



**ADVIESDOKUMENT OOR HERSTRUKTURERING VAN ARBEID OP PLASE NA  
AANLEIDING VAN DIE GEWYSIGDE MINIMUM LOON**

**27 Februarie 2013**

# INHOUDSOPGAWE

ITEM	BLADSY
<b>Sektorale vasstelling vir plaaswerkers soos van toepassing vanaf 1 Maart 2013</b>	
1. Algemeen	1
2. Die regsposisie ten opsigte van opsies	2
2.1 Afleggings	2
2.2 Om aansoek te doen vir vrystelling van die betaling van die nuut-afgekondigde minimum loon	2
2.3 Afleggingsopleidingskema	3
2.4 Wysigings aan diensvoorwaardes	3
2.5 Vaste-termyn kontrakte	4
2.6 Uitkontraktering	4
2.7 Uitsetting	5
2.8 Outomatiese onbillike ontslag	5
3. Noodsaak vir regsadvies	5
<b>BYLAES</b>	
A - Berekening van loon/salaries	6
B - Ontslag weens bedryfsvereistes/afleggings	8
C - Maksimum toelaatbare boete waarby onderbetaling betrokke is	11
D - Aansoekvorm vir vrystelling	12
E - Uitsluiting	18
F - Beëindiging van diens soos voorgeskryf deur die sektorale vasstelling 13 vir plaaswerkers	19

## SEKTORALE VASSTELLING VIR PLAASWERKERS SOOS VAN TOEPASSING VANAF 1 MAART 2013

### 1. ALGEMEEN

Vanaf 1 Maart sal die nuwe minimumloon van toepassing wees op plaaswerkers. Dit behels 'n verhoging van 52% in die minimumloon van werkers op intree-vlak. Die nuwe minimumlone is soos volg:

Minimumkoers vir die tydperk 1 Maart 2013 tot 28 Februarie 2014*			
Maandeliks	Weekliks	Daagliks	Per uur
R2274.82	R525.00	R105.00*	R11.66

\* Vir 'n werker wat 9 uur per dag werk.

Die doel van hierdie kommunikasie is nie soseer om al die bepalinge van die sektorale vasstelling te ontleed of herbesoek nie, maar eerder om die regsposisie ten opsigte van sommige besluite wat boere moontlik in die volgende paar maande kan oorweeg uit te lig.

Die metode waarvolgens lone bereken word is nie gewysig nie. Lone b6 die minimum word dus nie geraak nie en loonverhogings moet tussen die boer en sy werkers (of hul verteenwoordigers) onderhandel word. Die metode waarvolgens lone bereken word, word in **Bylaag A** verduidelik.

Die ekonomiese impak van die verhoging kan moontlik boere/werkgewers (hierna "boere") aanmoedig om een of meer van die volgende opsies te oorweeg:

- Aflegging van plaaswerkers.
- Om aansoek te doen vir vrystelling van die betaling van die nuut-afgekondigde minimum loon.
- Deelname aan die afleggingsopleidingskema ("training lay-off scheme").
- Wysiging van bepalinge en voorwaardes vir die indiensneming van plaaswerkers.
- Indiensneming van plaaswerkers op 'n vaste-termyn grondslag eerder as vir 'n onbepaalde tyd.
- Verandering van sommige boerderypraktyke (d.w.s. deur sekere aktiwiteite uit te kontrakteer).

Indien 'n boer sou oorweeg om een of meer van bogenoemde opsies uit te oefen, moet die implikasies van arbeidswetgewing asook die Wet op die Uitbreiding van Verblyfsekerheid in ag geneem word. Sommige van die tersaaklike wette en hul implikasies word hierna uitgelig, en waar van toepassing word aanvullende inligting as bylaes aangeheg.

Daar moet ook in gedagte gehou word dat vakbonde hul pogings gaan verskerp om plaaswerkers as lede oor die volgende paar maande te werf. Boere mag nie hul werkers afdank weens vakbond-betrokkenheid nie of omdat die werkers hul arbeidsregte uitgeoefen het nie aangesien dit outomaties as onbillike ontslag geag kan word.

## 2. DIE REGSPOSISIE TEN OPSIGTE VAN OPSIES

### 2.1 Afleggings

Afdanking as gevolg van 'n werkgewer se operasionele behoeftes staan bekend as "aflegging", en kan nie aan die wanprestasie van 'n werker toegeskryf word nie. Afleggings is die gevolg van die ekonomiese, tegnologiese of soortgelyke behoeftes van die werkgewer. Tipiese redes waarom 'n werkgewer met afleggingsprosedures sal begin is die feit dat hy/sy nie langer kan bekostig om sy/haar arbeidsrekening te betaal nie of moontlik minder werkers nodig het danksy meganisasie.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge ("Labour Relations Act" – LRA), maak 'n onderskeid tussen klein en groot afleggings. 'n Aflegging word as groot beskou wanneer die werkgewer meer as 50 werkers in diens het **en** beoog om 'n sekere getal werkers af te lê.

Afleggings word geïnisieer deur 'n skriftelike kennisgewing uit te reik sodra die boer dit oorweeg om 'n plaaswerker of plaaswerkers af te lê. Die kennisgewing word gevolg deur 'n konsultasieproses. Dit is belangrik dat die werkgewer in goeder trou konsulteer en dat hy oop is vir alternatiewes. Met ander woorde, 'n werkgewer behoort nie vooraf te besluit om werkers af te lê en dan dadelik met die afleggingsprosedure begin nie. Dit impliseer dat die werkgewer 'n konsulerende party (werkers of vakbond) moet toelaat om te reageer op die afleggingskennisgewing en, indien die werkgewer nie met die reaksie saamstem nie, moet hy/sy redes hiervoor verskaf.

'n Werkgewer moet aan 'n afgelegde plaaswerker 'n skeidingspakket betaal gelykstaande aan ten minste een week se loon (soos van toepassing ten tye van die aflegging) vir elke voltooide jaar diens.

Verdere besonderhede oor die afleggingsprosedure word verskaf in **Bylaag B**.

### 2.2 Om aansoek te doen vir vrystelling van die betaling van die nuut-afgekondigde minimum loon.

Versuim om die nuwe minimumloon te betaal is teen die Wet en boetes mag opgelê word ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes ("Basic Conditions of Employment Act" – BCEA). Verwys na **Bylaag C** vir die maksimum boetes in geval van onderbetaling.

Artikel 50 van die BCEA maak egter voorsiening daarvoor dat werkgewers wat dit nie kan bekostig om die nuwe minimumloon te betaal nie, aansoek by die Departement van Arbeid kan doen vir vrystelling. Dit kan gedoen word deur die aansoekvorm BCEA 6 te voltooi. Werknemers moet formeel ingelig wees dat hul werkgewer aansoek om vrystelling doen. Die aansoekvorm vir vrystellings is aangeheg as **Bylaag D**. Sodanige aansoek moet die Provinsiale Uitvoerende Bestuurder of Uitvoerende Bestuurder in Pretoria voor 28 Februarie 2013 bereik.

'n Werkgewer wat vir vrystelling in terme van Artikel 50 van die BCEA aansoek doen is nie automaties vrygestel van die betaling van die nuwe aangekondigde minimum loon nie. Sou 'n aansoek om vrystelling egter voldoen aan al die voorgeskrewe vereistes en voor 1 Maart 2013 by die Departement van Arbeid ingedien wees, kan die *status quo* ten opsigte van die loonbedeling van toepassing bly totdat 'n beslissing oor die aansoek geneem is.

Werkgewers word aangemoedig om die finansiële redes vir die aansoek baie duidelik te stel en om aan te dui of enige alternatiewes oorweeg is asook tot watter mate hulle wel hul werkers se lone kan verhoog.

Indien vrystelling toegestaan word sal dit slegs as tydelike verligting dien aangesien die aansoeker sekere aanbevelings van die Departement van Arbeid ten opsigte van vrystellings sal moet implementeer. Die vrystelling sal slegs geld vir die spesifieke jaar waarin die huidige minimumloon van toepassing is.

### **2.3 Afleggingsopleidingskema**

Die opleidingskema vir geaffekteerde werkers behels 'n tydelike onderbreking van werk deur 'n werker of groep werkers. Gedurende sodanige onderbreking ontvang hierdie werker(s) opleiding. Deelname aan die skema sal afhang van 'n ooreenkoms tussen die werkgever en die individuele werkers of/en die vakbond indien werkers verteenwoordig word. Sodanige skema help werkers wat moontlik deur afleggings geraak kan word om nuwe vaardighede aan te leer wat hulle dan in staat sal stel om herontplooï te word of elders in diens geneem te kan word.

Deelname aan die opleidingskema is vrywillig. Terwyl opleiding geskied, bly die werkers in diens maar hul normale loon word verruil vir 'n opleidingstoelaag. Die werkgever betaal die werker se volle bydrae tot die Werkloosheidsversekeringsfonds, die Vergoedings-kommissaris, pensioen/voorsorgfonds, ens.

Na voltooiing van die opleiding sal die werker óf herontplooï word by dieselfde werkplek óf afgelê word nadat die nodige prosedure (soos verduidelik) gevolg is.

Verdere besonderhede oor die skema kan verkry word by die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie ("Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration" – CCMA).

### **2.4 Wysigings aan diensvoorwaardes**

In 'n poging om hul arbeidsrekening te verminder kan werkgewers besluit om diensvoorwaardes soos werksure of byvoordele te wysig. Werkgewers moet waak teen eensydige optrede in hierdie verband aangesien dit as 'n onbillike arbeidspraktyk geag kan word. 'n Plaaswerker mag 'n onbillike arbeidspraktyk aantygning na die CCMA verwys. Indien daar bevind word dat die optrede wel onbillik was soos omskryf in die Wet op Arbeidsverhouding ("Labour Relations Act" – LRA), mag die arbiter oor die aangeleentheid beslis op grond van wat hy/sy redelik ag. Dit kan insluit 'n bevel vir heraanstelling met behoud van diensvoorwaardes of 'n betaling gelykstaande aan 12 maande se vergoeding.

Let asseblief daarop dat enige eensydige verandering van die diensvoorwaardes ook aanleiding kan gee tot stakings. Sodanige eensydige verandering mag deur die plaaswerker(s) of 'n vakbond na die CCMA verwys word en die verwysende party kan daarop aandring dat die werkgever nie sodanige veranderings mag implementeer nie of, indien reeds geïmplementeer, dat die bepalinge en voorwaardes terug verander word soos wat dit voorheen van toepassing was. Indien die werkgever versuim om binne 48 uur daaraan te voldoen, mag 'n staking 'n aanvang neem.

Veranderings in die diensvoorwaardes mag nie aangebring word voordat konsultasie met die plaaswerkers (of hul verteenwoordigers) plaasgevind het en hul toestemming verkry is nie. Indien 'n ooreenkoms nie bereik kan word nie, is die werkgever se

enigste opsie om voort te gaan met uitsluiting (“lock-out”). Indien uitsluiting plaasvind in reaksie op ‘n staking, mag ‘n werkgewer gebruik maak van vervangingsarbeid.

Verdere besonderhede oor die uitsluiting-prosedure word in **Bylaag E** verskaf.

Daar kan egter oor veranderings in diensvoorwaardes ooreengekom word as ‘n alternatief vir aflegging (artikel 189(3) van die LRA).

## 2.5 Vaste-termyn kontrakte

‘n Vaste-termyn kontrak is ‘n kontrak wat vir ‘n spesifieke tydperk geld en/of gekoppel word aan die afhandeling van sekere gebeure soos die voltooiing van ‘n projek of taak. Afhangende van behoeftes mag die werkgewer oorweeg om werkers op ‘n vaste-termyn kontrak aan te stel in plaas van ‘n onbepaalde tydperk, en om sodanige kontrak te hernu slegs indien daar ‘n behoefte daarvoor bestaan teen die einde van die kontrak. Werkgewers moet egter hierdie opsie versigtig oorweeg aangesien die nie-hernuwing van ‘n vaste-termyn kontrak wel as ontslag geïnterpreteer kan word. Werkgewers word derhalwe aangeraai om gebruik te maak van kundige arbeidskonsultante om sodanige vaste-termyn kontrakte op te stel.

Met afdanking in terme van die beeindiging van vaste-termyn kontrakte is veral die verwagting vir hernuwing en die voortsetting van kontrakvoorwaardes van belang.

Die redelikheid van die verwagting dat die kontrak hernu sal word moet objektief bepaal word en sal gewoonlik faktore soos die aantal kere wat die kontrak reeds hernu is en beloftes wat deur die werkgewer gemaak is, insluit. ‘n Bepaling in die kontrak dat die werker geen verwagting mag koester dat die kontrak hernu sal word nie is slegs één van die faktore wat oorweeg kan word wanneer daar bepaal word of die verwagting wel geldig is.

Tans is dit onseker of die verwagting van permanente aanstelling gedek word deur hierdie tipe ontslag, maar voorgestelde wysigings aan die arbeidswetgewing bepaal dat dit wel die geval is. Werkgewers kan nie die impak van hierdie bepaling ontsnap nie veral indien hulle die kontrak sou hernu met minder gunstige voorwaardes.

Werkgewers word ook herinner aan die voorgestelde wysigings aan die LRA wat die indiensneming van werkers op ‘n vaste-termyn kontrak vir langer as ses maande sal kompliseer. Besonderhede sal verskaf word sodra dit duidelik is of die wysigings wel in wetgewing opgeneem sal word.

Indien daar bevind sou word dat die ontslag onbillik was, kan die hof beslis dat die werker heraan gestel word of die werkgewer kan beveel word om vergoeding van tot 12 maande se lone te betaal, afhangend van die duur van die ooreenkoms. Dit mag verhoog word tot 24 maande indien daar bevind word dat die ontslag outomaties onbillik was. (Verwys na die paragraaf hieronder oor outomatiese onbillike ontslag.)

## 2.6 Uitkontraktering

Dit is ook moontlik dat sommige werkgewers kan oorweeg om van hul aktiwiteite uit te kontrakteer. In plaas van om werkers aan te stel vir ‘n spesifieke aktiwiteit, kan byvoorbeeld besluit word om direk met ‘n diensverskaffer te kontrakteer vir die lewering van ‘n bepaalde diens (bv. oes, terugsny, ens.)

## 2.7 Uitsetting

Werkgewers wat beoog om werkers wat afgelê is weens die nuwe minimum loon uit hul behuising te sit, moet verseker dat hulle volledig voldoen aan die voorwaardes van die Wet op die Uitbreiding van Verblyfsekerheid ("Extension of Security of Tenure Act" - ESTA). Beëindiging van die werker se verblyfsreg mag slegs volg op ontslag wat voldoen het aan die vereistes soos uiteengesit in die LRA. Verder mag sodanige reg slegs beëindig word indien die bewoner se dienslewering die enigste rede vir sy verblyf op die plaas was. Die voorgeskrewe prosedure van kennisgewing moet dan gevolg word en 'n hofbevel moet verkry word. Die beskikbaarheid van alternatiewe akkommodasie sal bewys moet word. Mediasie is 'n opsie wat oorweeg kan word. Dit is aan te beveel dat die dienste van 'n ervare prokureur verkry word om met die saak te handel.

## 2.8 Outomatiese onbillike ontslag

Indien ontslag die gevolg was van enige faktore soos gelys in artikel 187 van die LRA, sal dit outomaties as onbillik beskou word. Dit beteken dat sodra die ontslag vir een van die gelyste redes bewys is, daar geen geleentheid vir die werkgewer sal wees om te bewys dat sodanige ontslag wel billik was nie. Al die faktore wat in die LRA gelys is, sal nie hier herhaal word nie maar sommige wat meer van toepassing in die huidige klimaat is, word hieronder vermeld.

Hierdie redes sluit in gevalle waar die werker afgedank word weens die volgende:

- Sy of haar deelname aan die totstandkoming van 'n vakbond; lidmaatskap van 'n vakbond; of deelname aan die aktiwiteite van 'n vakbond.
- Hy of sy beoog om deel te neem of wel deelneem aan 'n **beskermd**e staking.
- Weiering deur die werker om die take uit te voer wat normaalweg deur werkers wat wettiglik staak, gedoen word.
- Die werker doen iets wat hy of sy geregtig is om te doen ingevolge die LRA, byvoorbeeld om 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk-dispuut na die CCMA te verwys of om 'n ander werker te help tydens 'n dissiplinêre verhoor.

In die geval van outomatiese onbillike ontslag, mag daar 'n bevel uitgereik word vir die **heraanstelling** van werkers of die betaling van **vergoeding** gelykstaande aan 24 maande se lone.

## 3. NOODSAAK VIR REGSADVIES

Ten slotte word weereens beklemtoon dat boere nie oorhaastig besluite moet neem ten opsigte van bestaande werkerkontrakte nie. Bogenoemde is 'n poging om landbou werkgewers bewus te maak van potensiële regsimplikasies en is nie bedoel om 'n omvattende ontleding van die tersaaklike wetgewing te wees nie. Werkgewers word dus aangemoedig om advies by 'n arbeidskonsultant of prokureur te bekom. Agri SA moedig boere ook aan om al die bepalinge van die sektorale vasstelling weereens te bestudeer, veral dié wat diensbeëindiging reguleer (**Bylaag F**). Die opvolgende inligting moet verder ook as slegs 'n oorsig van tersaaklike wetgewing en praktyk oorweeg word.

## BYLAAG A

### BEREKENING VAN LOON / SALARIS

In die geval waar die plaaswerker meer as die minimum loon verdien, word die volgende gebruik om die werker se loon te bereken:

#### Berekening van die werker se uurlikse loon

- Deel die werker se weeklikse loon deur die hoeveelheid normale werkure gewerk gedurende die week.

#### Berekening van die werker se dagloon

- Vermenigvuldig die uurlikse loon met die werker se aantal normale ure gewerk op die betrokke dag.
- Deel die werker se weeklikse loon deur die hoeveelheid dae gewerk gedurende 'n week.

#### Berekening van die werker se weeklikse loon

- Vermenigvuldig die uurlikse loon met die werker se aantal ure per dag gewerk en vermenigvuldig dit met die aantal dae gedurende 'n week gewerk, of vermenigvuldig die dagloon met die werker se aantal dae gewerk gedurende 'n week.
- Deel die werker se maandelikse loon deur 4.33.

#### Berekening van die werker se maandelikse loon

- Vermenigvuldig die weeklikse loon met 4.33.
- Indien die werker teen 'n uurlikse tarief vergoed word, maar maandeliks uitbetaal word, vermenigvuldig die uurlikse loon met die werker se aantal normale ure gewerk gedurende die betrokke maand.

### Maksimum toelaatbare aftrekkings in terme van die Sektorale Vasstelling vir Plaaswerkers

Die sektorale vasstelling bepaal dat die volgende aftrekkings verhaal mag word:

#### A) Voedsel (rantsoene)

- Indien die werker op 'n gereelde basis gratis voedsel (vleis, groente, meel, melk ens.) vanaf die werkgewer ontvang, mag die werkgewer slegs 10% van die werker se loon verhaal.
- Die voedsel moet op 'n gereelde basis verskaf word.
- Die waarde van die voedsel mag nie minder as die bedrag wat afgetrek word wees nie.

Hierdie voedsel sluit goedere uit wat by die plaaswinkel aangekoop is.

### PLUS

#### B) Behuising

- Indien die werker op die plaas woonagtig is, mag 'n verdere 10% (addisioneel tot die 10% vir gratis voedsel) van die werker se loon verhaal word.
- Hierdie verhaling dien nie as huurgeld nie, maar is 'n verhaling (korting) wat aan die werkgewer/plaaseienaar gegee word weens die feit dat behuising aan die werker voorsien word.



- Die verhaling mag slegs gedoen word indien geen aftrekkings gemaak word vir water en/of elektrisiteit nie. (Die werker mag wel krag aankoop deur middel van 'n koopkrag stelsel).

**EN**

- Die huis moet beskik oor:
  - 'n Sterk en bestendige dak wat nie lek nie.
  - Glas vensters wat kan oopmaak.
  - Elektrisiteit (indien die infrastruktuur van die plaas dit toelaat).
  - Drinkwater in of binne 100m vanaf die woning beskikbaar is.
  - 'n Spoel- of puttoilet, binne of naby die woning beskikbaar is.
  - Die woning minstens 30 m<sup>2</sup> groot is.

Neem kennis dat die aftrekking slegs van een persoon woonagtig in die woning se loon verhaalbaar is, behalwe in die geval waar daar meer as een werker in 'n kommune kompleks woon. In hierdie geval kan daar van elke werker 'n bedrag verhaal word, op voorwaarde dat:

- die verhaling per werker nie 10% van daardie werker se loon sal beloop nie; en
- die totale aftrekking per kommune nie 25% van die toepaslike minimum loon sal oorskry nie.

Geen verhaling ten opsigte van behuising mag gedoen word van die loon van 'n werker wat jonger as 18 jaar is nie.

**PLUS****C) Betalings aan 3de partye**

Daar is geen beperking op die persentasie van aftrekking wat van die werker se loon verhaal mag word ten opsigte van enige bedrag wat in opdrag van die werker of 'n hofbevel aan 'n derde party betaalbaar is nie.

**PLUS****D) Persoonlike lening**

Waar die werker 'n persoonlike lening by die werkgewer aangegaan het, mag slegs 10% van die werker se bruto loon afgetrek word as terugbetalingspaaielement vir die lening aangegaan. Dit beteken nie dat die werkgewer net 10% mag aftrek vir voedsel aangekoop by plaaswinkel nie. Hierdie klousule is van toepassing op gelde voorgeskiet vir die persoonlike gebruik deur die werker (bv. die koop van 'n meubelstuk of begrafniskoste ens).

**PLUS****E) Skadevergoeding**

Indien die werker hom/haarself skuldig gemaak het aan die opsetlike beskadiging van die werkgewer se eiendom en/of skade wat deur die werkgewer gelei word as gevolg van die werker se nalatigheid en as sodanig skuldig bevind is nadat billike prosedure gevolg is, kan die werkgewer sodanige vervangings- of herstelkoste van die werker se loon verhaal. Hierdie verhaling kan in paaielemente gedoen word, waar die totale aftrekking per paaielement nie meer as 25% van die werker se loon mag beslaan nie.

## BYLAAG B<sup>1</sup>

### ONTSLAG WEENS BEDRYFSVEREISTES/AFLEGGINGS

*(Tensy anders aangedui, verwys “artikel” na bepalings van die LRA)*

#### Betekenis van ontslag weens bedryfsvereistes/afleggings

Hierdie tipe ontslag, waarna dikwels as “aflegging” verwys word, is nie as gevolg van die toedoen van ‘n werker nie maar word teweeg gebring deur die ekonomiese, tegnologiese of soortgelyke behoeftes van die werkgewer.

#### Klein en groot afleggings

Dit is nuttig om te onderskei tussen klein en groot afleggings. Klein afleggings word gereguleer deur artikel 189. Groot afleggings word gereguleer deur artikel 189A. 'n Aflegging word as groot beskou as die werkgewer meer as 50 werkers het en soos volg wil aflê:

- 10 werkers en het tot 200 werkers in diens;
- 20 werkers en het tussen 200 en 300 werkers in diens;
- 30 werkers en het tussen 300 en 400 werkers in diens;
- 40 werkers en het tussen 400 en 500 werkers in diens, of
- 50 werkers en het meer as 500 werkers in diens.

Let op dat vir die doel van die bogenoemde berekening, die aantal werkers wat deur die werkgewer gedurende die vorige 12 maande ontslaan is, ook ingesluit moet word.

#### Prosedure vir klein afleggings

Sodra die werkgewer afleggings beoog, moet die werkgewer skriftelik daarvan kennis gee en in gesprek tree met die werkers en of hulle verteenwoordigers, met die doel om konsensus oor 'n aantal sake te bereik. Hierdie proses sluit in die bekendmaking van sekere inligting en die rig van verhoë deur die ander oorlegplegende party (artikel 189). Terwyl die werkgewer voorlopig afleggings en ander opsies oorweeg, moet konsultasie plaasvind voordat 'n finale besluit geneem word. Tydens die konsultasieproses moet die werkgewer oop wees vir alternatiewe opsies.

#### Oorlegplegende partye

Die werkgewer moet konsulteer met enige persoon waartoe hy/sy 'n verpligting in terme van 'n kollektiewe ooreenkoms het. Indien daar geen sodanige ooreenkoms bestaan nie, moet die werkgewer konsulteer met beide die werkers en/of werkersforum asook enige geregistreerde vakbond wie se lede in die werksplek deur die aflegging geraak gaan word. As daar geen vakbond is, moet die werkgewer oorleg pleeg met die werkers wat waarskynlik geraak gaan word deur die aflegging (artikel 189 (1) (a) - (d)).

<sup>1</sup> Dit is 'n verkorte weergawe van die skrywer se bydrae in Jordaan, Kalula en Strydom (eds), *Understanding the Labour Relations Act (2009)*.

## **Doel van konsultasie**

Die doel van die konsultasie is om konsensus te bereik oor:

- Maniere om die afleggings te vermy.
- Maniere om die afleggings te verminder.
- Maniere om die afleggings uit te stel.
- Maniere om die nadelige gevolge van die afleggings te versag.
- Die seleksie kriteria wat gebruik gaan word om te bepaal wie afgelê gaan word.
- 'n Skeidingsloon (artikel 189 (2)).

## **Uitnodiging vir raadpleging**

Die werkgewer moet, wanneer aflegging oorweeg word, die geaffekteerde werkers (en/of verteenwoordigers) skriftelik uitnoodi om met hom of haar te raadpleeg.

## **Openbaarmaking van inligting**

Die werkgewer moet alle tersaaklike inligting skriftelik openbaar maak (artikel 189 (3)). Artikel 189 (3) bepaal dat die inligting verband moet hou, maar nie beperk is tot:

- die redes vir die voorgestelde afleggings;
- die alternatiewe wat deur die werkgewer oorweeg word, en die redes vir die verwerping van elk van die alternatiewes;
- die getal werkers wat waarskynlik geraak gaan word en die werkkategorieë waarin hulle werk verrig;
- die seleksiekriteria wat gebruik gaan word om werkers te identifiseer vir aflegging;
- die tyd wanneer, of die tydperk waartydens, die afleggings moontlik gaan plaasvind;
- die voorgestelde skeidingsloon;
- die bystand wat die werkgewer aan geaffekteerde werkers kan bied;
- die moontlikheid van toekomstige herindiensneming van die geaffekteerde werkers;
- die getal werkers in diens van die werkgewer; en
- die aantal werkers wat deur die werkgewer in die voorafgaande 12 maande afgelê is.

## **Voorleggings deur ander oorlegplegende partye**

Die ander oorlegplegende partye moet die geleentheid gegun word om voorleggings oor die konsensus-soekende proses en die inligting wat beskikbaar gestel is, te maak. Die werkgewer moet reageer op hierdie voorleggings en moet redes gee indien hy of sy nie saamstem met sekere aspekte van die voorleggings nie (artikel 189 (3) en (4).)

## **Werkers wat geïdentifiseer is vir aflegging**

Die werkgewer moet die werkers identifiseer wat volgens die kriteria waarop ooreengekom is, afgelê gaan word. Indien daar op geen kriteria ooreengekom is nie, moet die werkgewer kriteria gebruik wat billik en objektief is (artikel 189 (7)).

## **Groot afleggings**

In die geval van 'n groot aflegging word bykomende verpligtinge op die werkgewer geplaas. Die belangrikste verskil is dat in die geval van grootskaalse afleggings, kan enige party vra dat 'n fasiliteerder aangestel word om die konsultasieproses tussen die oorlegplegende partye (artikel 189A (2)) te bestuur.

Indien geen fasiliteerder aangestel word nie, mag 'n geskil wat tydens die konsultasieproses ontstaan, eers 30 dae na die kennisgewing wat in terme van artikel 189 (3) gegee is, na die CCMA verwys word. Daarna moet die partye wag dat óf 'n sertifikaat uitgereik word dat die geskil steeds onopgelos is óf 30 dae verstryk het vanaf die datum waarop die geskil na die CCMA verwys is. Eers daarna, kan die werkgewer voortgaan met 'n kennisgewing van diensbeëindiging en die geregistreerde vakbond of die werkers kan óf 'n stakingskennisgewing uitreik óf 'n geskil na die Arbeidshof verwys oor (on-)billikheid van die rede vir die afleggings. Slegs een van die laaste twee opsies kan uitgeoefen word (artikel 189A (8), saamgelees met artikel 64 (1) (a)).

Indien 'n fasiliteerder aangestel is en 60 dae verstryk het sedert die kennisgewing in terme van artikel 189 (3) gegee is, moet die werkgewer kan voortgaan met 'n kennisgewing van diensbeëindiging en die geregistreerde vakbond of die werkers kan óf 'n staking kennisgewing gee óf 'n geskil oor die vraag of daar 'n billike rede vir die ontslag is, na die Arbeidshof verwys. Slegs een van die laaste twee opsies kan uitgeoefen word. (Sien artikel 189A (7) saamgelees met artikel 64 (1) (a)).

### **Skeidingsloon**

'n Werker is geregtig op 'n skeidingsloon gelykstaande aan ten minste een week se besoldiging vir elke voltooide jaar van aaneenlopende diens by die werkgewer wat hom of haar aflê (artikel 41(2) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes). Let daarop dat 'n werker wat onredelikerwys weier om 'n aanbod van alternatiewe indiensneming by dieselfde werkgewer of enige ander werkgewer te aanvaar, nie op 'n skeidingsloon geregtig is nie.

Die betaling van 'n skeidingsloon in ooreenstemming met hierdie klousule affekteer nie 'n werker se reg tot enige ander bedrag wat volgens wet betaalbaar is nie.

Indien daar 'n geskil is wat slegs oor die geregtigheid op 'n skeidingsloon in terme van hierdie klousule gaan, kan die werker die geskil skriftelik na die CCMA verwys.

**BYLAAG C****MAKSIMUM TOELAATBARE BOETE WAARBY ONDERBETALING BETROKKE IS:**

Geen vorige versuim om na te kom nie	25% van die verskuldigde bedrag, insluitende enige rente verskuldig op die bedrag op die datum van die bevel
'n Vorige versuim om na te kom ten opsigte van dieselfde bepaling binne drie jaar	50% van die verskuldigde bedrag, insluitende enige rente verskuldig op die bedrag op die datum van die bevel
'n Vorige versuim om na te kom binne 'n jaar, of twee vorige versuime om na te kom binne drie jaar, ten opsigte van dieselfde bepaling	75% van die verskuldigde bedrag, insluitende enige rente verskuldig op die bedrag op die datum van die bevel
Drie vorige versuime om na te kom ten opsigte van dieselfde bepaling binne drie jaar	100% van die verskuldigde bedrag, insluitende enige rente verskuldig op die bedrag op die datum van die bevel
Vier of meer vorige versuime om na te kom ten opsigte van dieselfde bepaling binne drie jaar	200% van die verskuldigde bedrag, insluitende enige rente verskuldig op die bedrag op die datum van die bevel

**BASIC CONDITIONS OF EMPLOYMENT ACT, 1997**

**Section 50(1)(b)**

**READ THIS FIRST**



**WHAT IS THE PURPOSE OF THIS FORM?**

This form is an application for a Ministerial determination to replace or exclude certain provisions of the Act or a Sectoral Determination.

**WHO FILLS IN THIS FORM?**

The employer.

**WHERE DOES THIS FORM GO?**

The Provincial Executive Manager

**INSTRUCTIONS**

- The sections of the Act or Sectoral Determination for which variation is sought must be mentioned.
- Proof of any consent to the application by the registered trade union(s) in terms of section 50(7)(a) must be attached to this form.
- If no consent is obtained, proof of service on registered trade union(s) and proof of reasonable steps to bring the application to the notice of employees must be attached.
- Shift roster must be included if applicable.

**NOTE**

A Department of Labour official may conduct an inspection to verify the information or seek more information in relation to your application.

If there is insufficient space on the form use separate piece of paper.

National applications and applications to vary prescribed minimum wages must be forwarded to the Executive Manager, Employment Standards, P/Bag X117, Pretoria. 0001

**DEPARTMENT OF LABOUR**

**APPLICATION FOR MINISTERIAL DETERMINATION**

**N.B. ALL APPLICABLE FIELDS MUST BE COMPLETED**

**A. EMPLOYER PARTICULARS**

**1. FULL NAME OF EMPLOYER OR COMPANY TRADING NAME**

.....

**UIF REFERENCE NUMBER :**.....

**SARS NUMBER :**.....

**COMPANY REGISTRATION NUMBER :**.....

**COMPENSATION FUND REGISTRATION NUMBER :**.....

**2. NATURE OF BUSINESS CONDUCTED**

.....

**3. CONTACT PERSON(S)**

.....

**4. POSTAL ADDRESS**

.....

.....

.....

**POSTAL CODE** .....

**TEL. NO. (.....)** ..... **FAX. NO. (.....)** .....

**E-MAIL:** .....

**PROVINCE:**  Eastern Cape  Free State  Gauteng

KwaZulu-Natal  Limpopo  Mpumalanga

Northern Cape  North-West  Western Cape

.....  
.....

TOWN/ SUBURB:.....POSTAL CODE :.....

- PROVINCE:  Eastern Cape     Free State     Gauteng  
 KwaZulu-Natal     Limpopo     Mpumalanga  
 Northern Cape     North-West     Western Cape

**B. DETAILS OF APPLICATION**

1. VARIATION IS APPLIED FOR IN RESPECT OF THE FOLLOWING SECTION(S) OF THE ACT OR CLAUSE(S) OF THE FOLLOWING SECTORAL DETERMINATION(S):

.....  
.....  
.....  
.....

2. AREA AND PROJECT FOR WHICH VARIATION IS SOUGHT: .....

.....

3. PERIOD FOR WHICH VARIATION IS SOUGHT: .....

.....

.....

4. TOTAL NUMBER OF EMPLOYEES: .....

5. NUMBER OF EMPLOYEES AFFECTED BY APPLICATION: .....

6. MOTIVATION AND REASONS WHY THE APPLICATION FOR VARIATION SHOULD BE GRANTED:

.....

.....

.....







## ADDRESSES OF PROVINCIAL EXECUTIVE MANAGERS

<p>In the province of KwaZulu/Natal: The Provincial Executive Manager Department of Labour P O Box 940 <b>DURBAN</b> 4000</p> <p>TEL: (031) 336 2022 FAX: (031) 305 9540</p>	<p>In the province of Northern Cape: The Provincial Executive Manager Department of Labour Private Bag X5012 <b>KIMBERLEY</b> 8300</p> <p>TEL: (053) 838 1502 FAX: (053) 832 9386</p>
<p>In the Limpopo Province: The Provincial Executive Manager Department of Labour Private Bag X9368 <b>POLOKWANE</b> 0700</p> <p>TEL: (015) 290 1607 FAX: (015) 290 1608</p>	<p>In the province of North-West: The Provincial Executive Manager Department of Labour Private Bag X2040 <b>MMABATHO</b> 2735</p> <p>TEL: (018) 387 8101 FAX: (018) 384 2597</p>
<p>In the province of Eastern Cape: The Provincial Executive Manager Department of Labour Private Bag X9005 <b>EAST LONDON</b> 5200</p> <p>TEL: (043) 701 3128 FAX: (043) 722 1012</p>	<p>In the Province of the Western Cape: The Provincial Executive Manager Department of Labour P O Box 872 <b>CAPE TOWN</b> 8000.</p> <p>TEL: (021) 441 8110/8112 FAX: (021) 441 8111</p>
<p>In the province of Gauteng: <b>Gauteng-North:</b></p> <p>In the Magisterial Districts of: Bronkhorstspuit, Cullinan, Krugersdorp, Pretoria, Randfontein, Soshanguve I, Soshanguve 2, and Wonderboom.</p> <p>The Provincial Executive Manager Department of Labour P O Box 393 <b>PRETORIA</b> 0001</p> <p>TEL: (012) 309 5253 FAX: (012) 320 2367</p>	<p>In the province of Gauteng: <b>Gauteng-South:</b></p> <p>In the Magisterial Districts of: Alberton, Boksburg, Brakpan, Germiston, Heidelberg, Johannesburg, Kempton Park, Oberholza, Randburg, Roodepoort, Nigel, Benoni, Springs, Vanderbijlpark, Vereeniging and Westonaria.</p> <p>The Provincial Executive Manager Department of Labour P O Box 4560 <b>JOHANNESBURG</b> 2000</p> <p>TEL: (011) 853 0302 FAX: (011) 853 0470</p>
<p>In the Province of Mpumalanga: The Provincial Executive Manager Department of Labour Private Bag X7263 <b>WITBANK</b> 1035</p> <p>TEL: (013) 655 8700/8701 FAX: (013) 655 8838</p>	<p>In the Province of the Free State: The Provincial Executive Manager Department of Labour PO Box 522 <b>BLOEMFONTEIN</b> 9300</p> <p>TEL: (051) 505 6200/6203 FAX: (051) 447 5329</p>

**ABRIDGED FINANCIAL INFORMATION REQUIRED FOR CONSIDERATION IN TERMS OF SECTION 50 OF BASIC CONDITIONS OF EMPLOYMENT ACT (BCEA)**

**1. Financial Information**

	End of previous tax year e.g. 2012/2/29	Estimate: Current tax year e.g. 2013/2/28
<b>GROSS FARMING INCOME</b> (sales of farm products)		
<b>LESS: Farming Expenditure<sup>1)</sup></b>		
– Rent		
– Interest payments		
– Levies (e.g. RSC , SETA)		
– Seed + Fertilizer		
– Fodder		
– Irrigation – H <sub>2</sub> O		
– Cash Remuneration (Farmworkers) – provide detail of each worker separately		
– Value of payment in kind (Farmworkers)		
– Maintenance		
– Fuel		
– Chemicals (e.g. Dips & Sprays)		
– Other current expenses – provide detail		
<b>INDICATE SURPLUS / LOSS</b>		

Note: Excluding purchases and tax deductions in respect of equipment, machinery, livestock, etc. in other words only current expenses must be declared.

**2. What farming events in the current year are envisaged that will lead to you being unable to afford the adjusted (prescribed) minimum wages?**

---



---



---



---



---



---



---



---

**3. Please indicate:**

	<i>Number</i>
Permanent workers employed by you	
Temporary workers employed on an annual basis	

## BYLAAG E

### Uitsluitings

'n Uitsluiting word in artikel 213 van die LRA gedefinieer as die uitsluiting deur 'n werkgewer van werkers uit die werkgewer se werkplek, om druk op werkers uit te oefen om enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen werkgewer en werkers te aanvaar, ongeag of die werkgewer daardeur in die loop van of tydens die uitsluiting, die werkers se dienskontrakte verbreek.

Ten einde vir 'n uitsluiting om bekermd te wees, moet dit vir 'n geldige rede wees en die regte prosedures moet gevolg word. 'n Geldige rede sal enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen die werkgewer en die werkers wees, byvoorbeeld soos 'n salarisverhoging (bo die minimum loon), ure van werk of die verandering van 'n werkswyses (skofte) wees. Vir 'n uitsluiting om aan prosedurele vereistes te voldoen, moet die geskil na die CCMA verwys word, 'n sertifikaat moet uitgereik word dat versoening misluk het, of dat 'n tydperk van 30 dae verloop het sedert die verwysing, en ten minste 48 uur vooraf kennis van uitsluiting aan die werkers gegee is.

Uitsluitings word nie toegelaat om in die omstandighede soos vermeld in artikel 65 (1) van die LRA nie.

Alhoewel dit nie die enigste gevolg van 'n uitsluiting is nie, is een van die gevolge van 'n uitsluiting dat die werkgewer nie werkers hoef te vergoed vir die duur van die uitsluiting nie (daar moet wel voortgegaan word om vergoeding in natura te betaal, indien dit so versoek word deur die werkers).

Die belangrikste bepalings in die LRA wat uitsluitings reguleer is artikels 64, 65, 67 en 68.

## BYLAAG F

### BEËINDIGING VAN DIENS SOOS VOORGESKRYF DEUR DIE SEKTORALE VASSTELLING 13 VIR PLAASWERKERS

#### Beëindiging van diens

- (1) Enige party betrokke by 'n kontrak van indiensneming kan dit beëindig slegs by kennisgewing van nie minder nie as-
  - (a) een week, indien die plaaswerker in diens geneem is vir ses maande of minder; en
  - (b) vier weke, indien die plaaswerker in diens geneem is vir meer as ses maande.
- (2) Die werkgewer en plaaswerker mag toestem tot 'n langer tydperk van kennisgewing, maar die ooreenkoms mag nie vereis of toelaat dat 'n plaaswerker 'n tydperk van kennisgewing gee wat langer is as dié van die werkgewer vereis.
- (3)
  - (a) kennis van beëindiging van die dienskontrak moet skriftelik wees, behalwe wanneer deur 'n ongeletterde plaaswerker; en
  - (b) indien 'n plaaswerker wat kennisgewing van beëindiging ontvang nie in staat is om dit te verstaan nie, moet die kennisgewing mondelings deur die werkgewer, of namens hom, aan die plaaswerker in 'n amptelike taal wat die plaaswerker redelikerwys verstaan, verduidelik word.
- (4) Kennis van beëindiging van 'n dienskontrak wat deur 'n werkgewer gegee word, moet-
  - (a) nie gegee word gedurende enige tydperk van verlof waarop die plaaswerker in terme van klousule 21 geregtig is nie; en
  - (b) nie saamloop met enige tydperk van verlof waarop die plaaswerker in terme van hierdie bepaling geregtig is nie, behalwe siekteverlof.
- (5) Niks in hierdie klousule tas die reg aan –
  - (a) van 'n ontslane plaaswerker om die wettigheid of billikheid van die ontslag in terme van Hoofstuk VIII van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, of enige ander wet te betwis nie; en
  - (b) van 'n werkgewer of 'n plaaswerker om 'n dienskontrak te beëindig sonder kennisgewing vir enige oorsaak wat deur die reg erken word nie.
- (6) Niks in klousules 26, 27, 28 en klousule 29 van hierdie vasstelling tas die regte van plaaswerkers aan soos dit waarop hulle geregtig is in terme van enige grondhervormingsprosesse nie.<sup>2</sup>

### **Betaling in plaas van kennisgewing**

- (1) In plaas daarvan om 'n plaaswerker kennisgewing in terme van hierdie klousule te gee, kan 'n werkgewer die plaaswerker die besoldiging betaal wat die plaaswerker sou ontvang het, asof die plaaswerker gedurende die tydperk van kennisgewing sou werk.
- (2) Indien 'n plaaswerker kennis gee van diensbeëindiging, en die werkgewer afstand doen van enige deel van die kennisgewing, moet die werkgewer die besoldiging bedoel in sub-klousule (1) betaal, tensy die werkgewer en die plaaswerker anders ooreenkom.

### **Akkommodasie, vee en oeste by beëindiging**

- (1) Hierdie klousule is van toepassing indien die werkgewer van 'n plaaswerker die dienskontrak van daardie plaaswerker beëindig –
  - (a) voor die datum waarop die werkgewer geregtig was om dit te doen in terme van klousule 26; of
  - (b) in terme van klousule 27.
- (2) Indien die plaaswerker in akkommodasie woon op die perseel van die werkgewer of wat deur die werkgewer verskaf word, word van die werkgewer vereis om die plaaswerker te voorsien van akkommodasie vir 'n tydperk van een maand, of indien dit 'n langer tydperk is, totdat die dienskontrak regtens beëindig kon word.
- (3) 'n Plaaswerker wat vee op die grond van die werkgewer aanhou is geregtig om vee aan te hou vir die tydperk soos gestipuleer in die dienskontrak of vir een maand vanaf die datum waarop die dienskontrak in terme van sub-klousule (1) beëindig is.
- (4)
  - (a) 'n Plaaswerker wat staande oeste op die land van die werkgewer het, is geregtig om daardie gewasse te versorg en te oes binne 'n redelike tyd nadat dit gereed is, tensy die werkgewer die plaaswerker 'n ooreengekome bedrag daarvoor betaal.
  - (b) Paragraaf (a) is bykomend van toepassing op 'n plaaswerker wat sy dienskontrak in ooreenstemming met klousule 26 beëindig.
- (5) Indien 'n plaaswerker verkies om in akkommodasie aan te bly, soos omskryf in sub-klousule (2), nadat die werkgewer sy dienskontrak in terme van sub-klousule (1) beëindig het, mag die werkgewer 'n bedrag bereken, in ooreenstemming met klousule 8, en daardie bedrag aftrek van

<sup>2</sup> The Land Reform (Labour Tenancy) Act No 3 of 1996, Extension of Security of Tenure Act No 62 of 1997.

dit waartoe hy verplig is om aan die plaaswerker in terme van klousule 29 te betaal.

### **Betalings by beëindiging**

- (1) By die beëindiging van diens, moet 'n werkgewer 'n plaaswerker alle gelde verskuldig aan die plaaswerker betaal, insluitend –
  - (a) enige vergoeding wat nie betaal is nie;
  - (b) enige betaling verskuldig ten opsigte van uitgebreide gewone ure van werk in terme van klousule 11;
  - (c) enige betaalde afdag waarop die plaaswerker in terme van klousule 14 of 16 geregtig is, wat die plaaswerker nie geneem het nie;
  - (d) besoldiging bereken in ooreenstemming met klousule 21 (9) vir 'n tydperk van jaarlikse verlof verskuldig in terme van klousule 21 (1), wat die plaaswerker nie geneem het nie, en
  - (e) indien die plaaswerker vir langer as vier maande in diens was, is 'n plaaswerker geregtig op 'n gedeelte van sy jaarlikse verlof ten opsigte van 'n onvoltooide jaarlikse verlofsiklus, soos omskryf in klousule 21 (1) -
    - (i) een dag se besoldiging ten opsigte van elke 17 dae waarop die plaaswerker gewerk het of geregtig was om betaal te word; of
    - (ii) besoldiging betaal bereken op enige grondslag wat minstens net so gunstig vir die plaaswerker is as wat in terme van subparagraaf (i) bereken word.

### **Skeidingsloon**

- (1) Vir die doel van hierdie klousule verwys "operasionele vereistes" na die ekonomiese, tegnologiese, strukturele of soortgelyke behoeftes van 'n werkgewer.
- (2) 'n Werkgewer moet 'n plaaswerker wat op grond van operasionele vereiste afgedank word, 'n skeidingsloon betaal gelykstaande aan minstens een week se besoldiging vir elke voltooide jaar van aaneenlopende diens by daardie werkgewer.
- (3) 'n Plaaswerker wat onredelikerwys weier om die werkgewer se aanbod van alternatiewe indiensneming by daardie werkgewer of enige ander werkgewer te aanvaar, is nie geregtig op 'n skeidingsloon ingevolge die bepalings van sub-klousule (2) nie.
- (4) Die betaling van 'n skeidingsloon in ooreenstemming met hierdie klousule affekteer nie 'n plaaswerker se reg op enige ander bedrag wat volgens wet betaalbaar is nie.

- (5) Indien daar 'n geskil is oor die aanspraak op 'n skeidingsloon, in terme van hierdie klousule, kan die plaaswerker die geskil skriftelik na die CCMA verwys.

### **SERTIFIKAAT VAN DIENS**

- (1) By die beëindiging van diens, is 'n plaaswerker geregtig op 'n sertifikaat van die diens met 'n opgaaf van –
- (a) die plaaswerker se volle naam;
  - (b) die naam en adres van die werkgewer;
  - (c) 'n beskrywing van enige raad of sektorale werkstandaarde wat op die werkgewers se besigheid van toepassing is;
  - (d) die datum van diensaanvaarding en van diensbeëindiging;
  - (e) die posbenaming en 'n kort beskrywing van die werk waarvoor die plaaswerker in diens was by die datum van beëindiging;
  - (f) die vergoeding op die datum van beëindiging;
  - (g) enige toepaslike opleiding ontvang deur die plaaswerker;
  - (h) die betaling op datum van beëindiging; en
  - (i) indien die plaaswerker versoek, die rede vir diensbeëindiging.