mag nie van 'n 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) op meer as vyf dae in 'n week te werk nie.

12 Berekening van gemiddelde werkure

(1) Ondanks artikels 9 (1) en (2) en 10 (1) *(b)* kan die gewone werkure en oortyd van 'n werknemer ingevolge 'n kollektiewe ooreenkoms as 'n gemiddelde bereken word oor 'n tydperk van tot vier maande.

(2) 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer wat deur 'n kollektiewe ooreenkoms ingevolge subartikel (1) gebind word, vereis of hom of haar toelaat om meer as-

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

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

(3) 'n Kollektiewe ooreenkoms ingevolge subartikel (1) verstryk na 12 maande.

(4) Subartikel (3) is slegs van toepassing op die eerste twee kollektiewe ooreenkomste wat ingevolge subartikel (1) aangegaan word.

13 Vasstelling van werkure deur Minister

(1) Ondanks hierdie Hoofstuk kan die Minister op grond van gesondheid en veiligheid, by regulasie die maksimum toegelate werkure, met inbegrip van oortyd, voorskryf wat enige kategorie werknemer-

(a) daagliks, weekliks of gedurende enige ander tydperk in die regulasie vermeld mag werk; en

(b) gedurende 'n aaneenlopende tydperk sonder onderbreking mag werk.

(2) 'n Regulasie ingevolge subartikel (1) mag nie maksimum ure voorskryf wat dié in artikels 9 en 10 toegelaat, te bowe gaan nie.

(3) 'n Regulasie ingevolge subartikel (1) kan uitgevaardig word slegs-

(a) op advies van die hoofinspekteur aangestel ingevolge artikel 27 van die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, 1993 (Wet 85 van 1993), of die hoofinspekteur aangestel ingevolge artikel 48 van die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne, 1996 (Wet 29 van 1996); en

(b) na oorleg met die Kommissie.

14 Etenspouses

(1) 'n Werkgewer moet 'n werknemer wat meer as vyf uur lank aaneenlopend werk, 'n etenspouse van minstens een aaneenlopende uur gee.

(2) Gedurende 'n etenspouse kan daar van die werknemer vereis word of kan hy of sy toegelaat word om slegs die pligte te verrig wat nie kan oorstaan nie en nie deur 'n ander werknemer verrig kan word nie.

(3) 'n Werknemer moet besoldig word-

(a) vir 'n etenspouse waartydens daar van die werknemer vereis word óf om te werk óf om vir werk beskikbaar te wees; en

(b) vir enige deel van 'n etenspouse wat langer as 75 minute is, tensy die werknemer op die perseel waar die werkplek geleë is, woon.

(4) Vir die doeleindes van subartikel (1) is werk aaneenlopend indien dit nie deur 'n pouse van minstens 60 minute onderbreek word nie.

(5) 'n Skriftelike ooreenkoms kan-

(a) die etenspouse tot minstens 30 minute verkort;

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

15 Daaglikse en weeklikse rustye

(1) 'n Werkgewer moet 'n werknemer-

(a) 'n daaglikse rustyd toelaat van minstens 12 opeenvolgende ure nadat werk beëindig is en voordat werk weer begin; en

(b) 'n weeklikse rustyd toelaat van minstens 36 opeenvolgende ure wat, tensy anders ooreengekom, 'n Sondag moet insluit.

(2) 'n Daaglikse rustyd ingevolge subartikel (1) *(a)* kan, deur skriftelike ooreenkoms, verminder word tot 10 uur vir 'n werknemer-

(a) wat op die perseel waarop die werkplek geleë is, woon; en

(b) wie se etenspouse minstens drie uur is.

(3) Ondanks subartikel (1) *(b)* kan 'n skriftelike ooreenkoms voorsiening maak vir-

(a) 'n rustyd van minstens 60 opeenvolgende ure elke twee weke; of

(b) die verkorting van 'n werknemer se weeklikse rustyd met tot agt uur in 'n week indien die rustyd in die daaropvolgende week in dieselfde mate verleng word.

16 Betaling vir werk op Sondae

(1) 'n Werkgewer moet 'n werknemer wat op 'n Sondag werk teen dubbel die werknemer se loon vir elke uur gewerk, betaal, tensy die werknemer gewoonlik op 'n Sondag werk, in welke geval die werkgewer die werknemer teen een en 'n half maal die werknemer se loon vir elke uur wat gewerk is, moet betaal.

(2) Indien 'n werknemer minder as die werknemer se gewone skof op 'n Sondag werk en die betaling waarop die werknemer ingevolge subartikel (1) geregtig is, minder is as die werknemer se gewone daaglikse loon, moet die werkgewer die werknemer die werknemer se gewone daaglikse loon betaal.

(3) Ondanks subartikels (1) en (2) kan 'n ooreenkoms 'n werkgewer toelaat om aan 'n

werknemer wat op 'n Sondag werk, tyd vry met betaling toe te staan wat gelyk is aan die verskil in waarde tussen die betaling deur die werknemer ontvang vir werk op die Sondag verrig en die betaling waarop die werknemer ingevolge subartikels (1) en (2) geregtig is.

(4) Enige tyd wat op 'n Sondag gewerk word deur 'n werknemer wat nie gewoonlik op 'n Sondag werk nie, word by die berekening van 'n werknemer se gewone werkure ingevolge artikel 9 (1) en (2) nie in aanmerking geneem nie, maar word in aanmerking geneem by die berekening van die oortyd wat deur die werknemer ingevolge artikel 10 (1) *(b)* gewerk word.

(5) Indien 'n skof wat deur 'n werknemer gewerk is op 'n Sondag en 'n ander dag val, word die hele skof geag op die Sondag gewerk te wees, tensy die grootste deel van die skof op die ander dag gewerk is, in welke geval die hele skof geag word op die ander dag gewerk te wees.

(6) *(a)* 'n Werkgewer moet tyd vry met betaling ingevolge subartikel (3) toestaan binne een maand nadat die werknemer daarop geregtig geword het.

(b) 'n Skriftelike ooreenkoms kan die tydperk beoog in paragraaf *(a)* tot 12 maande verleng.

17 Nagwerk

(1) In hierdie artikel beteken "nagwerk" werk verrig na 18:00 en voor 06:00 die volgende dag.

(2) 'n Werkgewer kan van 'n werknemer vereis of hom of haar toelaat om nagwerk te verrig slegs indien aldus ooreengekom is, en indien-

(a) die werknemer vergoed word deur die betaling van 'n toelae, wat 'n skoftoelae kan wees, of deur 'n vermindering van werkure; en

(b) vervoer beskikbaar is tussen die werknemer se woonplek en die werkplek by die begin en einde van die werknemer se skof.

(3) 'n Werkgewer wat van 'n werknemer vereis om op 'n gereelde grondslag na 23:00 en voor 06:00 die volgende dag werk te verrig, moet-

(a) die werknemer skriftelik inlig, of indien die werknemer nie in staat is om 'n geskrewe kommunikering te verstaan nie, mondeling, in 'n taal wat die werknemer verstaan, omtrent-

(i) enige gesondheids- en veiligheidsgevare wat verbonde is aan die werk wat die werknemer moet verrig; en

(ii) die werknemer se reg om 'n mediese ondersoek ingevolge paragraaf *(b)* te ondergaan;

(b) die werknemer, op versoek van die werknemer en vir die rekening van die werkgewer, in staat stel om 'n mediese ondersoek te ondergaan betreffende daardie gevare-

(i) voordat die werknemer begin, of binne 'n redelike tydperk nadat die werknemer begin, met daardie werk; en

(ii) met gepaste tussenposes terwyl die werknemer voortgaan om daardie werk te verrig; en

(c) die werknemer binne 'n redelike tyd na geskikte dagwerk oorplaas indien-

(i) die werknemer aan 'n gesondheidstoestand ly wat met die verrigting van nagwerk verband hou; en

(ii) dit vir die werkgewer moontlik is om dit te doen;

(4) Vir die doeleindes van subartikel (3) werk 'n werknemer op 'n gereelde grondslag indien die werknemer vir 'n tydperk van langer as een uur na 23:00 en voor 06:00 vir minstens

vyf keer per maand of 50 keer per jaar werk.

(5) Die Minister kan, na oorleg met die Kommissie, regulasies uitvaardig betreffende die doen van mediese ondersoeke vir werknemers wat nagwerk verrig.[vi]*

18 Openbare vakansiedae[vii]*

(1) 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis om op 'n openbare vakansiedag te werk nie, behalwe ooreenkomstig 'n ooreenkoms.

(2) Indien 'n openbare vakansiedag op 'n dag val waarop 'n werknemer gewoonlik werk, moet 'n werkgewer-

(a) aan 'n werknemer wat nie op die openbare vakansiedag werk nie, die loon betaal wat die werknemer gewoonlik sou ontvang het vir werk op daardie dag;

(b) aan 'n werknemer wat op die openbare vakansiedag werk-

(i) minstens dubbel die bedrag in paragraaf *(a)* bedoel, betaal; of

(ii) indien dit groter is, die bedrag in paragraaf *(a)* bedoel betaal plus die bedrag deur die werknemer verdien vir die tyd op daardie dag gewerk.

(3) Indien 'n werknemer op 'n openbare vakansiedag werk waarop die werknemer gewoonlik nie sou werk nie, moet die werkgewer aan daardie werknemer 'n bedrag betaal wat gelyk is aan-

(a) die werknemer se gewone daaglikse loon; plus

(b) die bedrag wat deur die werknemer verdien is vir werk verrig op daardie dag, hetsy bereken op grond van tyd gewerk of enige ander metode.

(4) 'n Werkgewer moet 'n werknemer vir 'n openbare vakansiedag op die werknemer se gebruiklike betaaldag betaal.

(5) Indien 'n skof deur 'n werknemer gewerk op 'n openbare vakansiedag en 'n ander dag val, word die hele skof geag op die openbare vakansiedag gewerk te wees, maar indien die grootste deel van die skof op die ander dag gewerk is, word die hele skof geag op die ander dag gewerk te wees.

HOOFSTUK DRIE
VERLOF (aa 19-27)

19 Toepassing van hierdie Hoofstuk

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

(2) Tensy 'n ooreenkoms anders bepaal, is hierdie Hoofstuk nie van toepassing nie op verlof toegestaan aan 'n werknemer wat meer is as die werknemer se geregtigdheid kragtens hierdie Hoofstuk.

20 Jaarlikse verlof

(1) In hierdie Hoofstuk beteken "jaarlikse verlofsiklus" die tydperk van 12 maande diens by dieselfde werkgewer wat onmiddellik volg op-

(a) die aanvang van 'n werknemer se diens; of

(b) die voltooiing van daardie werknemer se vorige verlofsiklus.

(2) 'n Werkgewer moet aan 'n werknemer minstens-

(a) 21 opeenvolgende dae jaarlikse verlof met volle besoldiging toestaan ten opsigte van elke jaarlikse verlofsiklus; of

(b) by ooreenkoms, een dag jaarlikse verlof met volle besoldiging toestaan vir elke 17 dae waarop die werknemer gewerk het of op betaling geregtig was;

(c) by ooreenkoms, een uur jaarlikse verlof met volle besoldiging toestaan vir elke 17 uur waarop die werknemer gewerk het of op betaling geregtig was.

(3) 'n Werknemer is geregtig om verlof wat ingevolge subartikel (2) in 'n jaarlikse verlofsiklus opgeloop het, op opeenvolgende dae te neem.

(4) 'n Werkgewer moet jaarlikse verlof toestaan binne ses maande na die einde van die jaarlikse verlofsiklus.

(5) 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis of hom of haar toelaat om jaarlikse verlof te neem nie gedurende-

(a) enige ander verloftydperk waarop die werknemer ingevolge hierdie Hoofstuk geregtig is; of

(b) 'n tydperk van kennisgewing van diensbeëindiging.

(6) Ondanks subartikel (5) moet 'n werkgewer 'n werknemer op die werknemer se skriftelike versoek toelaat om verlof te neem gedurende 'n tydperk van verlof sonder betaling.

(7) 'n Werkgewer kan 'n werknemer se geregtigdheid op jaarlikse verlof verminder met die getal dae geleentheidsverlof met volle besoldiging wat in daardie verlofsiklus op versoek van die werknemer aan die werknemer toegestaan is.

(8) Indien 'n openbare vakansiedag op 'n dag gedurende 'n werknemer se jaarlikse verlof val waarop die werknemer gewoonlik sou gewerk het, moet die werkgewer aan die werknemer 'n bykomende dag verlof met betaling toestaan.

(9) 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis of die werknemer toelaat om gedurende enige tydperk van jaarlikse verlof vir die werkgewer te werk nie.

(10) Jaarlikse verlof moet geneem word-

(a) ooreenkomstig 'n ooreenkoms tussen die werkgewer en die werknemer; of

(b) indien daar geen ooreenkoms ingevolge paragraaf *(a)* is nie, op 'n keer bepaal deur die werkgewer ooreenkomstig hierdie artikel.

(11) 'n Werkgewer mag nie 'n werknemer betaal in plaas van verlof met betaling ingevolge hierdie artikel toestaan nie, behalwe-

(a) by die beëindiging van diens; en

(b) ooreenkomstig artikel 40 *(b)* en *(c)*.

21 Betaling vir jaarlikse verlof

(1) 'n Werkgewer moet aan 'n werknemer verlofbetaling betaal wat minstens gelyk is aan die besoldiging wat die werknemer sou ontvang het vir werk vir 'n tydperk wat gelyk is aan die tydperk van jaarlikse verlof, bereken-

(a) teen die werknemer se besoldigingskoers onmiddellik voor die begin van die tydperk van jaarlikse verlof; en

(b) ooreenkomstig artikel 35.

(2) 'n Werkgewer moet aan 'n werknemer verlofbetaling betaal-

(a) voor die begin van die verloftydperk; of

(b) volgens ooreenkoms, op die werknemer se gewone betaaldag.

22 Siekteverlof

(1) In hierdie Hoofstuk beteken "siekteverlofsiklus" die tydperk van 36 maande diens by dieselfde werkgewer wat onmiddellik volg op-

(a) die aanvang van 'n werknemer se diens; of

(b) die voltooiing van daardie werknemer se vorige siekteverlofsiklus.

(2) Gedurende elke siekteverlofsiklus is 'n werknemer geregtig op 'n hoeveelheid siekteverlof met betaling wat gelyk is aan die getal dae wat die werknemer gewoonlik sou gewerk het gedurende 'n tydperk van ses weke.

(3) Ondanks subartikel (2) is 'n werknemer, gedurende die eerste ses maande diens,

geregtig op een dag siekteverlof met betaling vir elke 26 dae wat hy of sy gewerk het.

(4) Gedurende 'n werknemer se eerste siekteverlofsiklus kan die werkgewer 'n werknemer se geregtigdheid op siekteverlof ingevolge subartikel (2) verminder met die getal dae siekteverlof wat ingevolge subartikel (3) geneem is.

(5) Behoudens artikel 23 moet 'n werkgewer 'n werknemer vir 'n dag siekteverlof-

(a) die loon betaal wat die werknemer gewoonlik sou ontvang het vir werk op daardie dag; en

(b) op die werknemer se gewone betaaldag betaal.

(6) 'n Ooreenkoms kan die betaling verminder waarop 'n werknemer ingevolge hierdie artikel geregtig is ten opsigte van afwesigheid van enige dag indien-

(a) die getal dae betaalde siekteverlof minstens vergelykbaar vermeerder word met enige vermindering in die daaglikse bedrag siektebetaling; en

(b) die werknemer se geregtigdheid op betaling-

(i) vir enige dag se siekteverlof minstens 75 persent is van die loon wat aan die werknemer betaalbaar is die vir gewone ure wat die werknemer op daardie dag sou gewerk het; en

(ii) vir siekteverlof oor die siekteverlofsiklus ten minste gelyk is aan die werknemer se geregtigdheid ingevolge subartikel (2).

23 Bewys van ongeskiktheid

(1) 'n Werkgewer hoef 'n werknemer nie ingevolge artikel 22 te betaal nie indien die werknemer afwesig was van sy of haar werk vir meer as twee opeenvolgende dae of by meer as twee geleenthede gedurende 'n tydperk van agt weke en, op versoek van die werkgewer, nie 'n mediese sertifikaat voorlê wat verklaar dat die werknemer as gevolg van siekte of besering vir die duur van sy of haar afwesigheid nie in staat was om te werk nie.

(2) Die mediese sertifikaat moet uitgereik en onderteken wees deur 'n mediese praktisyn of 'n ander persoon wat gekwalifiseer is om pasiënte te diagnoseer en te behandel en wat geregistreer is by 'n beroepsraad wat by 'n Wet van die Parlement ingestel is.

(3) Indien dit nie redelikerwys uitvoerbaar is vir 'n werknemer wat op die werkgewer se perseel woon om 'n mediese sertifikaat te bekom nie, mag die werkgewer nie betaling ingevolge subartikel (1) weerhou nie tensy die werkgewer redelike bystand aan die werknemer verleen om die sertifikaat te bekom.

24 Toepassing op beroepsongelukke of -siektes

Artikels 22 en 23 is nie van toepassing nie op 'n ongeskiktheid vir werk wat veroorsaak is deur 'n ongeluk of beroepsiekte soos omskryf in die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes, 1993 (Wet 130 van 1993), of die Wet op Bedryfsiektes in Myne en Bedrywe, 1973 (Wet 78 van 1973), behalwe ten opsigte van enige tydperk waartydens daar geen vergoeding ingevolge daardie Wette betaalbaar is nie.

25 Kraamverlof[viii]*

(1) 'n Werknemer is geregtig op minstens vier opeenvolgende maande kraamverlof.

(2) 'n Werknemer kan met kraamverlof begin-

(a) te eniger tyd vanaf vier weke voor die verwagte datum van geboorte, tensy anders ooreengekom; of

(b) op 'n datum met ingang waarvan 'n mediese praktisyn of vroedvrou sertifiseer dat dit vir die gesondheid van die werknemer of van haar ongebore kind nodig is.

(3) Geen werknemer mag vir ses weke na die geboorte van haar kind werk nie, tensy 'n mediese praktisyn of vroedvrou sertifiseer dat sy geskik is om dit te doen.

(4) 'n Werknemer wat 'n miskraam gedurende die derde trimester van swangerskap het of 'n doodgebore kind baar, is geregtig op kraamverlof vir ses weke na die miskraam of doodgeboorte, ongeag of die werknemer ten tyde van die miskraam of doodgeboorte met kraamverlof begin het.

(5) Tensy 'n werknemer nie in staat is om dit te doen nie, moet die werknemer 'n werkgewer skriftelik in kennis stel van die datum waarop die werknemer van voorneme is om-

(a) met kraamverlof te begin; en

(b) na kraamverlof terug te keer werk toe.

(6) Kennisgewing ingevolge subartikel (5) moet gegee word-

(a) minstens vier weke voordat die werknemer van voorneme is om met kraamverlof te begin; of

(b) indien dit nie redelikerwys moontlik is om dit te doen nie, so gou as wat dit redelikerwys moontlik is.

(7) Die betaling van kraamvoordele sal deur die Minister behoudens die bepalings van die Werkloosheidversekeringswet, 1966 (Wet 30 van 1966), bepaal word.[ix]*

26 Beskerming van werknemers voor en na geboorte van 'n kind

(1) Geen werkgewer mag van 'n swanger werknemer of 'n werknemer wat haar kind borsvoed, vereis of haar toelaat om werk te verrig wat gevaarlik is vir haar gesondheid of vir die gesondheid van haar kind nie.[x]*

(2) Gedurende 'n werknemer se swangerskap, en vir 'n tydperk van ses maande na haar kind se geboorte, moet haar werkgewer haar 'n geskikte alternatiewe werk aanbied op bedinge en voorwaardes wat nie minder gunstig as haar gewone bedinge en voorwaardes van diens is nie, indien-

(a) die werknemer nagwerk, soos in artikel 17 (1) omskryf, moet verrig of haar werk 'n gevaar vir haar of haar kind se gesondheid of veiligheid inhou; en

(b) dit vir die werkgewer moontlik is om dit te doen.

27 Verlof vir gesinsverantwoordelikheid

(1) Hierdie artikel is van toepassing op 'n werknemer-

(a) wat vir langer as vier maande in diens was van 'n werkgewer; en

(b) wat vir minstens vier dae per week vir daardie werkgewer werk.

(2) Gedurende elke jaarlikse verlofsiklus moet 'n werkgewer, op versoek van die werknemer, drie dae betaalde verlof aan die werknemer verleen, wat die werknemer geregtig is om te neem-

(a) wanneer die werknemer se kind gebore word;

(b) wanneer die werknemer se kind siek is; of

(c) in die geval van die dood van-

(i) die werknemer se gade of lewensmaat; of

(ii) die werknemer se ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind of broer of suster.

(3) Behoudens subartikel (5) moet 'n werkgewer 'n werknemer vir 'n dag se verlof vir gesinsverantwoordelikheid-

(a) die loon betaal wat die werknemer gewoonlik sou ontvang het vir werk op daardie dag; en

(b) op die werknemer se gewone betaaldag betaal.

(4) 'n Werknemer kan verlof vir familieverantwoordelikheid neem ten opsigte van 'n hele of 'n gedeelte van 'n dag.

(5) Alvorens 'n werknemer vir verlof ingevolge hierdie artikel betaal word, kan 'n werkgewer redelike bewys vereis van 'n geval beoog in subartikel (2) waarvoor die verlof geneem is.

[Sub-a. (5) vervang by a. 4 van Wet 11 van 2002.]

(6) 'n Werknemer se ongebruikte geregtigdheid op verlof ingevolge hierdie artikel verstryk aan die einde van die jaarlikse verlofsiklus waarbinne dit toeval.

(7) 'n Kollektiewe ooreenkoms kan die getal dae en die omstandighede waaronder verlof ingevolge hierdie artikel verleen staan te word, wysig.

HOOFSTUK VIER
BESONDERHEDE VAN DIENS EN BESOLDIGING (aa 28-35)

28 Toepassing van hierdie Hoofstuk

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

(2) Artikels 29 (1) *(n)*, *(o)* en *(p)*, 30, 31 en 33 is nie van toepassing nie op-

(a) 'n werkgewer wat minder as vyf werknemers in diens het; en

(b) ......

[Par. *(b)* geskrap by a. 5 van Wet 11 van 2002.]

29 Skriftelike besonderhede van diens

(1) 'n Werkgewer moet, wanneer 'n werknemer met diens begin, die werknemer skriftelik van die volgende besonderhede voorsien:

(a) Die volle naam en adres van die werkgewer;

(b) die naam en beroep van die werknemer, of 'n bondige beskrywing van die werk waarvoor die werknemer in diens is;

(c) die werkplek, en waar daar van die werknemer vereis word of hy of sy toegelaat word om op verskillende plekke te werk, 'n aanduiding daarvan;

(d) die datum waarop die diens begin het;

(e) die werknemer se gewone werkure en werkdae;

(f) die werknemer se loon of die skaal en metode van berekening van lone;

(g) die skaal van betaling vir oortydwerk;

(h) enige ander kontantbetalings waarop die werknemer geregtig is;

(i) enige betaling in goedere waarop die werknemer geregtig is en die waarde van die betaling in goedere;

(j) hoe dikwels besoldiging betaal sal word;

(k) enige aftrekkings wat van die werknemer se besoldiging gedoen moet word;

(l) die verlof waarop die werknemer geregtig is;

(m) die tydperk kennis wat nodig is om diens te beëindig, of indien diens vir 'n bepaalde tydperk is, die datum waarop diens sal eindig;

(n) 'n beskrywing van enige raad of sektorale vasstelling wat die werkgewer se besigheid dek;

(o) enige tydperk van diens by 'n vorige werkgewer wat by die werknemer se dienstyd ingereken moet word;

(p) 'n lys van enige ander dokumente wat deel uitmaak van die dienskontrak, met 'n aanduiding van 'n plek wat redelik toeganklik is vir die werknemer waar 'n afskrif van elk verkry kan word.

(2) Wanneer enige aangeleentheid in subartikel (1) gelys, verander-

(a) moet die skriftelike besonderhede hersien word om die verandering te weerspieël;

en

(b) moet die werknemer voorsien word van 'n afskrif van die dokument wat die verandering weerspieël.

(3) Indien 'n werknemer nie die skriftelike besonderhede kan verstaan nie, moet die werkgewer seker maak dat dit aan die werknemer verduidelik word in 'n taal en op 'n wyse wat die werknemer verstaan.

(4) Skriftelike besonderhede ingevolge hierdie artikel moet deur die werkgewer gehou word vir 'n tydperk van drie jaar na die beëindiging van diens.

30 Verwittiging van werknemers van hulle regte

'n Werkgewer moet 'n staat in die voorgeskrewe vorm van die werknemer se regte kragtens hierdie Wet in die amptelike tale wat in die werkplek gepraat word, by die werkplek vertoon waar dit deur werknemers gelees kan word.

31 Hou van rekords

(1) Elke werkgewer moet 'n rekord aanhou wat minstens die volgende inligting bevat:

(a) Die werknemer se naam en beroep;

(b) die tyd wat deur elke werknemer gewerk is;

(c) die besoldiging wat aan elke werknemer betaal is;

(d) die geboortedatum van enige werknemer wat onder die ouderdom van 18 jaar is; en

(e) enige ander voorgeskrewe inligting.

(2) 'n Rekord ingevolge subartikel (1) moet deur die werkgewer gehou word vir 'n tydperk van drie jaar na die datum van die laaste inskrywing in die rekord.

(3) Niemand mag 'n valse inskrywing in 'n rekord wat ingevolge subartikel (1) gehou word, maak nie.

(4) 'n Werkgewer wat 'n rekord ingevolge hierdie artikel hou, word nie verplig om enige ander rekord ten opsigte van tyd wat gewerk is en besoldiging wat betaal is wat deur 'n ander dienswet vereis word, te hou nie.

32 Betaling van besoldiging

(1) 'n Werkgewer moet aan elke werknemer enige besoldiging wat in geld betaal word-

(a) in Suid-Afrikaanse betaalmiddel betaal;

(b) daagliks, weekliks, tweeweekliks of maandeliks betaal; en

(c) in kontant, per tjek of deur regstreekse deponering in 'n rekening deur die werknemer aangewys, betaal.

(2) Enige besoldiging wat in kontant of per tjek betaal word, moet aan elke werknemer gegee word-

(a) by die werkplek of op 'n plek waartoe die werknemer ingestem het;

(b) gedurende die werknemer se werkure of binne 15 minute voor of na die begin of afsluiting van daardie ure; en

(c) in 'n verseëlde koevert wat die eiendom van die werknemer word.

(3) 'n Werkgewer moet besoldiging betaal binne sewe dae na-

(a) die voltooiing van die tydperk waarvoor die besoldiging betaalbaar is; of

(b) die beëindiging van die dienskontrak.

(4) Subartikel (3) *(b)* is nie van toepassing nie op enige betaling van 'n pensioen- of voorsorgfonds aan 'n werknemer wat ingevolge die reëls van die fonds gedoen word.

33 Inligting oor besoldiging

(1) 'n Werkgewer moet aan 'n werknemer die volgende inligting skriftelik verstrek op

elke dag wanneer die werknemer betaal word:

(a) Die werkgewer se naam en adres;
(b) die werknemer se naam en beroep;
(c) die tydperk waarvoor die betaling gedoen word;
(d) die werknemer se besoldiging in geld;
(e) die bedrag en doel van enige aftrekking wat van die besoldiging gedoen is;
(f) die werklike bedrag wat aan die werknemer betaal is; en
(g) indien tersaaklik vir die berekening van daardie werknemer se besoldiging-
  (i) die werknemer se besoldigingskoers en oortydskaal;
  (ii) die getal gewone en oortydure gewerk deur die werknemer gedurende die tydperk waarvoor die betaling gedoen word;
  (iii) die getal ure deur die werknemer op 'n Sondag of openbare vakansiedag gewerk gedurende daardie tydperk; en
  (iv) indien 'n ooreenkoms om gemiddelde werktyd te bereken ingevolge artikel 12 aangegaan is, die totale getal gewone en oortydure gewerk deur die werknemer gedurende die tydperk van berekening van gemiddelde werktyd.

(2) Die skriftelike inligting wat ingevolge subartikel (1) vereis word, moet aan elke werknemer gegee word-

(a) by die werkplek of op 'n plek waartoe die werknemer ingestem het; en
(b) gedurende die werknemer se gewone werkure of binne 15 minute na die begin of afsluiting van daardie ure.

34 Aftrekkings en ander handelinge betreffende besoldiging

(1) 'n Werkgewer mag geen aftrekking van 'n werknemer se besoldiging doen nie tensy-

(a) die werknemer, behoudens subartikel (2), skriftelik instem tot die aftrekking ten opsigte van 'n skuld in die ooreenkoms vermeld; of
(b) die aftrekking ingevolge 'n wet, kollektiewe ooreenkoms, hofbevel of arbitrasietoekenning vereis of toegelaat word.

(2) 'n Aftrekking ingevolge subartikel (1) *(a)* kan gedoen word ten einde 'n werkgewer vir verlies of skade te vergoed slegs indien-

(a) die verlies of skade in die loop van diens voorgekom het en aan die skuld van die werknemer te wyte was;
(b) die werkgewer 'n billike prosedure gevolg het en die werknemer 'n redelike geleentheid gebied het om aan te toon waarom die aftrekkings nie gemaak moet word nie;
(c) die totale bedrag van die skuld nie die werklike bedrag van die verlies of skade te bowe gaan nie; en
(d) die totale aftrekkings van die werknemer se besoldiging ingevolge hierdie subartikel nie een kwart van die werknemer se besoldiging in geld te bowe gaan nie.

(3) 'n Aftrekking ingevolge subartikel (1) *(a)* ten opsigte van enige goedere wat deur die werknemer gekoop is, moet die aard en hoeveelheid van die goedere spesifiseer.

(4) 'n Werkgewer wat 'n bedrag vir betaling aan 'n ander persoon aftrek van 'n werknemer se besoldiging ingevolge subartikel (1), moet die bedrag aan die persoon betaal in ooreenstemming met die tydperk en ander vereistes in die ooreenkoms, wet, hofbevel of arbitrasietoekenning vermeld.

(5) 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis of hom of haar toelaat om-

(a) enige besoldiging terug te betaal nie behalwe vir oorbetalings wat vroeër deur die werkgewer gemaak is as gevolg van 'n fout in die berekening van die werknemer se besoldiging; of

(b) ontvangs te erken van 'n bedrag wat groter is as die besoldiging wat werklik ontvang is nie.

34A Betaling van bydraes aan voordeelfondse [xi]*

(1) By die toepassing van hierdie artikel is 'n voordeelfonds 'n pensioen-, voorsorg-, aftree-, mediese bystands- of soortgelyke fonds.

(2) 'n Werkgewer wat enige bedrag van 'n werknemer se besoldiging aftrek vir betaling aan 'n voordeelfonds, moet die bedrag aan die fonds betaal binne sewe dae nadat die aftrekking gedoen is.

(3) Enige bydrae wat 'n werkgewer namens 'n werknemer aan 'n voordeelfonds moet betaal wat nie van die werknemer se besoldiging afgetrek word nie, moet aan die fonds betaal word binne sewe dae na die einde van die tydperk ten opsigte waarvan die betaling gedoen word.

(4) Hierdie artikel raak geen verpligting van 'n werkgewer ingevolge die reëls van 'n voordeelfonds om enige betaling binne 'n korter tydperk as dié wat by subartikel (2) of (3) vereis word, te doen nie.

[A. 34A ingevoeg by a. 6 van Wet 11 van 2002.]

35 Berekening van besoldiging en lone

(1) 'n Werknemer se loon word bereken met verwysing na die getal ure wat die werknemer gewoonlik werk.

(2) Vir die doeleindes van die berekening van 'n werknemer se loon met verwysing na tyd, word 'n werknemer geag gewoonlik vir-

(a) 45 uur in 'n week te werk, tensy die werknemer gewoonlik 'n kleiner getal ure in 'n week werk;

(b) nege uur in 'n dag te werk, of sewe en 'n half uur in die geval van 'n werknemer wat op meer as vyf dae in 'n week werk, of die getal ure wat 'n werknemer in 'n dag ingevolge 'n ooreenkoms aangegaan ooreenkomstig artikel 11 werk, tensy die werknemer gewoonlik 'n kleiner getal ure in 'n dag werk.

(3) 'n Werknemer se maandelikse besoldiging of loon is vier en een derde maal die werknemer se weeklikse besoldiging of loon onderskeidelik.

(4) Indien 'n werknemer se besoldiging of loon, hetsy in die geheel of ten dele, 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 ingevolge hierdie Wet aan daardie werknemer bereken word met verwysing na die werknemer se besoldiging of loon-

(a) gedurende die voorafgaande 13 weke; of

(b) indien die werknemer vir 'n korter tydperk in diens was, gedurende daardie tydperk.

(5) *(a)* Die Minister kan, na oorleg met die Kommissie en NEOAR, by kennisgewing in die Staatskoerant bepaal of 'n bepaalde kategorie betaling, hetsy in geld of *in natura*, deel uitmaak van werknemers se besoldiging vir die doel van enige berekening ingevolge hierdie Wet gedoen.

(b) Sonder om die Minister se bevoegdhede ingevolge paragraaf *(a)* te beperk, kan die Minister-

(i) die waarde, of 'n formule vir die bepaling van die waarde, bepaal van enige betaling wat deel van besoldiging uitmaak;

(ii) 'n maksimum of minimum waarde heg aan enige betaling wat deel van besoldiging uitmaak; en

(iii) vir die doel van enige berekening, differensieer tussen verskillende kategorieë betaling en verskillende sektore.

(c) Alvorens die Minister 'n kennisgewing ingevolge paragraaf *(a)* uitreik, moet die Minister-

(i) 'n konsep van die voorgestelde kennisgewing in die *Staatskoerant* publiseer; en

(ii) belanghebbende partye uitnooi om binne 'n redelike tydperk skriftelike vertoë oor die konsepkennisgewing voor te lê.

[Sub-a. (5) vervang by a. 7 van Wet 11 van 2002.]

HOOFSTUK VYF
DIENSBEËINDIGING (aa 36-42)

36 Toepassing van hierdie Hoofstuk

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

37 Kennisgewing van diensbeëindiging

(1) Behoudens artikel 38 kan 'n dienskontrak wat op versoek van 'n party by die kontrak opsegbaar is, beëindig word slegs by kennisgewing van minstens-

(a) een week, indien die werknemer ses maande of korter in diens was;

(b) twee weke, indien die werknemer langer as ses maande maar nie langer as 'n jaar nie in diens was;

(c) vier weke, indien die werknemer-

(i) 'n jaar of langer in diens was; of

(ii) 'n plaaswerker of huiswerker is wat langer as ses maande in diens was.

[Sub-a. (1) vervang by a. 8 van Wet 11 van 2002.]

(2) *(a)* 'n Kollektiewe ooreenkoms mag nie 'n tydperk van kennisgewing toelaat wat korter is as dié wat by subartikel (1) vereis word nie.

(b) Ondanks paragraaf *(a)* kan 'n kollektiewe ooreenkoms toelaat dat die tydperk van kennisgewing van vier weke wat by subartikel (1) *(c)* (i) vereis word, tot nie minder nie as twee weke verkort word.

[Sub-a. (2) vervang by a. 8 van Wet 11 van 2002.]

(3) Geen ooreenkoms kan van 'n werknemer vereis of 'n werknemer toelaat om 'n tydperk van kennisgewing te gee wat langer is as dié wat van die werkgewer vereis word nie.

(4) *(a)* Kennis van beëindiging van 'n dienskontrak moet skriftelik gegee word, behalwe wanneer dit deur 'n ongeletterde werknemer gegee word.

(b) Indien 'n werknemer wat kennisgewing van beëindiging ontvang nie in staat is om dit te verstaan nie, moet die kennisgewing mondeling, in 'n amptelike taal wat die werknemer redelikerwys verstaan, deur of namens die werkgewer aan die werknemer verduidelik word.

(5) Kennis van die beëindiging van 'n dienskontrak wat deur 'n werkgewer gegee word, mag-

(a) nie gegee word nie gedurende 'n verloftydperk waarop die werknemer ingevolge Hoofstuk Drie geregtig is;

(b) nie saamloop nie met 'n verloftydperk waarop die werknemer ingevolge Hoofstuk Drie geregtig is, behalwe siekteverlof.

(6) Geen bepaling in hierdie artikel raak die reg-

(a) van 'n ontslane werknemer om die geldigheid of billikheid van die ontslag

ingevolge Hoofstuk VIII van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, of enige ander wet te betwis nie; en

(b) van 'n werkgewer of 'n werknemer om 'n dienskontrak sonder kennisgewing te beëindig om enige rede wat regtens erken word nie.

38 Betaling in plaas van kennisgewing

(1) In plaas daarvan om 'n werknemer kennis te gee ingevolge artikel 37, kan 'n werkgewer die werknemer die besoldiging betaal wat die werknemer sou ontvang het, bereken ooreenkomstig artikel 35, indien die werknemer gedurende die kennisgewingtydperk gewerk het.

(2) Indien 'n werknemer kennis gee van diensbeëindiging, en die werkgewer afstand doen van enige deel van die kennisgewing, moet die werkgewer die besoldiging bedoel in subartikel (1) betaal, tensy die werkgewer en die werknemer anders ooreenkom.

39 Werknemers in akkommodasie deur werkgewers verskaf

(1) Indien die werkgewer van 'n werknemer wat in akkommodasie woon wat geleë is op die perseel van die werkgewer of wat deur die werkgewer verskaf word, die dienskontrak van daardie werknemer beëindig-

(a) voor die datum waarop die werkgewer ingevolge artikel 37 geregtig was om dit te doen; of

(b) ingevolge artikel 38,

word van die werkgewer vereis om die werknemer van akkommodasie te voorsien vir 'n tydperk van een maand of, indien dit 'n langer tydperk is, totdat die dienskontrak regtens beëindig kon word.

(2) Indien 'n werknemer verkies om in akkommodasie aan te bly ingevolge subartikel (1) nadat die werkgewer die werknemer se dienskontrak ingevolge artikel 38 beëindig het, word die besoldiging wat die werkgewer ingevolge artikel 38 moet betaal, verminder met die deel van die besoldiging wat die ooreengekome waarde van die akkommodasie verteenwoordig vir die tydperk wat die werknemer in die akkommodasie aanbly.

40 Betalings by beëindiging

By diensbeëindiging moet 'n werkgewer 'n werknemer-

(a) betaal vir enige betaalde tyd vry waarop die werknemer ingevolge artikel 10 (3) of 16 (3) geregtig is, maar wat die werknemer nie geneem het nie;

(b) besoldiging bereken ooreenkomstig artikel 21 (1) betaal vir enige tydperk van jaarlikse verlof verskuldig ingevolge artikel 20 (2) wat die werknemer nie geneem het nie; en

(c) indien die werknemer langer as vier maande in diens was, ten opsigte van die werknemer se geregtigdheid op jaarlikse verlof gedurende 'n onvoltooide jaarlikse verlofsiklus soos in artikel 20 (1) omskryf-

(i) een dag se besoldiging betaal ten opsigte van elke 17 dae waarop die werknemer gewerk het of op betaling geregtig was; of

(ii) besoldiging betaal bereken op enige grondslag wat minstens net so gunstig vir die werknemer is as dié wat ingevolge subparagraaf (i) bereken word.

41 Skeidingsloon

(1) Vir die doeleindes van hierdie artikel beteken "bedryfsvereistes" vereistes gegrond op die ekonomiese, tegnologiese, strukturele of soortgelyke behoeftes van 'n werkgewer.

(2) 'n Werkgewer moet 'n werknemer wat ontslaan word weens redes gegrond op die werkgewer se bedryfsvereistes of wie se dienskontrak ten einde loop of beëindig word ingevolge artikel 38 van die Insolvensiewet, 1936 (Wet 24 van 1936), 'n skeidingsloon betaal gelyk aan

minstens een week se besoldiging vir elke voltooide jaar aaneenlopende diens by daardie werkgewer, bereken ooreenkomstig artikel 35.

[Sub-a. (2) vervang by a. 9 van Wet 11 van 2002.]

(3) Die Minister kan die bedrag van die skeidingsloon ingevolge subartikel (2) by kennisgewing in die *Staatskoerant* verander. Hierdie verandering mag slegs gedoen word na oorleg met NEOAR en die Koördinerende Bedingingsraad vir die Staatsdiens ingestel kragtens Bylae 1 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995.

(4) 'n Werknemer wat onredelikerwys weier om die werkgewer se aanbod van alternatiewe diens by daardie werkgewer of 'n ander werkgewer te aanvaar, is nie op 'n skeidingsloon ingevolge subartikel (2) geregtig nie.

(5) Die betaling van 'n skeidingsloon ter nakoming van hierdie artikel raak nie 'n werknemer se reg op enige ander bedrag wat regtens betaalbaar is nie.

(6) Indien daar 'n geskil is wat net oor die geregtigdheid op 'n skeidingsloon ingevolge hierdie artikel handel, kan die werknemer die geskil skriftelik verwys na-

(a) 'n raad, indien die partye by die geskil binne die geregistreerde bestek van daardie raad val; of

(b) die KVBA, indien geen raad jurisdiksie het nie.

(7) Die werknemer wat die geskil na die raad of die KVBA verwys, moet hom oortuig dat 'n afskrif van die verwysing aan al die ander partye by die geskil beteken is.

(8) Die raad of die KVBA moet poog om die geskil deur versoening te besleg.

(9) Indien die geskil onbesleg bly, kan die werknemer dit na arbitrasie verwys.

(10) Indien die Arbeidshof 'n geskil oor 'n ontslag gegrond op die werkgewer se bedryfsvereistes bereg, kan die Hof die bedrag aan skeidingsloon waarop die ontslane werknemer geregtig mag wees, ondersoek en bepaal en kan die Hof 'n bevel uitreik wat die werkgewer gelas om daardie bedrag te betaal.

42 Dienssertifikaat

By diensbeëindiging is 'n werknemer geregtig op 'n dienssertifikaat wat die volgende vermeld:

(a) Die werknemer se volle naam;

(b) die naam en adres van die werkgewer;

(c) 'n beskrywing van 'n raad of sektorale diensstandaard waardeur die werkgewer se besigheid gedek word;

(d) die datum van die begin en die datum van beëindiging van diens;

(e) die titel van die werk of 'n bondige beskrywing van die werk waarvoor die werknemer in diens was op die datum van diensbeëindiging;

(f) die besoldiging op die datum van diensbeëindiging; en

(g) indien die werknemer dit versoek, die rede vir diensbeëindiging.

HOOFSTUK SES

VERBOD OP INDIENSNEMING VAN KINDERS EN DWANGARBEID (aa 43-48)

43 Verbod op indiensneming van kinders

(1) Niemand mag 'n kind in diens neem nie-

(a) wat onder die ouderdom van 15 jaar is; of

(b) onder die minimum skoolverlaatouderdom ingevolge enige wet is, indien dit 15 jaar of ouer is.[xii]*

(2) Niemand mag 'n kind in diens neem nie vir diens-

(a) wat ongeskik is vir 'n persoon van daardie ouderdom;

(b) wat die kind se welsyn, opvoeding, liggaamlike of geestesgesondheid of geestelike, morele of sosiale ontwikkeling in gevaar stel.

(3) Iemand wat 'n kind strydig met subartikels (1) of (2) in diens neem, begaan 'n misdryf.

[Datum van inwerkingtreding van a. 43: 21 Maart 1998.]

44 Indiensneming van kinders van 15 jaar of ouer

(1) Behoudens artikel 43 (2) kan die Minister, op advies van die Kommissie, regulasies uitvaardig ten einde 'n verbod te plaas op, of voorwaardes te stel met betrekking tot, die indiensneming van kinders wat minstens 15 jaar oud is en wat nie meer kragtens enige wet skoolpligtig is nie.

(2) Iemand wat 'n kind strydig met subartikel (1) in diens neem, begaan 'n misdryf.

[Datum van inwerkingtreding van a. 44: 21 Maart 1998.]

45 Mediese ondersoeke

Die Minister kan, na oorleg met die Kommissie, regulasies uitvaardig betreffende die doen van mediese ondersoeke van kinders wat in diens is[xiii]*

[Datum van inwerkingtreding van a. 45: 21 Maart 1998.]

46 Verbiedinge

Dit is 'n misdryf om-

(a) 'n werkgewer te help om 'n kind in stryd met hierdie Wet in diens te neem; of

(b) te diskrimineer teen 'n persoon wat weier om 'n kind toe te laat om in diens te wees.

[Datum van inwerkingtreding van a. 46: 21 Maart 1998.]

47 Bewys van ouderdom

Indien die ouderdom van 'n werknemer by enige verrigtinge ingevolge hierdie Wet, 'n tersaaklike faktor is ten opsigte waarvan daar onvoldoende getuienis is, moet die party wat beweer dat die indiensneming voldoen aan die bepalings van hierdie Hoofstuk, bewys dat dit, nadat ondersoek ingestel is, redelik was om te vermoed dat die persoon nie onder die toelaatbare ouderdom ingevolge artikel 43 of 44 was nie.

[Datum van inwerkingtreding van a. 47: 21 Maart 1998.]

48 Verbod op dwangarbeid

(1) Behoudens die Grondwet is alle dwangarbeid verbode.

(2) Niemand mag vir eie gewin of vir die gewin van iemand anders dwangarbeid in stryd met subartikel (1) veroorsaak, eis of beveel nie.

(3) Iemand wat subartikel (1) of (2) oortree, begaan 'n misdryf.

[Datum van inwerkingtreding van a. 48: 21 Maart 1998.]

HOOFSTUK SEWE

WYSIGING VAN BASIESE DIENSVOORWAARDES (aa 49-50)

49 Wysiging deur ooreenkoms

(1) 'n Kollektiewe ooreenkoms wat in 'n bedingingsraad aangegaan is, kan enige basiese diensvoorwaarde verander, vervang of uitsluit indien die kollektiewe ooreenkoms versoenbaar is met die doel van hierdie Wet en die kollektiewe ooreenkoms nie-

(a) die beskerming verleen aan werknemers deur artikels 7, 9 en enige regulasie ingevolge artikel 13 uitgevaardig, verminder nie;

(b) die beskerming verleen aan werknemers wat nagwerk ingevolge artikel 17 (3) en (4) verrig, verminder nie;

(c) 'n werknemer se jaarlikse verlof ingevolge artikel 20 na minder as twee weke

verminder nie;

(d) 'n werknemer se geregtigdheid op kraamverlof ingevolge artikel 25 verminder nie;

(e) 'n werknemer se geregtigdheid op siekteverlof ingevolge artikels 22 tot 24 verminder nie;

(f) met die bepalings van Hoofstuk Ses bots nie.

(2) 'n Kollektiewe ooreenkoms, behalwe 'n ooreenkoms beoog in subartikel (1), kan 'n basiese diensvoorwaarde vervang of uitsluit in soverre dit by hierdie Wet of 'n sektorale vasstelling toegelaat word.

(3) 'n Werkgewer en 'n werknemer kan ooreenkom om 'n basiese diensvoorwaarde te vervang of uit te sluit in soverre dit deur hierdie Wet of 'n sektorale vasstelling toegelaat word.

(4) Geen bepaling in hierdie Wet of 'n sektorale vasstelling mag uitgelê word nie as sou dit-

(a) 'n dienskontrak of ooreenkoms tussen 'n werkgewer en 'n werknemer wat strydig is met die bepalings van 'n kollektiewe ooreenkoms toelaat;

(b) 'n kollektiewe ooreenkoms wat strydig is met die bepalings van 'n kollektiewe ooreenkoms in 'n bedingingsraad aangegaan, toelaat.

50 Wysiging deur Minister

(1) Die Minister kan, indien dit in ooreenstemming is met die doel van hierdie Wet, 'n vasstelling doen ter verandering of uitsluiting van 'n basiese diensvoorwaarde waarvoor daar in hierdie Wet voorsiening gemaak word, ten opsigte van-

(a) 'n kategorie werknemers of kategorie werkgewers; of

(b) 'n werkgewer of werknemer ten opsigte van wie 'n aansoek gedoen is deur-

(i) die werkgewer;

(ii) die geregistreerde werkgewersorganisasie;

(iii) die werkgewer en die geregistreerde werkgewersorganisasie.

(2) 'n Vasstelling ingevolge subartikel (1)-

(a) mag nie met betrekking tot artikels 7, 17 (3) en (4), 25, 43 (2), 44 of 48 of 'n regulasie uitgevaardig ingevolge artikel 13 gedoen word nie; en

(b) mag ten opsigte van artikel 43 (1) gedoen word slegs om die indiensneming van kinders by die verrigting van adverterings-, sport-, artistiese of kulturele aktiwiteite toe te laat.

[Sub-a. (2) vervang by a. 10 *(a)* van Wet 11 van 2002.]

(2A) 'n Vasstelling ingevolge subartikel (1) kan ten opsigte van artikel 9 gedoen word slegs-

(a) indien die werknemers se gewone werkure, rustydperke en jaarlikse verlof in die geheel gunstiger vir die werknemers is as die basiese diensvoorwaardes ingevolge artikels 9, 10, 14, 15 en 20; en

(b) indien-

(i) oor die vasstelling ooreengekom is in 'n kollektiewe ooreenkoms;

(ii) die vasstelling genoodsaak word deur die bedryfsomstandighede van die sektor ten opsigte waarvan die verandering verlang word en die meerderheid werknemers in die sektor nie lede van 'n geregistreerde vakbond is nie; of

(iii) die vasstelling op die landbousektor of die private sekuriteitsektor van toepassing is.

[Sub-a. (2A) ingevoeg by a. 10 *(b)* van Wet 11 van 2002.]

(3) 'n Vasstelling ingevolge subartikel (1) *(a)* moet-

(a) op advies van die Kommissie gedoen word; en

(b) by kennisgewing in die *Staatskoerant* uitgereik word.

(4) Die Minister kan die Kommissie versoek-

(a) om advies te gee oor 'n aansoek ingevolge subartikel (1) *(b)* gedoen;

(b) om riglyne op te stel vir die oorweging van aansoeke ingevolge subartikel (1) *(b)* gedoen.

(5) 'n Vasstelling ingevolge subartikel (1) *(b)* wat op die staatsdiens van toepassing is, moet deur die Minister, met die instemming van die Minister vir die Staatsdiens en Administrasie, gedoen word.

(6) Indien 'n vasstelling ingevolge subartikel (1) die indiensneming van kinders raak, moet die Minister met die Minister vir Welsyn en Bevolkingsontwikkeling oorleg pleeg voordat die vasstelling gedoen word.

(7) *(a)* 'n Vasstelling ingevolge subartikel (1) *(b)* kan uitgereik word indien die aansoek die toestemming het van elke geregistreerde vakbond wat die werknemers verteenwoordig ten opsigte van wie die vasstelling van toepassing sal wees.

(b) Indien geen toestemming beoog in paragraaf *(a)* verkry is nie, kan 'n vasstelling ingevolge subartikel (1) *(b)* uitgereik word indien-

(i) die werkgewer of werkgewersorganisasie 'n afskrif van die aansoek, tesame met 'n kennisgewing dat vertoë tot die Minister gerig mag word, beteken het aan 'n geregistreerde vakbond wat werknemers wat deur die aansoek geraak word, verteenwoordig; en

(ii) in die geval waar die meerderheid van die werknemers nie deur 'n geregistreerde vakbond verteenwoordig word nie, die werkgewer of werkgewersorganisasie redelike stappe gedoen het om die aansoek en die feit dat vertoë tot die Minister gerig mag word, onder die aandag van daardie werknemers gebring het.

(8) 'n Vasstelling ingevolge subartikel (1) *(b)* gedoen-

(a) mag op enige voorwaardes en vir 'n tydperk wat die Minister bepaal, uitgereik word;

(b) kan in werking tree op 'n datum vroeër as die datum waarop die vasstelling gegee is, maar nie vroeër nie as die datum waarop die aansoek gedoen is;

(c) moet uitgereik word in 'n kennisgewing in die voorgeskrewe vorm indien die vasstelling gedoen is ten opsigte van 'n aansoek wat deur 'n werkgewer gedoen is;

(d) moet by kennisgewing in die *Staatskoerant* gepubliseer word indien die vasstelling gedoen is ten opsigte van 'n aansoek wat deur 'n werkgewersorganisasie gedoen is.

(9) *(a)* Die Minister kan, op aansoek deur enige geaffekteerde party en nadat ander geaffekteerde partye 'n redelike geleentheid gehad het om vertoë te rig, die vasstelling wat ingevolge subartikel (1) uitgereik is, wysig of intrek.

(b) Vir die doeleindes van paragraaf *(a)* is 'n geaffekteerde party-

(i) 'n werkgewer of werkgewersorganisasie wat deur die vasstelling gedek word;

(ii) 'n geregistreerde vakbond wat werknemers wat deur die vasstelling gedek word, verteenwoordig of 'n werknemer gedek deur die vasstelling wat nie lid is van 'n geregistreerde vakbond nie.

(10) 'n Werkgewer ten opsigte van wie 'n vasstelling gedoen is of wie se werknemers

gedek word deur 'n vasstelling ingevolge subartikel (1), moet-

(a) 'n afskrif van die kennisgewing opsigtelik vertoon by die werkplek, waar dit deur die werknemers op wie die vasstelling van toepassing is, gelees kan word;

(b) elke werknemer skriftelik in kennis stel van die bestaan van die vasstelling en waar 'n afskrif van die kennisgewing vertoon word; en

(c) 'n afskrif van die kennisgewing gee aan elke-

(i) geregistreerde vakbond wat daardie werknemers verteenwoordig;

(ii) verteenwoordiger van 'n vakbond wat daardie werknemers verteenwoordig; en

(iii) werknemer wat 'n afskrif versoek.

HOOFSTUK AGT
SEKTORALE VASSTELLINGS (aa 51-58)

51 Sektorale vasstelling

(1) Die Minister kan 'n sektorale vasstelling doen wat basiese diensvoorwaardes vir werknemers in 'n sektor en gebied instel.

(2) 'n Sektorale vasstelling moet gedoen word ooreenkomstig hierdie Hoofstuk en by kennisgewing in die *Staatskoerant*.

[Datum van inwerkingtreding van a. 51: 21 Maart 1998.]

52 Ondersoek

(1) Alvorens 'n sektorale vasstelling gedoen word, moet die Minister die Direkteur-generaal gelas om diensvoorwaardes in die betrokke sektor en gebied te ondersoek.

(2) Die Minister moet die opdrag vir die ondersoek bepaal, wat moet insluit-

(a) die sektor en gebied wat ondersoek moet word;

(b) die kategorieë of klasse werknemers wat in die ondersoek ingesluit moet word; en

(c) die aangeleenthede wat ondersoek moet word, wat enige aangeleentheid wat in artikel 55 (4) gelys word, kan insluit.

(3) Die Minister moet 'n kennisgewing in die *Staatskoerant* publiseer wat die opdrag van die ondersoek uiteensit en wat lede van die publiek uitnooi om skriftelike vertoë voor te lê.

(4) Indien 'n organisasie wat werkgewers of werknemers in 'n sektor en gebied verteenwoordig 'n skriftelike versoek tot die Minister rig om diensvoorwaardes in daardie sektor en gebied te ondersoek, moet die Minister-

(a) óf die Direkteur-generaal gelas om 'n ondersoek in te stel, óf

(b) die Kommissie versoek om die Minister te adviseer oor die vraag of die verlangde ondersoek ingestel moet word.

[Datum van inwerkingtreding van a. 52: 21 Maart 1998.]

53 Doen van ondersoek

(1) Vir die doeleindes van die instel van 'n ondersoek ingevolge artikel 52 (1) kan die Direkteur-generaal-

(a) enigiemand wat moontlik tersaaklike inligting vir 'n ondersoek kan gee, ondervra; of

(b) skriftelik van 'n werkgewer of werknemer in 'n sektor en gebied wat ondersoek word of van enigiemand anders vereis om enige inligting, boek, dokument of voorwerp wat vir die ondersoek tersaaklik is, binne 'n bepaalde tyd, wat redelik moet wees, voor te lê.

(2) 'n Persoon mag nie weier om enige tersaaklike vraag deur die Direkteur-generaal, wat hy of sy regtens verplig is om te beantwoord, te beantwoord nie.[xiv]*

[Datum van inwerkingtreding van a. 53: 21 Maart 1998.]

54 Opstel van verslag

(1) By die afhandeling van 'n ondersoek, en na oorweging van enige vertoë deur lede van die publiek gerig, moet die Direkteur-generaal 'n verslag opstel.

(2) 'n Afskrif van die verslag moet aan die Kommissie voorgelê word vir oorweging.

(3) Wanneer die Minister oor die publikasie van 'n sektorale vasstelling geadviseer word, moet die Kommissie ten opsigte van die betrokke sektor en gebied oorweging skenk aan-

(a) die verslag wat ingevolge subartikel (1) opgestel is;

(b) die vermoë van werkgewers om hul besigheid suksesvol te bedryf;

(c) die werking van klein, medium of mikro ondernemings, en nuwe ondernemings;

(d) die lewenskoste;

(e) die verligting van armoede;

(f) diensvoorwaardes;

(g) loonverskille en -ongelykhede;

(h) die waarskynlike uitwerking van 'n voorgestelde basiese diensvoorwaarde op huidige diens en werkverskaffing;

(i) die moontlike uitwerking van 'n voorgestelde basiese diensvoorwaarde op die gesondheid, veiligheid of welsyn van werknemers;

(j) enige ander tersaaklike inligting wat aan die Kommissie beskikbaar gestel word.

(4) Die Kommissie moet 'n verslag vir die Minister opstel wat aanbevelings bevat oor die aangeleenthede wat in 'n sektorale vasstelling vir die tersaaklike sektor en gebied ingesluit behoort te word.

[Datum van inwerkingtreding van a. 54: 21 Maart 1998.]

55 Doen van sektorale vasstelling

(1) Na oorweging van die verslag en aanbevelings van die Kommissie beoog in artikel 54 (4) kan die Minister 'n sektorale vasstelling vir een of meer sektor en gebied doen.

(2) Indien die Minister 'n aanbeveling van die Kommissie wat ingevolge artikel 54 (4) gemaak is, nie aanvaar nie, moet die Minister die aangeleentheid na die Kommissie vir sy heroorweging verwys, met 'n aanduiding van die aangeleenthede waaroor die Minister met die Kommissie verskil.

(3) Na oorweging van die verdere verslag en aanbevelings van die Kommissie kan die Minister 'n sektorale vasstelling doen.

(4) 'n Sektorale vasstelling kan ten opsigte van die betrokke sektor en gebied-

(a) minimum bedinge en voorwaardes van diens stel, met inbegrip van minimum besoldigingskoerse;

(b) voorsiening maak vir die aanpassing van minimum besoldigingskoerse;

(c) die wyse, tyd en ander voorwaardes van betaling van besoldiging reël;

(d) betaling van besoldiging in goedere verbied of reël;

(e) werkgewers verplig om diensrekords te hou;

(f) werkgewers verplig om rekords aan hulle werknemers te verskaf;

(g) taakgebaseerde werk, stukwerk, tuiswerk en kontrakwerk verbied of reël;

(h) minimum standaarde vir behuising en sanitasie stel vir werknemers wat op hulle werkgewers se perseel woon;

(i) die betaling van reis- en ander werkverwante toelaes reël;

(j) minimum diensvoorwaardes vir vakleerlinge spesifiseer;

(k) minimum diensvoorwaardes vir ander persone as werknemers spesifiseer;

(l) opleidings- en opvoedingskemas reël;

(m) pensioen-, voorsorg-, mediese hulp-, siektebetalings-, vakansie- en werkloosheidskemas of -fondse reël; en

(n) enige ander aangeleentheid rakende besoldiging of ander bedinge of voorwaardes van diens reël.

(5) Enige bepalings van 'n sektorale vasstelling kan van toepassing wees op alle of sommige werkgewers en werknemers in die betrokke sektor en gebied.

(6) 'n Sektorale vasstelling ingevolge subartikel (1)-

(a) mag nie ten opsigte van artikel 7, 43 (2), 44 of 48 gedoen word nie;

(b) mag ten opsigte van artikel 43 (1) gedoen word slegs om die indiensneming van kinders by die verrigting van adverterings-, sport-, artistiese of kulturele aktiwiteite toe te laat;

(c) mag nie die beskerming verleen aan werknemers deur artikels 17 (3) en (4) en 25 of 'n regulasie ingevolge artikel 13 uitgevaardig, verminder nie; en

(d) kan die basiese diensvoorwaardes vervat in artikel 9 wysig in die omstandighede by artikel 50 (2A) beoog.

[Sub-a. (6) vervang by a. 11 van Wet 11 van 2002.]

(7) Die Minister mag nie 'n sektorale vasstelling publiseer nie wat-

(a) werknemers en werkgewers dek wat gebind is deur 'n kollektiewe ooreenkoms wat by 'n bedingingsraad aangegaan is;

(b) enige aangeleentheid in 'n sektor of gebied reël waarin 'n statutêre raad ingestel is en ten opsigte waarvan daardie statutêre raad 'n kollektiewe ooreenkoms aangegaan het;

(c) enige aangeleentheid reël wat deur 'n sektorale vasstelling vir 'n sektor en gebied wat vir minder as 12 maande in werking is, gereël word.

[Datum van inwerkingtreding van a. 55: 21 Maart 1998.]

56 Geldigheidsduur van sektorale vasstelling

(1) Die bepalings van 'n sektorale vasstelling bly bindend totdat hulle gewysig of vervang word deur 'n nuwe of gewysigde sektorale vasstelling, of totdat hulle deur die Minister ingetrek of opgeskort word.

(2) Indien 'n kollektiewe ooreenkoms beoog in artikel 55 (6) *(a)* of *(b)* aangegaan word, hou die bepalings van 'n sektorale vasstelling op om bindend te wees vir werkgewers en werknemers wat deur die ooreenkoms gedek word.

(3) Die Minister kan by kennisgewing in die *Staatskoerant*-

(a) 'n bepaling van 'n sektorale vasstelling intrek of opskort, hetsy in die sektor en gebied in die geheel of in 'n deel van die sektor of in 'n spesifieke gebied; of

(b) 'n bepaling van 'n sektorale vasstelling soos voorheen gepubliseer, regstel of die betekenis daarvan ophelder.

(4) Alvorens 'n kennisgewing van intrekking of opskorting ingevolge subartikel (3) *(a)* gepubliseer word, moet die Minister by kennisgewing in die *Staatskoerant* die bedoeling om aldus op te tree, bekend maak en 'n geleentheid vir openbare kommentaar toelaat.

[Datum van inwerkingtreding van a. 56: 21 Maart 1998.]

57 Regsgevolge van sektorale vasstelling

Indien 'n aangeleentheid wat in hierdie Wet gereël word ook ingevolge 'n sektorale vasstelling gereël word, geniet die bepaling in die sektorale vasstelling voorrang.

[Datum van inwerkingtreding van a. 57: 21 Maart 1998.]

58 Werkgewer moet 'n afskrif van sektorale vasstelling hou

Tensy 'n sektorale vasstelling anders bepaal, moet elke werkgewer vir wie die sektorale vasstelling bindend is-

(a) 'n afskrif van daardie sektorale vasstelling te alle tye beskikbaar hou in die werkplek;

(b) daardie afskrif beskikbaar stel vir insae deur 'n werknemer; en

(c) 'n afskrif van daardie sektorale vasstelling-

(i) aan 'n werknemer gee wat die voorgeskrewe geld betaal het; en

(ii) gratis, op versoek, aan 'n werknemer gee wat 'n verteenwoordiger van 'n vakbond of 'n lid van 'n werkplekforum is.

[Datum van inwerkingtreding van a. 58: 21 Maart 1998.]

HOOFSTUK NEGE

KOMMISSIE VIR DIENSVOORWAARDES (aa 59-62)

59 Instelling en werksaamhede van Kommissie vir Diensvoorwaardes

(1) Die Kommissie vir Diensvoorwaardes word hierby ingestel.

(2) Die werksaamhede van die Kommissie is om advies te gee aan die Minister-

(a) oor sektorale vasstellings ingevolge Hoofstuk Agt;

(b) oor enige aangeleentheid betreffende basiese diensvoorwaardes;

(c) oor enige aangeleentheid wat uit die toepassing van hierdie Wet voortspruit;

(d) oor die uitwerking van die beleidsrigtings van die regering oor indiensneming;

(e) oor tendense in kollektiewe bedinging en of enige van daardie tendense die doel van hierdie Wet ondermyn;

(f) en die Minister vir Welsyn en Bevolkingsontwikkeling oor enige aangeleentheid rakende die indiensneming van kinders, met inbegrip van die hersiening van artikel 43;

(g) en die Minister vir die Staatsdiens en Administrasie oor enige aangeleentheid rakende basiese diensvoorwaardes in die staatsdiens.

(3) Die Kommissie kan reëls opstel vir die hou van sy vergaderings en openbare verhore.

(4) Behoudens die wette wat die staatsdiens beheer, moet die Minister die Kommissie voorsien van die personeel wat die Minister nodig ag vir die uitvoering van sy werksaamhede.

(5) Die Minister moet die Direkteur-generaal gelas om die navorsing te onderneem wat vereis word om die Kommissie in staat te stel om sy werksaamhede te verrig.

(6) Die uitgawes van die Kommissie moet gedek word deur geld wat vir daardie doel deur die Parlement bewillig is en wat onderworpe is aan ouditering deur die Ouditeur-generaal in artikel 188 van die Grondwet bedoel.

[Datum van inwerkingtreding van a. 59: 21 Maart 1998.]

60 Samestelling van Kommissie

(1) Die Minister moet, na oorleg met NEOAR, drie persone wat kundig is aangaande die arbeidsmark en diensvoorwaardes, met inbegrip van die diensvoorwaardes van weerlose en ongeorganiseerde werkers, as lede van die Kommissie aanstel en een van hulle as voorsitter aanwys.

(2) Die Minister moet daarby op die Kommissie aanwys-

(a) een lid en een alternatiewe lid wat deur die stemgeregtigde lede van NEOAR benoem word om die georganiseerde arbeid te verteenwoordig;

(b) een lid en een alternatiewe lid wat deur die stemgeregtigde lede van NEOAR benoem word om die georganiseerde besigheid te verteenwoordig.

[Sub-a. (2) vervang by a. 12 van Wet 11 van 2002.]

(3) Die voorsitter en lede van die Kommissie-

(a) moet burgers of permanente inwoners van die Republiek wees;

(b) moet onpartydig optree wanneer hulle enige werksaamheid van die Kommissie verrig;

(c) mag nie betrokke raak by enige bedrywigheid wat die integriteit van die Kommissie kan ondermyn nie; en

(d) moet hulle onttrek aan advieslewering aan die Minister oor enige aangeleentheid ten opsigte waarvan hulle 'n regstreekse finansiële belang of enige ander botsing van belange het.

(4) Die Minister moet-

(a) die ampstermyn van die voorsitter en lede van die Kommissie bepaal, wat nie meer as drie jaar mag wees nie;

(b) met die instemming van die Minister van Finansies die besoldiging en toelaes wat aan lede van die Kommissie betaal moet word, bepaal; en

(c) enige ander voorwaardes van aanstelling bepaal waarvoor daar nie in hierdie artikel voorsiening gemaak word nie.

(5) Die Minister moet 'n lid aanstel om as voorsitter op te tree telkens wanneer-

(a) die voorsitter buite die Republiek is of van diens afwesig is of om die een of ander rede tydelik nie in staat is om die werksaamhede van voorsitter te verrig nie; of

(b) die amp van voorsitter vakant is.

(6) Iemand wie se ampstermyn as voorsitter of lid van die Kommissie verstryk het, kan weer aangestel word.

(7) Die voorsitter of 'n lid van die Kommissie kan skriftelik bedank.

(8) Die Minister kan die voorsitter of 'n lid van die Kommissie van sy of haar amp onthef omrede-

(a) ernstige wangedrag;

(b) permanente ongeskiktheid; of

(c) deelname aan 'n bedrywigheid wat die integriteit van die Kommissie kan ondermyn.

[Datum van inwerkingtreding van a. 60: 21 Maart 1998.]

61 Openbare verhore

Die Kommissie kan openbare verhore hou waarby hy lede van die publiek kan toelaat om mondelinge vertoë oor enige aangeleentheid wat die Kommissie ingevolge artikel 59 (2) oorweeg, te rig.

[Datum van inwerkingtreding van a. 61: 21 Maart 1998.]

62 Verslag deur Kommissie

(1) Die Kommissie se advies aan die Minister moet in die vorm van 'n skriftelike verslag wees.

(2) Die Kommissie moet, wanneer hy enige ander werksaamheid ingevolge artikel 59 (2) *(b)* tot *(e)* verrig, die oorwegings uiteengesit in artikel 54 (3), in soverre dit toepaslik is, in ag neem.

(3) Die lede van die Kommissie moet poog om 'n eenparige verslag aan die Minister op te stel. Indien die lede nie in staat is om 'n eenparige verslag op te stel nie, is elke lid daarop geregtig om sy of haar standpunte in die verslag weer te gee.

[Datum van inwerkingtreding van a. 62: 21 Maart 1998.]

HOOFSTUK TIEN
MONITERING, AFDWINGING EN GEREGTELIKE VERRIGTINGE (aa 63-81)
Deel A
Monitering en afdwinging (aa 63-73)

63 Aanstelling van arbeidsinspekteurs

(1) Die Minister kan-

(a) enige persoon in die staatsdiens as 'n arbeidsinspekteur aanstel;

(b) enige persoon in die staatsdiens, of enige persoon ingevolge artikel 33 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, as 'n aangewese agent van 'n bedingingsraad aangestel, aanwys om die werksaamhede van 'n arbeidsinspekteur te verrig.

(2) Iemand kragtens subartikel (1) aangestel, moet sy of haar werksaamhede ingevolge hierdie Hoofstuk, onderworpe aan die opdragte en beheer van die Minister verrig.

(3) Die Minister moet elke arbeidsinspekteur voorsien van 'n ondertekende sertifikaat in die voorgeskrewe vorm wat verklaar-

(a) dat die persoon 'n arbeidsinspekteur is;

(b) welke wetgewing daardie arbeidsinspekteur kan moniteer en afdwing; en

(c) welke van die werksaamhede van 'n arbeidsinspekteur daardie persoon kan verrig.

[Datum van inwerkingtreding van a. 63: 21 Maart 1998.]

64 Werksaamhede van arbeidsinspekteurs

(1) 'n Arbeidsinspekteur kragtens artikel 63 (1) aangestel, kan die nakoming van 'n indiensnemingswet bevorder, moniteer en afdwing deur-

(a) werknemers en werkgewers omtrent hulle regte en verpligtinge ingevolge 'n indiensnemingswet te adviseer;

(b) inspeksies ingevolge hierdie Hoofstuk uit te voer;

(c) klagtes wat aan 'n arbeidsinspekteur gemaak is, te ondersoek;

(d) te poog om nakoming van 'n indiensnemingswet te verseker deur ondernemings te verkry of nakomingsbevele uit te reik; en

(e) enige ander voorgeskrewe werksaamheid te verrig.

(2) 'n Arbeidsinspekteur mag nie 'n werksaamheid ingevolge hierdie Wet verrig nie ten opsigte van 'n onderneming ten opsigte waarvan die arbeidsinspekteur 'n persoonlike, finansiële of soortgelyke belang het of daar redelikerwys vermoed kan word dat die arbeidsinspekteur so 'n belang het.

[Datum van inwerkingtreding van a. 64: 21 Maart 1998.]

65 Betredingsbevoegdhede

(1) Ten einde nakoming van 'n indiensnemingswet te moniteer of af te dwing, kan 'n arbeidsinspekteur te eniger redelike tyd, sonder lasbrief of kennisgewing-

(a) enige werkplek of enige ander plek waar 'n werkgewer besigheid bedryf of rekords hou, wat nie 'n woning is nie, betree;

(b) enige perseel wat gebruik word vir opleiding ingevolge die Wet op Mannekragopleiding, 1981 (Wet 56 van 1981), betree; of

(c) enige private werkverskaffingskantoor geregistreer kragtens artikel 15 van die Wet op Voorligting en Indiensplasing, 1981 (Wet 62 van 1981), betree.

(2) 'n Arbeidsinspekteur kan 'n woning of enige ander plek as dié bedoel in subartikel (1) betree slegs-

(a) met die toestemming van die eienaar of okkupeerder; of

(b) indien skriftelik ingevolge subartikel (3) daartoe gemagtig.

(3) Die Arbeidshof kan 'n magtiging beoog in subartikel (2) uitreik slegs op skriftelike aansoek deur 'n arbeidsinspekteur wat onder eed of plegtige verklaring die redes uiteensit waarom 'n plek betree moet word ten einde die nakoming van 'n indiensnemingswet te moniteer of af te dwing.

(4) Indien dit uitvoerbaar is om dit te doen, moet die werkgewer en 'n vakbondverteenwoordiger in kennis gestel word dat die arbeidsinspekteur by 'n werkplek teenwoordig is en van die redes vir die ondersoek.

[Datum van inwerkingtreding van a. 65: 21 Maart 1998.]

66 Bevoegdhede om te ondervra en te ondersoek

(1) Ten einde die nakoming van 'n indiensnemingswet te moniteer of af te dwing, kan 'n arbeidsinspekteur-

(a) van iemand vereis om inligting betreffende 'n aangeleentheid wat met 'n indiensnemingswet verband hou, hetsy mondeling of skriftelik, en hetsy alleen of in teenwoordigheid van getuies, openbaar te maak, en vereis dat die openbaarmaking onder eed of plegtige verklaring gedoen moet word;

(b) enige rekord of dokument wat met 'n indiensnemingswet verband hou, ondersoek en iemand daaroor ondervra;

(c) 'n afskrif maak van enige rekord of dokument bedoel in paragraaf *(b)*, of dit verwyder ten einde afskrifte of uittreksels te maak;

(d) van iemand vereis om enige rekord of dokument bedoel in paragraaf *(b)* by 'n plek vermeld deur die arbeidsinspekteur, vir ondersoek voor te lê of af te lewer;

(e) enige artikel, stof of masjinerie wat by 'n plek bedoel in artikel 65 beskikbaar is, ondersoek, iemand daaroor ondervra en, indien nodig, dit verwyder;

(f) enige werk wat verrig is, ondersoek of iemand betreffende daardie werk ondervra; en

(g) enige ander voorgeskrewe werksaamheid verrig wat nodig is om nakoming van 'n indiensnemingswet te moniteer of af te dwing.

(2) 'n Arbeidsinspekteur kan deur 'n tolk en enige ander persoon wat redelikerwys vereis word om met die uitvoering van die ondersoek te help, vergesel word.

(3) 'n Arbeidsinspekteur moet-

(a) op versoek die sertifikaat bedoel in artikel 63 (3) voorlê;

(b) 'n kwitansie verskaf vir enige rekord, dokument, artikel, stof of masjinerie wat ingevolge subartikel (1) *(c)* of *(e)* verwyder is; en

(c) enigiets wat verwyder is binne 'n redelike tydperk terugbesorg.

(4) Die bevoegdhede waarvoor daar in hierdie Deel voorsiening gemaak word, is bykomend tot 'n bevoegdheid van 'n arbeidsinspekteur ingevolge 'n ander indiensnemingswet.

67 Samewerking met arbeidsinspekteurs

(1) Iemand wat ingevolge artikel 66 deur 'n arbeidsinspekteur ondervra word, moet alle tersaaklike vrae wat regsgeldig aan hom of haar gestel word, eerlik en na die beste van sy of haar vermoë beantwoord.[xv]*

(2) Elke werkgewer en elke werknemer moet by 'n werkplek enige fasiliteit verskaf en hulp verleen wat redelikerwys deur 'n arbeidsinspekteur vereis word ten einde die arbeidsinspekteur se werksaamhede doeltreffend te kan verrig.

68 Verkryging van onderneming

(1) 'n Arbeidsinspekteur wat redelike gronde het om te glo dat 'n werkgewer 'n bepaling van hierdie Wet nie nagekom het nie, moet poog om 'n skriftelike onderneming deur die

werkgewer te verkry om die bepaling na te kom.

(1A) 'n Arbeidsinspekteur kan poog om 'n skriftelike onderneming deur die werkgewer te kry om subartikel (1) na te kom deur-

(a) 'n vergadering te hou met die werkgewer of 'n verteenwoordiger van die werkgewer; of

(b) 'n dokument in die voorgeskrewe vorm aan die werkgewer te beteken.

[Sub-a. (1A) ingevoeg by a. 13 van Wet 11 van 2002.]

(2) Die arbeidsinspekteur, in sy of haar poging om daardie onderneming te verkry-

(a) kan probeer om 'n ooreenkoms tussen die werkgewer en die werknemer te bewerkstellig oor enige bedrag wat ingevolge hierdie Wet aan die werknemer verskuldig is;

(b) kan reël vir betaling aan 'n werknemer van enige bedrag wat as gevolg van 'n onderneming betaal is;

(c) kan op skriftelike versoek van 'n werknemer betaling namens die werknemer ontvang; en

(d) moet 'n kwitansie verskaf vir enige betaling wat ingevolge paragraaf *(c)* ontvang is.

69 Nakomingsbevel

(1) 'n Arbeidsinspekteur wat redelike gronde het om te glo dat 'n werkgewer 'n bepaling van hierdie Wet nie nagekom het nie, kan 'n nakomingsbevel uitreik.

(2) 'n Nakomingsbevel moet-

(a) die naam van die werkgewer, en die ligging van elke werkplek waarop dit van toepassing is, uiteensit;

(b) 'n bepaling van hierdie Wet waaraan die werkgewer nie voldoen het nie, en besonderhede van die optrede wat nie-nakoming uitmaak, uiteensit;

(c) enige bedrag wat die werkgewer verplig is om aan die werknemer te betaal, uiteensit;

(d) enige skriftelike onderneming deur die werkgewer ingevolge artikel 68 (1) en enige versuim deur die werkgewer om aan 'n skriftelike onderneming te voldoen, uiteensit;

(e) enige stappe wat die werkgewer verplig is om te doen, met inbegrip van, indien nodig, die staking van die betrokke oortreding en die tydperk waarbinne daardie stappe gedoen moet word, uiteensit; en

(f) die maksimum boete wat ooreenkomstig Bylae Twee aan die werkgewer opgelê kan word vir 'n versuim om aan 'n bepaling van hierdie Wet te voldoen, uiteensit.

(3) *(a)* 'n Arbeidsinspekteur moet 'n afskrif van die nakomingsbevel aan die werkgewer daarin genoem, beteken, en aan elke werknemer wat daardeur geraak word tensy dit onuitvoerbaar is, en aan 'n verteenwoordiger van die werknemers.

(b) Die versuim om 'n afskrif van 'n nakomingsbevel ingevolge paragraaf *(a)* aan enige werknemer of enige verteenwoordiger van werknemers te beteken, maak nie die bevel ongeldig nie.

[Sub-a. (3) vervang by a. 14 van Wet 11 van 2002.]

(4) Die werkgewer moet 'n afskrif van die nakomingsbevel, op 'n plek wat toeganklik is vir die werknemers wat daardeur geraak word, opsigtelik vertoon by elke werkplek daarin genoem.

(5) 'n Werkgewer moet binne die tydperk in die bevel vermeld aan die nakomingsbevel

voldoen, tensy die werkgewer ingevolge artikel 71 daarteen beswaar maak.

70 Beperkings

'n Arbeidsinspekteur mag nie 'n nakomingsbevel ten opsigte van 'n bedrag wat aan 'n werknemer as gevolg van 'n versuim om aan 'n bepaling van hierdie Wet te voldoen, betaalbaar is, uitreik nie indien-

(a) die werknemer deur 'n kollektiewe ooreenkoms gedek word wat voorsiening maak vir beslegting deur arbitrasie van geskille betreffende bedrae wat ingevolge hierdie Wet verskuldig is;

(b) die werknemer in diens is in 'n kategorie werknemers wat in artikel 6 (1) *(a)* vermeld is of ten opsigte waarvan 'n kennisgewing ingevolge artikel 6 (3) uitgereik is;

(c) enige verrigtinge vir die verhaling van daardie bedrag ingestel is of, indien verrigtinge ingestel is, daardie verrigtinge teruggetrek is; of

(d) daardie bedrag deur die werkgewer aan die werknemer verskuldig is vir langer as 12 maande vanaf die datum waarop 'n klagte deur of namens die werknemer by 'n arbeidsinspekteur ingedien is of, indien geen klagte ingedien is nie, die datum waarop 'n arbeidsinspekteur eerste probeer het om 'n skriftelike onderneming deur die werkgewer ingevolge artikel 68 te verkry.

[Par. *(d)* vervang by a. 15 van Wet 11 van 2002.]

71 Besware teen nakomingsbevel

(1) 'n Werkgewer kan, binne 21 dae na ontvangs van 'n nakomingsbevel, teen daardie bevel beswaar aanteken deur skriftelike vertoë aan die Direkteur-generaal te rig.

(2) Indien die werkgewer te eniger tyd gegronde redes aanvoer, kan die Direkteur-generaal die werkgewer toelaat om nadat die tydperk van 21 dae verstryk het, beswaar aan te teken.

(3) Nadat die Direkteur-generaal enige vertoë deur die werkgewer en enige ander tersaaklike inligting oorweeg het-

(a) kan hy of sy 'n bevel of enige gedeelte van 'n bevel bekragtig, wysig of intrek; en

(b) moet hy of sy die tydperk bepaal waarbinne die werkgewer enige gedeelte van 'n bevel wat bekragtig of gewysig is, moet nakom.

(4) Die inligting wat die Direkteur-generaal moet oorweeg, sluit in-

(a) enige getuienis betreffende die werkgewer se nakomingsgeskiedenis;

(b) die waarskynlikheid dat die werkgewer van die betrokke bepalings bewus was; en

(c) die stappe wat deur die werkgewer gedoen is ten einde nakoming van die betrokke bepaling te verseker.

(5) Die Direkteur-generaal moet 'n afskrif van die bevel wat ingevolge subartikel (3) gemaak is aan die werkgewer en aan elke werknemer wat daardeur geraak word of, indien dit onuitvoerbaar is, aan 'n werknemersverteenwoordiger beteken.

(6) Indien die Direkteur-generaal die bevel of enige gedeelte van die bevel bekragtig of wysig, moet die werkgewer daardie bevel nakom binne die tydperk in daardie bevel bepaal.

72 Appèlle teen bevel van Direkteur-generaal

(1) 'n Werkgewer kan binne 21 dae na ontvangs van 'n bevel van die Direkteur-generaal teen daardie bevel appèl aanteken na die Arbeidshof.

(2) Die bevel word opgeskort hangende die finale beslissing van die appèl deur die Arbeidshof of 'n appèl vanaf die Arbeidshof.

(3) Indien die werkgewer te eniger tyd gegronde redes aanvoer, kan die Arbeidshof die

werkgewer toelaat om nadat die tydperk van 21 dae verstryk het, appèl aan te teken.

73 Bevel kan bevel van Arbeidshof gemaak word

(1) Die Direkteur-generaal kan by die Arbeidshof aansoek doen dat 'n nakomingsbevel 'n bevel van die Arbeidshof gemaak word ingevolge artikel 158 (1) *(c)* van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, indien die werkgewer nie die bevel nagekom het nie en nie ingevolge artikel 71 (1) 'n beswaar teen die bevel aangeteken het nie.

(2) Die Direkteur-generaal kan by die Arbeidshof aansoek doen dat 'n bevel van die Direkteur-generaal ingevolge artikel 71 (3) 'n bevel van die Arbeidshof gemaak word ingevolge artikel 158 (1) *(c)* van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, indien die werkgewer nie die bevel nagekom het nie en nie ingevolge artikel 72 (1) appèl teen die bevel aangeteken het nie.

(3) ......

[Sub-a. (3) geskrap by a. 16 van Wet 11 van 2002.]

Deel B

Geregtelike verrigtinge (aa 74-77A)

74 Samevoeging van verrigtinge

(1) 'n Geskil in verband met 'n oortreding van hierdie Wet kan gesamentlik met verrigtinge wat deur 'n werknemer kragtens Deel C van hierdie Hoofstuk ingestel is, ingestel word.

(2) Indien 'n werknemer verrigtinge weens onbillike ontslag instel, kan die Arbeidshof of die arbiter wat die aangeleentheid aanhoor, ook enige eis aanhoor vir 'n bedrag wat ingevolge hierdie Wet aan daardie werknemer verskuldig is, indien-

(a) die eis ooreenkomstig artikel 191 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, verwys word;

(b) die bedrag nie vir langer as een jaar voor die ontslag deur die werkgewer aan die werknemer verskuldig was nie; en

(c) geen nakomingsbevel gemaak is nie en geen ander regsverrigtinge ingestel is nie om die bedrag te verhaal.

[Sub-a. (2) vervang by a. 17 van Wet 11 van 2002.]

(3) 'n Geskil betreffende 'n bedrag wat aan 'n werknemer verskuldig is as gevolg van enige oortreding van hierdie Wet, kan gesamentlik met 'n geskil wat deur daardie werknemer ingestel is oor die geregtigdheid op 'n skeidingsloon ingevolge artikel 41 (6), ingestel word.

75 Betaling van rente

'n Werkgewer moet rente aan enige persoon aan wie 'n betaling gedoen moes gewees het, betaal teen die rentekoers voorgeskryf ingevolge artikel 1 van die Wet op die Voorgeskrewe Rentekoers, 1975 (Wet 55 van 1975), op enige bedrag wat ingevolge hierdie Wet verskuldig en betaalbaar is.

[A. 75 vervang by a. 18 van Wet 11 van 2002.]

76 Bewys van nakoming

In enige verrigtinge betreffende 'n oortreding van hierdie Wet of enige sektorale vasstelling, moet 'n werkgewer-

(a) bewys dat 'n aantekening wat deur of namens daardie werkgewer bygehou is, geldig en korrek is;

(b) wat versuim het om 'n aantekening wat deur hierdie Wet vereis word en wat by daardie verrigtinge tersaaklik is, by te hou, nakoming van enige bepaling van hierdie Wet bewys.

77 Jurisdiksie van Arbeidshof

(1) Behoudens die Grondwet en die jurisdiksie van die Arbeidsappèlhof, en behalwe waar hierdie Wet anders bepaal, het die Arbeidshof uitsluitlike jurisdiksie ten opsigte van alle aangeleenthede ingevolge hierdie Wet, maar nie ten opsigte van 'n misdryf in artikels 43, 44, 46, 48, 90 en 92 vermeld nie.

(2) Die Arbeidshof kan die verrigting of beweerde verrigting van enige werksaamheid waarvoor daar in hierdie Wet voorsiening gemaak word of enige handeling of versuim van 'n persoon ingevolge hierdie Wet, hersien op enige gronde wat regtens toelaatbaar is.

(3) Die Arbeidshof het konkurrente jurisdiksie met die siviele howe om enige aangeleentheid betreffende 'n dienskontrak, ongeag of 'n basiese diensvoorwaarde 'n bepaling van daardie kontrak uitmaak, aan te hoor en daaroor te beslis.

(4) Subartikel (1) verhinder nie iemand wat op 'n bepaling van hierdie Wet steun om in enige verrigtinge in 'n siviele hof of 'n arbitrasie wat ingevolge 'n ooreenkoms gehou word, te bewys dat 'n basiese diensvoorwaarde 'n bepaling van 'n dienskontrak uitmaak nie.

(5) Indien verrigtinge betreffende enige aangeleentheid beoog ingevolge subartikel (1) ingestel word in 'n hof wat nie jurisdiksie ten opsigte van daardie aangeleentheid het nie, kan daardie hof daardie aangeleentheid te eniger tyd tydens die verrigtinge na die Arbeidshof verwys.

77A Bevoegdhede van Arbeidshof

Behoudens die bepalings van hierdie Wet kan die Arbeidshof enige gepaste bevel maak, met inbegrip van 'n bevel-

(a) om, op aansoek deur die Direkteur-generaal ingevolge artikel 73 (1) of 73 (2), 'n nakomingsbevel ingevolge hierdie Wet uitgereik 'n bevel van die Arbeidshof te maak;

(b) om die laat indiening van enige dokument by, of die laat verwysing van enige geskil na, die Arbeidshof te kondoneer;

(c) om, op appèl deur die werkgewer ingevolge artikel 72, 'n bevel wat ingevolge artikel 71 (3) deur die Direkteur-generaal gemaak is, in geheel of gedeeltelik te bekragtig, te wysig of tersyde te stel;

(d) om die verrigting of beweerde verrigting van enige werksaamheid waarvoor ingevolge hierdie Wet voorsiening gemaak word of enige handeling of versuim deur enige persoon of liggaam ingevolge hierdie Wet, op enige regtens toelaatbare gronde te hersien;

(e) om, ingevolge artikel 77 (3), 'n vasstelling te maak wat hy redelik ag oor enige aangeleentheid rakende 'n dienskontrak, welke vasstelling 'n bevel vir spesifieke verrigting, 'n toekenning van skadevergoeding of 'n toekenning van vergoeding kan insluit;

(f) om 'n boete op te lê ooreenkomstig Bylae Twee by hierdie Wet of vir enige oortreding van enige bepaling van hierdie Wet waarvoor 'n boete opgelê kan word; en

(g) om enige aangeleentheid te hanteer wat nodig is vir of bykomstig is by die verrigting van sy werksaamhede ingevolge hierdie Wet.

[A. 77A bygevoeg by a. 19 van Wet 11 van 2002.]

Deel C

***Beskerming van werknemers teen diskriminasie* (aa 78-81)**

78 Regte van werknemers

(1) Elke werknemer het die reg om-

(a) by 'n vakbondverteenwoordiger, 'n vakbondbeampte of 'n arbeidsinspekteur 'n

klagte te lê betreffende enige beweerde versuim of weiering deur 'n werkgewer om hierdie Wet na te kom;

(b) sy of haar diensvoorwaardes met sy of haar medewerknemers, sy of haar werkgewer of enige ander persoon te bespreek;

(c) te weier om 'n opdrag wat in stryd met hierdie Wet of 'n sektorale vasstelling is, na te kom;

(d) te weier om in te stem tot enige beding of voorwaarde van diens wat in stryd met hierdie Wet of 'n sektorale vasstelling is;

(e) enige rekord wat ingevolge hierdie Wet gehou word en wat met die diens van daardie werknemer verband hou, te ondersoek;

(f) aan verrigtinge ingevolge hierdie Wet deel te neem;

(g) 'n vakbondverteenwoordiger of 'n arbeidsinspekteur te versoek om enige rekord wat ingevolge hierdie Wet gehou word en wat met die diens van daardie werknemer verband hou, te ondersoek.

(2) Elke vakbondverteenwoordiger het die reg om, op versoek van 'n werknemer, enige rekord wat ingevolge hierdie Wet gehou word en wat met die diens van daardie werknemer verband hou, te ondersoek.

79 Beskerming van regte

(1) In hierdie artikel beteken "werknemer" ook 'n voormalige werknemer of iemand wat om werk aansoek doen.

(2) Niemand mag weens die uitoefening van 'n reg wat by hierdie Deel verleen word, teen 'n werknemer diskrimineer nie en niemand mag enige van die volgende doen of dreig om dit te doen nie:

(a) Van 'n werknemer vereis om nie 'n reg wat by hierdie Deel verleen word, uit te oefen nie;

(b) 'n werknemer verhinder om 'n reg wat by hierdie Deel verleen is, uit te oefen; of

(c) 'n werknemer benadeel weens 'n vorige, huidige of verwagte-

(i) versuim of weiering om iets te doen wat 'n werkgewer 'n werknemer nie regtens mag toelaat of van hom of haar mag vereis om te doen nie;

(ii) openbaarmaking van inligting wat die werknemer regtens geregtig of verplig is om aan 'n ander persoon te gee; of

(iii) uitoefening van 'n reg wat by hierdie Deel verleen word.

(3) Niemand mag 'n werknemer bevoordeel of beloof om hom of haar te bevoordeel in ruil daarvoor dat die werknemer nie 'n reg wat by hierdie Deel verleen word, uitoefen nie. Niks in hierdie artikel verhinder egter die partye by 'n geskil om 'n ooreenkoms aan te gaan ten einde die geskil te besleg nie.

80 Prosedure vir geskille

(1) Indien daar 'n geskil betreffende die uitleg of toepassing van hierdie Deel bestaan, kan enige party by die geskil die geskil skriftelik verwys na-

(a) 'n raad, indien die partye by die geskil binne die geregistreerde bestek van daardie raad val; of

(b) die KVBA, indien daar nie 'n raad is wat jurisdiksie het nie.

(2) Die party wat 'n geskil verwys, moet die raad of die KVBA oortuig dat 'n afskrif van die verwysing aan al die ander partye by die geskil beteken is.

(3) Die raad of die KVBA moet poog om 'n geskil deur middel van versoening te besleg.

(4) Indien 'n geskil onbesleg bly, kan enige party by die geskil dit na die Arbeidshof vir

beregting verwys.

(5) Die tersaaklike bepalings van Deel C van Hoofstuk VII van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, is met die veranderinge wat in die konteks nodig is, van toepassing ten opsigte van 'n geskil ingevolge hierdie Deel.

81 Bewyslas

In enige verrigtinge ingevolge hierdie Deel-

(a) moet 'n werknemer wat beweer dat 'n reg of beskerming wat deur hierdie Deel verleen word, geskend is, die feite van die optrede wat na bewering sodanige skending uitmaak, bewys; en

(b) moet die party wat die betrokke optrede verrig, vervolgens bewys dat die optrede nie enige bepaling van hierdie Deel geskend het nie.

HOOFSTUK ELF
ALGEMEEN (aa 82-96)

82 Tydelike werkverskaffingsdienste

(1) Vir die doeleindes van hierdie Wet is iemand wie se diens deur 'n tydelike werkverskaffingsdiens vir 'n kliënt verkry of aan 'n kliënt voorsien is, die werknemer van daardie tydelike werkverskaffingsdiens en is die tydelike werkverskaffingsdiens daardie persoon se werkgewer.

(2) Ondanks subartikel (1) is iemand wat 'n onafhanklike kontrakteur is, nie 'n werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens nie en is die tydelike werkverskaffingsdiens ook nie daardie persoon se werkgewer nie.

(3) Die tydelike werkverskaffingsdiens en die kliënt is gesamentlik en afsonderlik aanspreeklik indien die tydelike werkverskaffingsdiens ten opsigte van 'n werknemer wat dienste aan daardie kliënt lewer, nie hierdie Wet of 'n sektorale vasstelling nakom nie.

83 Persone as werknemers beskou

(1) Die Minister kan, op advies van die Kommissie en by kennisgewing in die *Staatskoerant*, enige kategorie persone in die kennisgewing vermeld-

(a) as werknemers beskou vir die doeleindes van die geheel of 'n deel van hierdie Wet, enige ander dienswet as die Werkloosheidversekeringswet, 1966 (Wet 30 van 1966), of enige sektorale vasstelling;

(b) as bydraers beskou vir doeleindes van die geheel of 'n deel van die Werkloosheidversekeringswet, 1966 (Wet 30 van 1966).

[Sub-a. (1) vervang by a. 20 van Wet 11 van 2002.]

(2) Alvorens die Minister 'n kennisgewing kragtens subartikel (1) uitreik, moet die Minister-

(a) 'n konsep van die beoogde kennisgewing in die *Staatskoerant* publiseer; en

(b) belanghebbendes uitnooi om skriftelike vertoë oor die beoogde kennisgewing binne 'n redelike tydperk voor te lê.

83A Vermoede oor wie 'n werknemer is

(1) Totdat die teendeel bewys is, word daar vermoed dat 'n persoon wat werk vir, of dienste lewer aan, enige ander persoon, ongeag die vorm van die kontrak, 'n werknemer is, indien enige een of meer van die volgende faktore aanwesig is:

(a) Die wyse waarop die persoon werk, is onderhewig aan die beheer of leiding van 'n ander persoon;

(b) die persoon se werkure is onderhewig aan die beheer of leiding van 'n ander persoon;

(c) in die geval van 'n persoon wat vir 'n organisasie werk, maak die persoon deel van daardie organisasie uit;
(d) die persoon het oor die afgelope drie maande gemiddeld minstens 40 uur per maand vir daardie ander persoon gewerk;
(e) die persoon is ekonomies afhanklik van die ander persoon vir wie daardie persoon werk of dienste lewer;
(f) die persoon word deur die ander persoon van bedryfsgereedskap of werktoerusting voorsien; of
(g) die persoon werk vir of lewer dienste aan net een persoon.

(2) Subartikel (1) is nie van toepassing nie op enige persoon wat meer verdien as die bedrag wat die Minister ingevolge artikel 6 (3) van hierdie Wet bepaal.

(3) Indien 'n voorgestelde of bestaande werkreëling persone raak wat bedrae verdien gelyk aan of minder as die bedrae wat die Minister ingevolge artikel 6 (3) bepaal, kan enige van die kontrakterende partye die KVBA nader vir 'n adviserende toekenning oor die vraag of die persone wat by die reëling betrokke is, werknemers is.

[A. 83A ingevoeg by a. 21 van Wet 11 van 2002.]

84 Duur van diens

(1) Vir die doeleindes van die bepaling van die duur van 'n werknemer se diens by 'n werkgewer vir enige bepaling van hierdie Wet moet vorige diens by dieselfde werkgewer in aanmerking geneem word indien die onderbreking tussen die tydperke van diens minder as een jaar is.

(2) Enige betaling of verlof ingevolge hierdie Wet gedoen of verleen aan 'n werknemer beoog in subartikel (1) gedurende 'n vorige tydperk van diens, moet in ag geneem word by die bepaling van die werknemer se geregtigdheid op verlof of 'n betaling ingevolge hierdie Wet.

85 Delegering

(1) Die Minister kan enige bevoegdheid of plig wat ingevolge hierdie Wet aan die Minister verleen of opgedra is, skriftelik delegeer of opdra aan die Direkteur-generaal of enige beampte in die staatsdiens met die rang van assistentdirekteur of 'n hoër rang, behalwe die Minister se bevoegdhede ingevolge artikels 6 (3), 55 (1), 60, 83, 87 en 95 (2) en die Minister se bevoegdheid om regulasies uit te vaardig.

(2) 'n Delegering of opdrag ingevolge subartikel (1) begrens of beperk nie die Minister se gesag om die gedelegeerde bevoegdheid of plig uit te oefen of te verrig nie.

(3) Iemand aan wie 'n bevoegdheid of plig opgedra ingevolge subartikel (1) gedelegeer of opgedra is, moet daardie bevoegdheid of plig onderworpe aan die opdrag van die Minister uitoefen of verrig.

(4) Die Minister kan te eniger tyd-

(a) 'n delegering of opdrag wat ingevolge subartikel (1) gedoen is, intrek; en
(b) enige besluit intrek of wysig wat geneem is deur iemand wat 'n bevoegdheid of plig wat ingevolge subartikel (1) gedelegeer of opgedra is, uitoefen of verrig.

(5) Die Direkteur-generaal kan enige bevoegdheid of plig wat by Hoofstuk Tien van hierdie Wet aan die Direkteur-generaal verleen of opgedra is, skriftelik delegeer of opdra aan enige werknemer in die Departement met die rang van assistentdirekteur of met 'n hoër rang.

(6) Subartikels (2), (3) en (4) is van toepassing op enige delegerings of opdragte deur die Direkteur-generaal kragtens subartikel (5) gemaak, met die veranderinge wat in die konteks nodig is.

86 Regulasies

(1) Die Minister kan, na oorleg met die Kommissie, by kennisgewing in die *Staatskoerant*, regulasies uitvaardig met betrekking tot enige aangeleentheid wat nodig of dienstig is om voorgeskryf te word ten einde die oogmerke van hierdie Wet te bereik.

(2) 'n Regulasie wat verband hou met staatsbesteding of staatsuitgawes, mag slegs met die instemming van die Minister van Finansies uitgevaardig word.

87 Goeie Praktykkodes

(1) Die Minister, na oorleg met NEOAR-

(a) moet 'n Goeie Praktykkode oor die Reëling van Werktyd uitreik;

(b) moet 'n Goeie Praktykkode oor die Beskerming van Werknemers tydens Swangerskap en na die Geboorte van 'n Kind uitreik;

(c) kan ander goeie praktykkodes uitreik; en

(d) kan enige goeie praktykkode wysig of vervang.

(2) Enige goeie praktykkode of enige wysiging tot of vervanging van 'n goeie praktykkode moet in die *Staatskoerant* gepubliseer word.

(3) Iemand wat hierdie Wet uitlê of toepas, moet tersaaklike goeie praktykkodes in aanmerking neem.

(4) 'n Goeie praktykkode wat ingevolge hierdie artikel uitgereik is, kan bepaal dat die kode in aanmerking geneem moet word by die toepassing of uitleg van enige dienswet.

[Sub-a. (4) bygevoeg by a. 22 van Wet 11 van 2002.]

88 Minister se bevoegdheid om voetnote te verander en daaraan toe te voeg

Die Minister kan, by kennisgewing in die *Staatskoerant*, enige voetnoot in hierdie Wet verander, vervang of daaraan toevoeg.

89 Verteenwoordiging van werknemers of werkgewers

(1) 'n Geregistreerde vakbond of 'n geregistreerde werkgewersorganisasie kan in een of meer van die volgende hoedanighede in enige geskil waarby enige van sy lede 'n party is, optree:

(a) In sy eie belang;

(b) namens enige van sy lede;

(c) in belang van enige van sy lede.

(2) 'n Geregistreerde vakbond of 'n geregistreerde werkgewersorganisasie is daarop geregtig om 'n party by enige verrigtinge ingevolge hierdie Wet te wees indien een of meer van sy lede 'n party by hierdie verrigtinge is.

90 Vertroulikheid

(1) Dit is 'n misdryf indien iemand inligting openbaar maak wat daardie persoon bekom het tydens die uitoefening of verrigting van 'n bevoegdheid of plig ingevolge hierdie Wet en wat op die finansiële of besigheidsaangeleenthede van enige ander persoon betrekking het, behalwe indien die inligting openbaar gemaak word ter nakoming van die bepalings van enige wet-

(a) om iemand in staat te stel om 'n werksaamheid te verrig of 'n bevoegdheid uit te oefen ingevolge 'n dienswet;

(b) vir die doeleindes van die behoorlike administrasie van hierdie Wet;

(c) vir die doeleindes van die regspleging.

(2) Subartikel (1) verhinder nie die openbaarmaking van enige inligting betreffende 'n werkgewer se nakoming of nie-nakoming van die bepalings van 'n dienswet nie.

(3) Die rekord van 'n mediese ondersoek wat ingevolge hierdie Wet gedoen is, moet vertroulik gehou word en mag sleg beskikbaar gestel word-

(a) ooreenkomstig mediese praktyksetiek;

(b) indien dit regtens of by hofbevel vereis word; of

(*c*) indien die werknemer skriftelik tot die vrystelling van die inligting ingestem het.

91 Antwoorde nie in strafregtelike verrigtinge gebruik te word nie

Geen antwoord deur iemand op 'n vraag deur 'n persoon wat 'n ondersoek doen ingevolge artikel 53 of deur 'n arbeidsinspekteur ingevolge artikel 66 mag teen so iemand in enige strafregtelike verrigtinge gebruik word nie, behalwe in verrigtinge ten opsigte van 'n klag van meineed of die doen van 'n vals verklaring.

92 Dwarsboming, onbehoorlike beïnvloeding en bedrog

Dit is 'n misdryf om-

(*a*) 'n persoon wat 'n werksaamheid ingevolge hierdie Wet 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 die aanbieding of voorlegging van 'n vals of nagemaakte dokument te verkry of te poog om dit te verkry;

(*c*) voor te gee om 'n arbeidsinspekteur of enige ander persoon wat 'n werksaamheid ingevolge hierdie Wet verrig, 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, te voldoen;

(*f*) 'n arbeidsinspekteur of 'n ander persoon wat 'n werksaamheid ingevolge hierdie Wet verrig, te belemmer of te dwarsboom.

93 Strawwe

(1) Enige landdroshof het jurisdiksie om 'n straf op te lê vir 'n misdryf waarvoor daar in hierdie Wet voorsiening gemaak word.

(2) Enigiemand wat aan 'n misdryf ingevolge enige artikel vermeld in die eerste kolom van die tabel hieronder skuldig bevind word, kan gevonnis word tot 'n boete of gevangenisstraf vir 'n tydperk van hoogstens die tydperk vermeld in die tweede kolom van daardie tabel teenoor die nommer van daardie artikel.

MISDRYWE EN STRAWWE

Artikel waarkragtens gevonnis	Maksimum tydperk van gevangenisstraf
Artikel 43	3 jaar
Artikel 44	3 jaar
Artikel 46	3 jaar
Artikel 48	3 jaar
Artikel 90 (1) en (3)	1 jaar
Artikel 92	1 jaar

94 Hierdie Wet bind Staat

Hierdie Wet bind die Staat, behalwe wat strafregtelike aanspreeklikheid betref.

95 Oorgangsreëlings en wysiging en herroeping van wette

(1) Die bepalings van Bylae Drie is op die oorgang van ander wette na hierdie Wet van toepassing.

(2) Die Minister kan, met die doel om die oorgang van enige wet na hierdie Wet te reël, Bylae Drie verander of daaraan toevoeg.

(3) Enige toevoeging aan of verandering van Bylae Drie moet in die Nasionale

Vergadering ter tafel gelê word en tree in werking-

(a) indien die Nasionale Vergadering nie 'n besluit aanvaar dat die toevoeging of verandering nie bindend is nie, binne 14 dae na die datum van tertafellegging; en

(b) by publikasie in die *Staatskoerant*.

(4) Artikel 186 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, word hierby gewysig deur subparagraaf (ii) van paragraaf *(c)* te herroep.

(5) Die wette vermeld in die eerste twee kolomme van Bylae Vier word hierby herroep in die mate wat teenoor daardie wet in die derde kolom van daardie Bylae aangedui word.

(6) Die herroeping van enige wet deur subartikel (5) raak nie enige oorgangsreëling waarvoor in Bylae Drie voorsiening gemaak word nie.

96 Kort titel en inwerkingtreding

Hierdie Wet heet die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997, en tree in werking op 'n datum wat die President by proklamasie in die *Staatskoerant* bepaal.

Bylae Een

PROSEDURES VIR PROGRESSIEWE VERMINDERING VAN MAKSIMUM WERKURE

1 Doel

Hierdie Bylae boekstaaf die prosedures wat gevolg moet word om die werkure van werknemers na die doel van 'n werkweek van 40 uur en 'n werkdag van agt uur te verminder-

(a) deur kollektiewe bedinging en die publisering van sektorale vasstellings;

(b) met behoorlike inagneming van die impak van 'n vermindering van werkure op bestaande indiensneming en geleenthede vir die skepping van indiensneming, ekonomiese doeltreffendheid en die gesondheid, veiligheid en welsyn van werknemers.

2 Kollektiewe bedinging

Wanneer 'n party by onderhandelinge, gedurende onderhandelinge oor bedinge en voorwaardes van indiensneming, die vermindering van maksimum werkure as 'n onderwerp vir onderhandeling indien, moet die partye oor daardie onderwerp onderhandel.

3 Rol van Kommissie vir Diensvoorwaardes

Die Kommissie kan die moontlikheid van vermindering van werkure in 'n bepaalde sektor en gebied ondersoek en aan die Minister aanbevelings daaroor doen.

4 Ondersoek deur Departement van Arbeid

(1) Die Departement van Arbeid moet na oorleg met die Kommissie 'n ondersoek instel oor die wyse hoe die vermindering van weeklikse werkure na 'n vlak van 40 uur per week bereik kan word.

(2) Die ondersoek moet nie later nie as 18 maande nadat hierdie Wet in werking getree het, voltooi en die verslag aan die Minister voorgelê word.

5 Verslae

(1) Die Departement van Arbeid moet na oorleg met die Kommissie-

(a) vordering wat gemaak is met die vermindering van werkure moniteer en hersien;

(b) 'n verslag vir die Minister oor die vordering wat gemaak is met die vermindering van werkure voorberei en publiseer.

(2) Die Departement moet die verslag elke twee jaar publiseer.

(3) Die verslae moet deur die Minister by die NEOAR en in die Parlement ter tafel gelê word.

(4) Die Minister kan die opgawes voorskryf wat deur werkgewers, vakbonde en rade oor

enige aangeleentheid met betrekking tot hierdie Bylae voorgelê moet word.

Bylae Twee

MAKSIMUM TOELAATBARE BOETES WAT OPGELÊ KAN WORD VIR VERSUIM OM HIERDIE WET NA TE KOM

1

Hierdie Bylae sit die maksimum boete uiteen wat ingevolge Hoofstuk Tien opgelê kan word vir 'n versuim om 'n bepaling van hierdie Wet na te kom.

2

Die maksimum boete wat opgelê kan word-

(a) vir 'n versuim om 'n bepaling van hierdie Wet na te kom wat nie 'n versuim behels om 'n bedrag te betaal wat ingevolge 'n basiese diensvoorwaarde aan 'n werknemer verskuldig is nie, is die boete ingevolge Tabel Een of Tabel Twee vasgestel;

(b) betreffende 'n versuim om 'n bedrag verskuldig aan 'n werknemer te betaal, is die hoogste van die bedrae ingevolge Tabel Een of Tabel Twee vasgestel.

TABEL EEN: MAKSIMUM TOELAATBARE BOETE WAARBY 'N ONDERBETALING NIE BETROKKE IS NIE

Geen vorige versuim betreffende nakoming nie	R100 per werknemer ten opsigte van wie die versuim betreffende nakoming geskied
'n Vorige versuim betreffende nakoming ten opsigte van dieselfde bepaling	R200 per werknemer ten opsigte van wie die versuim betreffende nakoming geskied
'n Vorige versuim betreffende nakoming binne die vorige 12 maande of twee	R300 per werknemer ten opsigte van wie die versuim betreffende nakoming geskied

vorige versuime betreffende nakoming ten opsigte van dieselfde bepaling binne drie jaar	
Drie vorige versuime betreffende nakoming ten opsigte van dieselfde bepaling binne drie jaar	R400 per werknemer ten opsigte van wie die versuim betreffende nakoming geskied
Vier vorige versuime betreffende nakoming ten opsigte van dieselfde bepaling binne drie jaar	R500 per werknemer ten opsigte van wie die versuim betreffende nakoming geskied

TABEL TWEE: MAKSIMUM TOELAATBARE BOETE WAARBY 'N ONDERBETALING BETROKKE IS

Geen vorige versuim betreffende nakoming nie	25% van die bedrag verskuldig, met inbegrip van enige rente wat op die datum van die bevel

	op die bedrag verskuldig is
'n Vorige versuim betreffende nakoming ten opsigte van dieselfde bepaling binne drie jaar	50% van die bedrag verskuldig, met inbegrip van enige rente wat op die datum van die bevel op die bedrag verskuldig is
'n Vorige versuim betreffende nakoming ten opsigte van dieselfde bepaling binne 'n jaar, of twee vorige versuime betreffende nakoming ten opsigte van dieselfde bepaling binne drie jaar	75% van die bedrag verskuldig, met inbegrip van enige rente wat op die datum van die bevel op die bedrag verskuldig is
Drie vorige versuime betreffende nakoming ten opsigte van dieselfd	100% van die bedrag verskuldig, met inbegrip van enige rente wat op die

e bepaling binne drie jaar	datum van die bevel op die bedrag verskuldig is
Vier of meer vorige versuime betreffende nakoming ten opsigte van dieselfde bepaling binne drie jaar	200% van die bedrag verskuldig, met inbegrip van enige rente wat op die datum van die bevel op die bedrag verskuldig is

Bylae Drie
OORGANGSBEPALINGS[xvi]*

1 Woordomskrywing

By die toepassing van hierdie Bylae beteken-

"huiswerker" 'n werknemer wat as 'n "huiswerker" omskryf is in artikel 1 (1) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983;

"Loonwet, 1957" die Loonwet, 1957 (Wet 5 van 1957);

"loonvasstelling" 'n loonvasstelling gedoen ingevolge artikel 14 van die Loonwet, 1957;

"mynwerker" 'n werknemer wat by 'n myn in diens is en wie se werkure ingevolge 'n regulasie wat van krag is ingevolge item 4 van Bylae 4 by die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne, 1996 (Wet 29 van 1996), voorgeskryf word;

"plaaswerker" 'n werknemer wat hoofsaaklik in of in verband met boerderybedrywighede in diens is, en ook 'n werknemer wat uitsluitlik of hoofsaaklik huiswerk in 'n huis op 'n plaas verrig;

"veiligheidswag" 'n werknemer omskryf as 'n "wag" of 'n "veiligheidswag" ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983;

"Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983" die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983 (Wet 3 van 1983).

2 Toepassing op staatsdiens

Hierdie Wet, behalwe artikel 41, is nie op die staatsdiens van toepassing nie vir 18 maande na die inwerkingtreding van hierdie Wet, tensy 'n bedingingsraad 'n kollektiewe ooreenkoms aangaan dat 'n bepaling van hierdie Wet vanaf 'n vroeër datum van toepassing sal wees.

3 Toepassing op plaaswerkers

(1) Artikels 6A, 10 (2A) en 14 (4A) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, bly van toepassing ten opsigte van die diens van 'n plaaswerker tot tyd en wyl die aangeleenthede wat deur daardie bepalings gereël word, deur 'n sektorale vasstelling gereël word wat ten opsigte

van die plaaswerker van toepassing is.

(2) Totdat dit deur 'n sektorale vasstelling gereël word, is artikel 17 (3) van toepassing op plaaswerkers wat na 20:00 en voor 04:00 by minstens vyf geleenthede per maand of 50 geleenthede per jaar werk.

4 Betaling in goedere vir huiswerkers en plaaswerkers

(1) Die omskrywing van "loon" in artikel 1 (1) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, en die omskrywing van "betaling in goedere" in die regulasies afgekondig kragtens daardie Wet bly van toepassing op die diens van huiswerkers en plaaswerkers totdat dit deur 'n sektorale vasstelling gereël word.

(2) Die Minister kan by kennisgewing in die *Staatskoerant* enige kontantbedrag voorgeskryf in die omskrywing van "betaling in goedere" verander ooreenkomstig artikel 37 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, asof daardie artikel nie herroep is nie.

5 Gewone werkure

'n Werkgewer kan van 'n werknemer wat as 'n plaaswerker, 'n mynwerker of 'n veiligheidswag in diens is, vereis of die werknemer toelaat om gewone werkure te werk wat meer is as dié wat deur artikel 9 (1) en (2) voorgeskryf is vir die tydperk vermeld in kolom twee van Tabel Een: Met dien verstande dat-

(a) 'n voorwaarde in kolom twee van Tabel Een nagekom word;

(b) die werknemer se werkure nie enige perk op werkure in enige wet of enige loonreëlende maatreël wat op daardie kategorie werknemer van toepassing was onmiddellik voordat hierdie Wet in werking getree het, oorskry nie;

(c) die werknemer en sy of haar werkgewer nie 'n ooreenkoms ingevolge artikel 11 of 12 aangaan nie.

TABEL EEN

[Tabel Een gewysig deur GK R195 van 25 Februarie 2000.]

Plaaswerkers	Vir 'n tydperk van 12 maande na die datum van inwerkingtreding van hierdie Wet, met dien verstande dat die werknemer se gewone werkure nie 48 uur per week oorskry nie.
Mynwerkers	Vir 'n tydperk van 12

	maande na die datum van inwerkingtreding van hierdie Wet, met dien verstande dat die werknemer se totale werkure nie enige beperking op werkure, voorgeskryf in 'n toepaslike regulasie wat van krag is ingevolge item 4 van Bylae 4 by die Wet op Gesondheid en Veiligheid in Myne, 1996 (Wet 29 van 1996), oorskry nie.
[xvii]*Security guards	For a period of 12 months after the commencement date of this Act, provided that the employ

	ee's ordinary hours of work do not exceed 55 hours per week; and thereafter for a further period of 12 months, provided that the employee's ordinary hours of work do not exceed 50 hours per week.
[xviii]*Security guards in the private security industry	Despite the preceding sentence, for a period of 12 months after the commencement date of a sectoral determination for the private security sector, provided that the employee's ordinary hours of work do not exceed

	55 hours per week; and thereafter for a further period of 12 months, provided that the employee's ordinary hours of work do not exceed 50 hours per week.

6 Betaling vir verlof

(1) Die geregtigdheid, ingevolge artikel 20 (2), van 'n werknemer wat voor en na die inwerkingtreding van hierdie Wet aaneenlopend in diens was, tree in werking op die datum waarop die werknemer 'n daaropvolgende verlofsiklus ingevolge artikel 12 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, of enige loonvasstelling sou begin het, as dit nie vir die verordening van hierdie Wet was nie.

(2) Enige opgelope verlof waarop 'n werknemer ingevolge artikel 12 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, of 'n loonvastelling geregtig was, maar wat nie teen die datum waarop artikel 20 (2) ten opsigte van daardie werknemer van krag word, toegestaan is nie, moet by die verlof met betaling wat deur daardie werknemer ingevolge hierdie Wet verdien is, gevoeg word.

(3) Artikel 22 (3) is nie van toepassing nie op enige verlof deur die werknemer verdien ten opsigte van enige tydperk voor die datum waarop hierdie Wet van krag word.

7 Betaling vir siekteverlof

(1) Tabel Twee is van toepassing ten opsigte van enige werknemer, soos omskryf in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, wat by die inwerkingtreding van hierdie Wet in diens is.

(2) 'n Werknemer wat in kolom een gelys is en wat vir die tydperk uiteengesit in kolom twee in aaneenlopende diens was voor die inwerkingtreding van hierdie Wet, word op die datum wat in kolom drie gelys is, geregtig op die regte kragtens artikel 22 (2) en op die datum wat in kolom vier gelys is, op die regte kragtens artikel 22 (3).

TABEL TWEE

OORGANGSREËLINGS IN VERBAND MET SIEKTEVERLOF

Werknemers soos omskryf in die	Tydperk van aaneenlopende diens	Datum van ge-regtigdheid op ses	Datum van geregtigdheid op een

Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983	**voor die datum van in-werkingtreding van hierdie Wet**	**weke siekteverlof met betaling oor 'n siekteverlofsiklus van 36 maande ingevolge artikel 22 (2)**	**dag siekte-verlof met betaling elke 26 dae gewerk gedurende die eerste ses opeenvolgende maande diens ingevolge artikel 22 (3)**
Werknemers en gereelde dagwerkers	Minder as ses maande	Ses maande na die aanvangsdatum van diens	Datum waarop werknemer diens begin het
Los werknemers	Minder as ses maande	Ses maande na die aanvangsdatum van diens	Datum van inwerkingtreding van hierdie Wet
Gereelde dagwerkers en los werknemers	Meer as ses maande	Datum van inwerkingtreding van hierdie Wet	Nie van toepassing nie
Werknemers (behalwe los werkers en gereelde dagwerkers)	Tussen ses en 12 maande	Datum van inwerkingtreding van hierdie Wet	Nie van toepassing nie
Werknemers	Meer as 12 maande	By voltooiing van huidige siekteverlofsiklus ingevolge	Nie van toepassing nie

		artikel 13 (1) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983	

(3) Enige tydperk van betaalde siekteverlof wat aan 'n werknemer in ooreenstemming met Tabel Twee toegestaan is, kan van die werknemer se geregtigdheid ingevolge óf artikel 22 (2) óf artikel 22 (3) afgetrek word, indien-

(a) dit voor die inwerkingtreding van hierdie Wet geneem is; of

(b) dit geneem is gedurende die tydperk dat die betrokke artikel met betrekking tot daardie werknemer van krag was.

8 Vrystellings

'n Vrystelling wat kragtens artikel 34 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, toegestaan is en van krag was onmiddellik voor die inwerkingtreding van hierdie Wet, bly, vir die tydperk waarvoor die vrystelling verleen was, of indien die vrystelling vir 'n onbepaalde tydperk verleen is, vir 'n tydperk van ses maande na die inwerkingtreding van hierdie Wet van krag asof daardie Wet nie herroep is nie, tensy dit voor die einde van daardie tydperk deur die Minister ingetrek word.

9 Loonvasstellings

(1) 'n Loonvasstelling en enige wysing van 'n loonvasstelling wat ingevolge artikel 15 van die Loonwet, 1957, gedoen is, wat onmiddellik voor die inwerkingtreding van die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 2002, van krag was (hierna 'n "loonvasstelling" genoem), word geag 'n sektorale vasstelling te wees wat in ooreenstemming met artikel 55 van hierdie Wet gedoen is .

(2) Enige bepaling in 'n loonvasstelling wat 'n minimum termyn of diensvoorwaarde voorskryf, word geag 'n basiese diensvoorwaarde te wees soos in artikel 1 van hierdie Wet omskryf.

(3) Die Minister kan enige loonvasstelling in ooreenstemming met Hoofstuk Agt van hierdie Wet wysig, intrek, opskort, ophelder of regstel.

(4) Die bepalings van 'n loonvasstelling kan in ooreenstemming met Hoofstuk Tien van hierdie Wet afgedwing word.

(5) Enige vervolging rakende 'n oortreding van of versuim om te voldoen aan 'n bindende loonvasstelling of vrystellingsertifikaat gedurende die tydperk van 1 November 1998 tot die inwerkingtreding van die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 2002, welke vervolging begin het voor of binne drie maande na die datum van inwerkingtreding van die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 2002, moet ingevolge die Loonwet, 1957, gehanteer word asof die Loonwet, 1957, nie herroep is nie.

(6) Die Direkteur van Openbare Vervolgings met jurisdiksie word geag 'n sertifikaat ingevolge artikel 23 (3) *(a)* van die Loonwet, 1957, uit te gereik het ten opsigte van enige oortreding of versuim in subitem (5) beoog ten opsigte waarvan geen vervolging begin het nie binne drie maande na die datum van inwerkingtreding van die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 2002.

[Item 9 vervang by a. 23 *(a)* van Wet 11 van 2002.]

10 Vrystellings van loonvasstelling

'n Vrystellingsertifikaat wat ingevolge artikel 19 van die Loonwet, 1957, ten opsigte van 'n loonvasstelling toegestaan is, wat onmiddellik voor die inwerkingtreding van hierdie Wet van krag was, word geag ingetrek te wees ses maande na die datum van inwerkingtreding van die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 2002.

[Item 10 vervang by a. 23 *(b)* van Wet 11 van 2002.]

11 Ooreenkomste

(1) 'n Ooreenkoms wat voor die inwerkingtreding van hierdie Wet aangegaan is en wat deur hierdie Wet toegelaat word, bly geldig en bindend.

(2) 'n Bepaling in 'n kollektiewe ooreenkoms wat in 'n bedingingsraad aangegaan is en wat van krag was onmiddellik voor hierdie Wet in werking getree het, bly van krag vir-

(a) ses maande na die datum van inwerkingtreding van hierdie Wet in die geval van 'n bepaling beoog in artikel 49 (1) *(a)* tot *(d)*; en

(b) 18 maande na die datum van inwerkingtreding van hierdie Wet in die geval van 'n bepaling beoog in artikel 49 (1) *(e)*.

Bylae Vier

WETTE DEUR ARTIKEL 95 (5) HERROEP

Nommer en jaar van wet	Kort titel	Mate waarin herroep
Wet 5 van 1957	Loonwet, 1957	Die geheel
Wet 48 van 1981	Loonwysigingswet, 1981	Die geheel
Wet 3 van 1983	Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983	Die geheel
Wet 26 van 1984	Loonwysigingswet, 1984	Die geheel
Wet 27 van 1984	Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 1984	Die geheel
Wet 104 van 1992	Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 1992	Die geheel
Wet 137 van	Wysigingswet	Die geheel

1993	op Basiese Diensvoorwaardes, 1993	
Wet 147 van 1993	Wet op Landbou-arbeid, 1993	Hoofstuk 2
Wet 50 van 1994	Wysigingswet op Landbou-arbeid, 1994	Artikel 2
Wet 66 van 1995	Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995	Artikel 196

WYSIGINGSWET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES 11 VAN 2002

[GOEDGEKEUR OP 18 JUNIE 2002] [DATUM VAN INWERKINGTREDING: 1 AUGUSTUS 2002]

(Engelse teks deur die President geteken)

WET

Om die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997, te wysig ten einde-
sekere omskrywings te vervang;
sekere tekstuele veranderings aan te bring;
die verlenging van oortyd deur kollektiewe ooreenkoms te reguleer;
die betaling van bydraes tot voordeelfondse te reguleer;
voorsiening te maak vir die bepaling van kategorieë betaling om besoldiging te bereken;
voorsiening te maak vir werknemers wie se dienskontrakte as gevolg van insolvensie beëindig word om 'n skeidingsloon te ontvang;
omstandighede te bepaal waaronder gewone werkure verander kan word;
voorsiening te maak vir die aanstelling van alternatiewe lede van georganiseerde arbeid en besigheid op die Kommissie vir Diensvoorwaardes;
verder voorsiening te maak vir die uitreiking van nakomingsbevele;
die basis vir die berekening van rente op te klaar;
spesifieke bevoegdhede aan die Arbeidshof op te dra;
'n vermoede te skep oor wie 'n werknemer is;
loonvasstellings as sektorale vasstellings te ag; en
om voorsiening te maak vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan.

1 Wysig artikel 1 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur die omskrywing van "dienswet" te vervang.

2 Vervang artikel 8 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.

3 Wysig artikel 10 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997, soos volg: paragraaf *(a)* vervang subartikel (1); paragraaf *(b)* voeg subartikel (1A) by; en paragraaf *(c)* voeg subartikel (6) by.

4 Wysig artikel 27 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (5) te vervang.

5 Wysig artikel 28 (2) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur paragraaf *(b)* te skrap.
6 Voeg artikel 34A by die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.
7 Wysig artikel 35 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (5) te vervang.
8 Wysig artikel 37 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikels (1) en (2) te vervang.
9 Wysig artikel 41 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (2) te vervang.
10 Wysig artikel 50 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997, soos volg: paragraaf *(a)* vervang subartikel (2); en paragraaf *(b)* voeg subartikel (2A) by.
11 Wysig artikel 55 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (6) te vervang.
12 Wysig artikel 60 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (2) te vervang.
13 Wysig artikel 68 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (1A) by te voeg.
14 Wysig artikel 69 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (3) te vervang.
15 Wysig artikel 70 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur paragraaf *(d)* te vervang.
16 Wysig artikel 73 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (3) te skrap.
17 Wysig artikel 74 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (2) te vervang.
18 Vervang artikel 75 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.
19 Voeg artikel 77A by die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.
20 Wysig artikel 83 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (1) te vervang.
21 Voeg artikel 83A by die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997.
22 Wysig artikel 87 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997 deur subartikel (4) by te voeg.
23 Wysig Bylae 3 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997, soos volg: paragraaf *(a)* vervang item 9; en paragraaf *(b)* vervang item 10.
24 Kort titel en inwerkingtreding
Hierdie Wet heet die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 2002, en tree in werking op 'n datum wat die President by proklamasie in die *Staatskoerant* bepaal.

---

[i]Hierdie Wet is nie in Afrikaans uitgevaardig nie. Kyk die Engelse teks.
[ii]Besoldiging word 'n bepaalde betekenis verleen in artikel 35 (5).
[iii]In artikel 82 (1) word daar 'n spesifieke betekenis aan "werknemer" gegee.
[iv]GN R300 in *GG* 30872 of 14 March 2008 determines that all employees earning in excess of R149 736,00 per annum be excluded from sections 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17 (2) and 18 (3) of this Act with effect from 1 March 2008.
[For the purposes of this notice: 'earnings' means the regular annual remuneration before deductions, i.e. income tax, pension, medical and similar payments but excluding similar

payments (contributions) made by the employer in respect of the employee: Provided that subsistence and transport allowance received or achievement awards, intermittent payments for occasional overtime shall not be regarded as remuneration for the purpose of this notice.]

[v]Die Goeie Praktykkode uitgereik kragtens artikel 87 (1) *(a)* deur die Minister van Arbeid sal bepalings bevat betreffende die reëling van werk en, in die besonder, die uitwerking daarvan op die gesondheid, veiligheid en welsyn van werknemers. Aangeleenthede wat ingesluit sal word, is skofwerk, nagwerk, rustye gedurende werktye, gesinsverantwoordelikhede en werk deur kinders.

[vi]Artikel 90 beskerm die vertroulikheid van enige mediese ondersoek wat ingevolge hierdie Wet uitgevoer word.

[vii]Ingevolge artikel 2 (2) van die Wet op Openbare Vakansiedae, 1994 (Wet 36 van 1994), is 'n openbare vakansiedag ruilbaar vir enige ander dag wat deur ooreenkoms vasgestel is of waarop daar tussen die werkgewer en die werknemer ooreengekom is.

[viii]Ingevolge artikel 187 (1) ***(e)* van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, is die ontslag van 'n werknemer as gevolg van haar swangerskap, voorgenome swangerskap of enige rede wat met haar swangerskap verband hou, outomaties onbillik. Die omskrywing van ontslag in artikel 186 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, sluit in die weiering om 'n werknemer toe te laat om werk te hervat nadat sy kraamverlof geneem het ingevolge 'n wet, kollektiewe ooreenkoms of haar kontrak.**

[ix]Artikels 34 en 37 van die Werkloosheidversekereingswet, 1966 (Wet 30 van 1966), maak voorsiening vir die betaling van kraamverlof. Wysigings sal aan die Kabinet voorgestel word ten einde hierdie voordele te verbeter en om voorsiening te maak dat die betaling van kraamvoordele aan 'n werknemer nie haar reg op werkloosheidvoordele negatief beïnvloed nie.

[x]Die Minister moet ingevolge artikel 87 (1) *(b)* 'n Goeie Praktykkode oor die Beskerming van Werknemers gedurende Swangerskap en na die Geboorte van 'n Kind uitreik.

[xi]**Die Minister het kragtens artikel 50(1)***(a)* **van hierdie Wet die toepassing van hierdie artikel uitgesluit ten opsigte van werkgewers en werknemers met betrekking tot die betaling van bydraes tot enige voordeelfonds wat gedek is deur bepalings van die Wet op Pensioenfondse 24 van 1956 (GK 1827 in *SK* 25846 van 24 Desember 2003).**

[xii]Artikel 3 (1) van die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996 (Wet 84 van 1966), vereis dat elke ouer om elke leerder vir wie hy of sy verantwoordelik is, te laat skoolgaan tot die laaste skooldag van die jaar waarin die leerder die ouderdom van 15 of die negende graad bereik, wat ook al eerste gebeur.

[xiii]Artikel 90 (3) beskerm die vertroulikheid van enige mediese ondersoek wat ingevolge hierdie Wet gedoen word.

[xiv]'n Antwoord deur 'n persoon op 'n vraag aan hom of haar gestel deur 'n persoon wat 'n ondersoek doen, mag nie in enige strafregtelike verrigtinge gebruik word nie, behalwe verrigtinge ten opsigte van 'n aanklag van meineed of die maak van 'n valse verklaring (artikel 91).

[xv]'n Antwoord deur 'n persoon op 'n vraag aan hom of haar deur 'n arbeidsinspekteur gestel, mag nie in enige strafregtelike verrigtinge gebruik word nie, behalwe verrigtinge wat ten opsigte van 'n aanklag van meineed of die maak van 'n vals verklaring (artikel 91).

[xvi]Bylae 3 soos van toepassing op veiligheidswagte is vervang deur **GK R195 in *SK* 20933 van 25 Februarie 2000 deur die volgende Bylae met ingang van 25 Februarie 2000 (Die Bylae is slegs in Engels uitgevaardig):**

Ordinary hours of work

Security guards For a period of 12 months after the commencement date of this Act, provided that the employee's ordinary hours of work do not exceed 55 hours

per week; and thereafter for a further period of 12 months, provided that the employee's ordinary hours of work do not exceed 50 hours per week.

Security guards in the private security sector	Despite the preceding sentence, for a period of 12 months after the commencement date of a sectoral determination for the private security sector, provided that the employee's ordinary hours of work do not exceed 55 hours per week; and thereafter for a further period of 12 months, provided that the employee's ordinary hours of work do not exceed 50 hours per week.

[xvii] GK R195 van 25 Februarie 2000 wat Tabel Een gewysig het, is nie in Afrikaans uitgevaardig nie.

[xviii] GK R195 van 25 Februarie 2000 wat Tabel Een gewysig het, is nie in Afrikaans uitgevaardig nie.