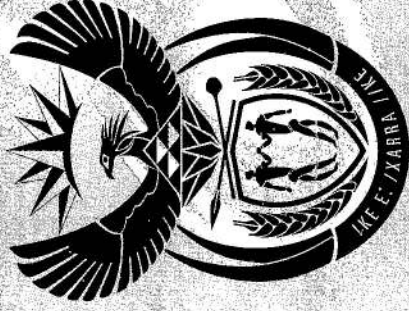




Government Gazette Staatskoerant

REPUBLIC OF SOUTH AFRICA
REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

Vol. 444

Cape Town,
Kaapstad,

24 June 2002
Junie

No. 23539

THE PRESIDENCY

No. 847

24 June 2002

It is hereby notified that the President has assented to the following Act, which is hereby published for general information:—

No. 11 of 2002: Basic Conditions of Employment Amendment Act, 2002.

DIE PRESIDENSIE

No. 847

24 Junie 2002

Hierby word bekend gemaak dat die President sy goedkeuring geheg het aan die onderstaande Wet wat hierby ter algemene inligting gepubliseer word:—

No. 11 van 2002: Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, 2002.



AIDS HELPLINE: 0800-123-22 Prevention is the cure



GENERAL EXPLANATORY NOTE:

[Words in bold type in square brackets indicate omissions from existing enactments.]
[Words underlined with a solid line indicate insertions in existing enactments.]

(English text signed by the President.)
(Assented to 18 June 2002.)

ACT

To amend the Basic Conditions of Employment Act, 1997, so as to—
substitute certain definitions;
regulate the extension of overtime by collective agreement;
regulate the payment of contributions to benefit funds;
provide for the determination of categories of payment to calculate remuneration;
provide for employees whose contracts of employment terminate due to insolvency to receive severance pay;
specify circumstances under which ordinary hours of work can be varied;
provide for the appointment of alternate members from organised labour and business to the Employment Conditions Commission;
make further provision regarding the issuing of compliance orders;
clarify the basis for the calculation of interest;
confer specific powers on the Labour Court;
create a presumption as to who is an employee;
deem wage determinations to be sectoral determinations; and
provide for matters connected therewith.

BE IT ENACTED by the Parliament of the Republic of South Africa, as follows:—

Amendment of section 1 of Act 75 of 1997

1. Section 1 of the Basic Conditions of Employment Act, 1997 (hereinafter referred to as the principal Act), is amended by the substitution for the definition of “employment law” of the following definition:
5 “‘employment law’ includes this Act, any other Act the administration of which has been assigned to the Minister, and any of the following Acts:
10 (a) The Unemployment Insurance Act, 1966 (Act No. 30 of 1966);
(b) [the Manpower Training Act, 1981 (Act No. 56 of 1981)] the Skills Development Act, 1998 (Act No. 97 of 1998);
(c) [the Guidance and Placement Act, 1981 (Act No. 62 of 1981)] the Employment Equity Act, 1998 (Act No. 55 of 1998);
(d) the Occupational Health and Safety Act, 1993 (Act No. 85 of 1993);
(e) the Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act, 1993 (Act No. 130 of 1993);”.

ALGEMENE VERDUIDELIKENDE NOTA:

[] Woorde in vet druk tussen vierkantige hake dui skrapings uit
[] Woorde met 'n volstreep daaronder, dui invoegings in
bestaande verordeninge aan.
bestaande verordeninge aan.

(Engelse teks deur die President geteken.)
(Goedgekeur op 18 Junie 2002.)

WET

Om die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997, te wysig ten einde—

sekerse omskrywings te vervang;
sekerse tekstuele veranderings aan te bring;
die verlening van oortyd deur kollektiewe ooreenkomste te reguleer;
die betaling van bydraes tot voordeeltfondse te reguleer;
voorsiening te maak vir die bepaling van kategorieë betaling om besoldiging te
berekken;

voorsiening te maak vir werknemers wie se dienskontraakte as gevolg van
insolvensie beëindig word om 'n skedingsloon te ontvang;
omstandighede te bepaal waaronder gewone werkeure 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;

loonvastellings as sektorale vastellings te ag; en
om voorsiening te maak vir aangegeneethede wat daarmee in verband staan.

DAAR WORD BEPAAL deur die Parlement van die Republiek van Suid-Afrika, soos volg:—

Wysiging van artikel 1 van Wet 75 van 1997

1. Artikel 1 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (hierna die Hoofwet genoem), word gewysig deur die omskrywing van "dienswet" deur die volgende omskrywing te vervang:
 - (a) Die Werkloosheidsversekeringswet, 1966 (Wet No. 30 van 1966);
 - (b) [die Wet op Mannekragopvoeding, 1981 (Wet No. 56 van 1981)] die Skills Development Act, 1998 (Wet No. 97 van 1998);
 - (c) [die Wet op Voortuiging en Indiensplasing, 1981 (Wet No. 62 van 1981)] die Employment Equity Act, 1998 (Wet No. 55 van 1998);
 - (d) die Wet op Beroepsgeesondheid en Veiligheid, 1993 (Wet No. 85 van 1993);
 - (e) die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes, 1993 (Wet No. 130 van 1993);

Substitution of section 8 of Act 75 of 1997

2. The following section is substituted for section 8 of the principal Act:

“Interpretation of day

8. For the purposes of sections 9 [10 and 11, to 16, ‘day’ means a period of 24 hours measured from the time when the employee normally commences work, and ‘daily’ has a corresponding meaning.”.

Amendment of section 10 of Act 75 of 1997

3. Section 10 of the principal Act is amended by—

(a) the substitution for subsection (1) of the following subsection:
“(1) Subject to this Chapter, an employer may not require or permit an employee to work—
(a) overtime except in accordance with an agreement;
(b) more than [—
(i) three hours’ overtime a day; or
(ii) ten hours’ overtime a week.”;

(b) the insertion after subsection (1) of the following subsection:
“(1A) An agreement in terms of subsection (1) may not require or permit an employee to work more than 12 hours on any day.”; and
(c) the addition of the following subsection:
“(6) (a) A collective agreement may increase the maximum permitted overtime to 15 hours a week.
(b) A collective agreement contemplated in paragraph (a) may not apply for more than two months in any period of 12 months.”.

Amendment of section 27 of Act 75 of 1997

4. Section 27 of the principal Act is amended by the substitution for subsection (5) of the following subsection:

“(5) Before paying an employee for leave in terms of this section, an employer may require reasonable proof of an event contemplated in subsection [1](2) for which the leave was required.”.

Amendment of section 28 of Act 75 of 1997

5. Section 28 of the principal Act is amended by the deletion of subsection (2)(b).

Insertion of section 34A in Act 75 of 1997

6. The following section is inserted after section 34 of the principal Act:

“Payment of contributions to benefit funds

34A. (1) For the purposes of this section, a benefit fund is a pension, provident, retirement, medical aid or similar fund.
(2) An employer that deducts from an employee’s remuneration any amount for payment to a benefit fund must pay the amount to the fund within seven days of the deduction being made.
(3) Any contribution that an employer is required to make to a benefit fund on behalf of an employee, that is not deducted from the employee’s remuneration, must be paid to the fund within seven days of the end of the period in respect of which the payment is made.
(4) This section does not affect any obligation on an employer in terms of the rules of a benefit fund to make any payment within a shorter period than that required by subsections (2) or (3).”.

Vervanging van artikel 8 van Wet 75 van 1997

2. Artikel 8 van die Hoofwet word deur die volgende artikel vervang:

"Uitleg van dag

8. Vir die doeleindes van artikels 9 [, 10 en 11] tot 16 beteken 'dag' 'n tydperk van 24 uur bereken vanaf die tyd wanneer die werknemer gewoonlik begin werk, en het 'daaglikse' n ooreenstemmende betekenis."

Wysiging van artikel 10 van Wet 75 van 1997

3. Artikel 10 van die Hoofwet word gewysig—

(a) deur subartikel (1) deur die volgende subartikel te vervang:

"(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 [—

(i) drie uur op 'n dag; of

(ii) tien uur in 'n week;"

(b) deur die volgende subartikel na subartikel (1) in te voeg:

"(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;" en

(c) deur die volgende subartikel na subartikel (5) by te voeg:

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

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

Wysiging van artikel 27 van Wet 75 van 1997

4. Artikel 27 van die Hoofwet word gewysig deur subartikel (5) deur die volgende subartikel te vervang:

"(5) Alvorens 'n werknemer vir verlorf ingevolge hierdie artikel betaal word, kan 'n werkgewer redelike bewys vereis van 'n geval beoog in subartikel [(1)] (2)

waartoor die verlorf geneem is."

Wysiging van artikel 28 van Wet 75 van 1997

5. Artikel 28 van die Hoofwet word gewysig deur subartikel (2)(b) te skrap.

Invoeging van artikel 34A in Wet 75 van 1997

6. Die volgende artikel word na artikel 34 in die Hoofwet ingevoeg:

"Betaling van bydraes aan voordeelfondse

34A. (1) By die toepassing van hierdie artikel is 'n voordeelfonds 'n pensioen-, voorsorg-, aftree-, mediese bystand- of soortgelyke fonds.

(2) 'n Werkgewer wat enige bedrag van 'n werknemer se besoldiging aftek 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 reël van 'n voordeelfonds om enige betaling binne 'n korter tydperk as die wat by subartikel (2) of (3) vereis word, te doen nie."

Amendment of section 35 of Act 75 of 1997

7. Section 35 of the principal Act is amended by the substitution for subsection (5) of the following subsection:

“(5) (a) The Minister may, by notice in the *Gazette*, after consultation with the Commission and NEDLAC, determine whether a particular category of payment, whether in money or in kind, forms part of an employee’s remuneration for the purpose of any calculation made in terms of this Act.
(b) Without limiting the Minister’s powers in terms of paragraph (a), the Minister may—
(i) determine the value, or a formula for determining the value, of any payment that forms part of remuneration;
(ii) place a maximum or minimum value on any payment that forms part of remuneration; and
(iii) for the purposes of any calculation, differentiate between different categories of payment and different sectors.
(c) Before the Minister issues a notice in terms of paragraph (a), the Minister must—
(i) publish a draft of the proposed notice in the *Gazette*; and
(ii) invite interested parties to submit written representations on the draft notice within a reasonable period.”.

Amendment of section 37 of Act 75 of 1997

8. Section 37 of the principal Act is amended by the substitution for subsection (1) of the following subsection:

“(1) Subject to section 38, a contract of employment terminable at the instance of a party to the contract may be terminated only on notice of not less than—
(a) one week, if the employee has been employed for [four weeks] six months or less;
(b) two weeks, if the employee has been employed for more than [four weeks] six months but not more than one year;
(c) four weeks, if the employee—
(i) has been employed for one year or more; or
(ii) is a farm worker or domestic worker who has been employed for more than [four weeks] six months.
(2) (a) A collective agreement may not permit a notice period shorter than that required by subsection (1).
(b) Despite paragraph (a), a collective agreement may permit the notice period of four weeks required by subsection (1)(c)(i) to be reduced to not less than two weeks.”.

Amendment of section 41 of Act 75 of 1997

9. Section 41 of the principal Act is amended by the substitution for subsection (2) of the following subsection:

“(2) An employer must pay an employee who is dismissed for reasons based on the employer’s operational requirements or whose contract of employment terminates or is terminated in terms of section 38 of the Insolvency Act, 1936 (Act No. 24 of 1936), severance pay equal to at least one week’s remuneration for each completed year of continuous service with that employer, calculated in accordance with section 35.”.

Amendment of section 50 of Act 75 of 1997

10. Section 50 of the principal Act is amended by—

(a) the substitution for subsection (2) of the following subsection:
“(2) A determination in terms of [section] subsection (1)—
(a) may not be made in respect of sections 7, [9,] 17(3) and (4), 25, 43(2), 44 or 48 or a regulation made in terms of section 13; and

Wysiging van artikel 35 van Wet 75 van 1997

7. Artikel 35 van die Hoofwet word gewysig deur subartikel (5) deur die volgende

subartikel te vervang:

“(5) (a) Die Minister kan, na oortleg 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 uitnood om binne ’n redelike tydperk skriftelike

vertoë oor die konsepkennisgewing voor te lê.”.

Wysiging van artikel 37 van Wet 75 van 1997

8. Artikel 37 van die Hoofwet word gewysig deur subartikels (1) en (2) deur die

volgende subartikels te vervang:

“(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—

was;

(a) een week, indien die werknemer [vier weke] ses maande of korter in diens

(b) twee weke, indien die werknemer langer as [vier weke] 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 [vier weke] ses maande in

diens was.

(2) (a) ’n Kollektiewe ooreenkoms [kan] mag nie ’n tydperk van kennisgewing

toelaat wat korter is as die 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.”.

Wysiging van artikel 41 van Wet 75 van 1997

40

9. Artikel 41 van die Hoofwet word gewysig deur subartikel (2) deur die volgende

subartikel te vervang:

“(2) ’n Werkgever moet ’n werknemer wat ontsaan word weens redes gegrond

op die werkgever se bedryfsverreëls of wie se dienskontrak ten einde loop of

beëindig word ingevolge artikel 38 van die Insolvensiewet, 1936 (Wet No. 24 van

1936), ’n skedingsloon betaal gelyk aan minstens een week se besoldiging vir elke

voltooide jaar aaneenlopende diens by daardie werkgever, bereken ooreenkomstig

artikel 35.”.

Wysiging van artikel 50 van Wet 75 van 1997

10. Artikel 50 van die Hoofwet word gewysig—

(a) deur subartikel (2) deur die volgende subartikel te vervang:

“(2) ’n Vastelling ingevolge subartikel (1)—

(a) mag nie met betrekking tot artikels 7, [9,] 17(3) en (4), 25, 43(2), 44

of 48 of ’n regulasie uitgevaardig ingevolge artikel 13 gedoen word

nie; en

55

(b) may only be made in respect of section 43(1) to allow the employment of children in the performance of advertising, sports, artistic or cultural activities; and

(b) the insertion after subsection (2) of the following subsection:

“(2A) A determination in terms of subsection (1) may only be made in

respect of section 9 if—

(a) the employees’ ordinary hours of work, rest periods and annual leave are on the whole more favourable to the employees than the basic conditions of employment in terms of sections 9, 10, 14, 15

and 20; and

(b) the determination—

(i) has been agreed to in a collective agreement;

(ii) is necessitated by the operational circumstances of the sector in respect of which the variation is sought and the majority of

employees in the sector are not members of a registered trade

union; or

(iii) applies to the agricultural sector or the private security

sector.”

Amendment of section 55 of Act 75 of 1997

11. Section 55 of the principal Act is amended by the substitution for subsection (6)

of the following subsection—

“(6) A sectoral determination in terms of subsection (1):

(a) May not be made in respect of [section] section 7, 43(2), [or] 44 or 48;

(b) may only be made in respect of section 43(1) to allow the employment of children in the performance of advertising, sports, artistic or cultural

activities;

(c) may not reduce the protection afforded to employees by sections [9 and] 17(3)

and (4) and 25 or a regulation made in terms of section 13; and

(d) may vary the basic conditions of employment in section 9 in the circumstances contemplated by section 50(2A).”

Amendment of section 60 of Act 75 of 1997

12. Section 60 of the principal Act is amended by the substitution for subsection (2)

of the following subsection:

“(2) The Minister must, in addition, appoint [two more members] to the

Commission—

(a) one [of whom must be] member and one alternate member nominated by the

voting members of NEBDLAC representing organised labour;

(b) one [of whom must be] member and one alternate member nominated by the

voting members of NEBDLAC representing organised business.”

Amendment of section 68 of Act 75 of 1997

13. Section 68 of the principal Act is amended by the insertion after subsection (1) of

the following subsection:

“(1A) A labour inspector may endeavour to secure a written undertaking by the

employer to comply with subsection (1) either by—

(a) meeting with the employer or a representative of the employer; or

(b) serving a document, in the prescribed form, on the employer.”

Amendment of section 69 of Act 75 of 1997

14. Section 69 of the principal Act is amended by the substitution for subsection (3)

of the following subsection:

“(3) (a) A labour inspector must [deliver] serve a copy of the compliance order

[to] on the employer named in it, and [to] on each employee affected by it [or, if

this is] unless this is impractical, and on a representative of the employees.

- (b) mag [slegs] 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; en
- (b) deur die volgende subartikel na subartikel (2) in te voeg:
- “(2A) ‘n Vaststelling ingevolge subartikel (1) kan ten opsigte van artikel 9 gedoen word slegs—
- (a) indien die werknemers se gewone werke, rustydperke en jaarlikse verloor 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 vaststelling ooreengekom is in ‘n kollektiewe ooreenkoms;
- (ii) die vaststelling genoodsaak word deur die bedryfs-omstandighede 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 vaststelling op die landbousektor of die private sekuriteitssektor van toepassing is.”

Wysiging van artikel 55 van Wet 75 van 1997

11. Artikel 55 van die Hoofwet word gewysig deur subartikel (6) deur die volgende

subartikel te vervang:

- “(6) ‘n Sektoriale vassstelling ingevolge subartikel (1)—
- (a) mag nie ten opsigte van [artikels] artikel 7, 43(2), [of] 44 of 48 gedoen word nie;
- (b) mag [slegs] 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 [9 en] 17(3) en (4) en 25 of ‘n regulasie ingevolge artikel 13 uitgewaardig, vermindert nie; en
- (d) kan die basiese diensvoorwaardes vervat in artikel 9 wysig in die omstandighede by artikel 50(2A) beoog.”

Wysiging van artikel 60 van Wet 75 van 1997

12. Artikel 60 van die Hoofwet word gewysig deur subartikel (2) deur die volgende

subartikel te vervang:

- “(2) Die Minister moet daarby [twee meer lede] op die Kommissie aanwys—
- (a) [van wie] een lid en een alternatiewe lid wat deur die stemgeregtigde lede van NEOAR benoem [moet] word om die georganiseerde arbeid te verteenwoordig;
- (b) [van wie] een lid en een alternatiewe lid wat deur die stemgeregtigde lede van NEOAR benoem [moet] word om die georganiseerde besigheid te verteenwoordig.”

Wysiging van artikel 68 van Wet 75 van 1997

13. Artikel 68 van die Hoofwet word gewysig deur die volgende subartikel na

subartikel (1) in te voeg:

- “(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.”

Wysiging van artikel 69 van Wet 75 van 1997

50

14. Artikel 69 van die Hoofwet word gewysig deur subartikel (3) deur die volgende

subartikel te vervang:

- “(3) (a) ‘n Arbeidsinspekteur moet ‘n afskrif van die nakomingsbevel aan die werkgewer daarin genoem, [lewer] beteken, en aan elke werknemer wat daardeur geraak word [of, indien] tensy dit onuitvoerbaar is, en aan ‘n verteenwoordiger van die werknemers.

(b) The failure to serve a copy of a compliance order on any employee or any representative of employees in terms of paragraph (a) does not invalidate the order.”.

Amendment of section 70 of Act 75 of 1997

15. Section 70 of the principal Act is amended by the substitution for paragraph (d) of the following paragraph:

“(d) that amount has been payable by the employer to the employee for longer than 12 months before the date on which a complaint was made to a labour inspector by or on behalf of the employee or, if no complaint was made, the date on which a labour inspector first endeavoured to secure a written undertaking by the employer in terms of section 68.”.

Amendment of section 73 of Act 75 of 1997

16. Section 73 of the principal Act is amended by the deletion of subsection (3).

Amendment of section 74 of Act 75 of 1997

17. Section 74 of the principal Act is amended by the substitution for subsection (2) of the following subsection—

“(2) If an employee institutes proceedings for unfair dismissal, the Labour Court or the arbitrator hearing the matter may also determine any claim for an amount that is owing to that employee in terms of this Act if—
(a) the claim is referred in compliance with section 191 of the Labour Relations Act, 1995;
(b) the amount [has] had not been owing by the employer to the employee for longer than one year prior to the dismissal; and
(c) no compliance order has been made and no other legal proceedings have been instituted to recover the amount.”.

Substitution of section 75 of Act 75 of 1997

18. The following section is substituted for section 75 of the principal Act:

“Payment of interest

75. An employer must pay interest on any amount due and payable in terms of this Act at the rate of interest prescribed in terms of section 1 of the Prescribed Rate of Interest Act, 1975 (Act No. 55 of 1975), to any person to whom a payment should have been made.”.

Insertion of section 77A in Act 75 of 1997

19. The following section is inserted after section 77 of the principal Act:

“Powers of Labour Court

77A. Subject to the provisions of this Act, the Labour Court may make

- (a) making a compliance order issued in terms of this Act, an order of the Labour Court, on application by the Director-General in terms of section 73(1) or 73(2);
- (b) condoning the late filing of any document with, or the late referral of any dispute to, the Labour Court;
- (c) confirming, varying or setting aside all or part of an order made by the Director-General in terms of section 71(3), on appeal by the employer in terms of section 72;
- (d) reviewing the performance or purported performance of any function provided for in terms of this Act or any act or omission by any person or body in terms of this Act, on any grounds permissible in law;

(b) Die versum 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.”

Wysiging van artikel 70 van Wet 75 van 1997

15. Artikel 70 van die Hoofwet word gewysig deur paragraaf (d) deur die volgende

paragraaf te vervang:

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

Wysiging van artikel 73 van Wet 75 van 1997

16. Artikel 73 van die Hoofwet word gewysig deur subartikel (3) te skrap.

Wysiging van artikel 74 van Wet 75 van 1997

17. Artikel 74 van die Hoofwet word gewysig deur subartikel (2) deur die volgende

subartikel te vervang:

“(2) Indien 'n werknemer vertigtinge weens onbillike ontslag instel, kan die Arbeidshof of die arbiter wat die aangelyeentheid 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 [is] was nie; en

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

Vervanging van artikel 75 van Wet 75 van 1997

18. Artikel 75 van die Hoofwet word deur die volgende artikel vervang:

“Betaling van rente

75. '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 No. 55 van 1975), op enige bedrag wat ingevolge hierdie Wet verskuldig en betaalbaar is.”

Invoeging van artikel 77A in Wet 75 van 1997

19. Die volgende artikel word na artikel 77 van die Hoofwet ingevoeg:

“Bevoegdheid van Arbeidshof

77A. Behoudens die bepalinge 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 appél 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 vertigting of beweerde vertigting van enige werksaamheid waarvoor ingevolge hierdie Wet voorsiening gemaak word of enige

Amendment of section 83 of Act 75 of 1997

10

- (e) making a determination that it considers reasonable on any matter concerning a contract of employment in terms of section 77(3), which determination may include an order for specific performance, an award of damages or an award of compensation;
- (f) imposing a fine in accordance with Schedule 2 to this Act or for any contravention of any provision of this Act for which a fine can be imposed; and
- (g) dealing with any matter necessary or incidental to performing its functions in terms of this Act.”.

5

20. Section 83 of the principal Act is amended by the substitution for subsection (1) of the following subsection:

15

- “(1) The Minister may, on the advice of the Commission and by notice in the *Gazette*, deem any category of persons specified in the notice to be—
- (a) employees for purposes of the whole or any part of this Act, any other employment law other than the Unemployment Insurance Act, 1966 (Act No. 30 of 1966), or any sectoral determination;
- (b) contributors for purposes of the whole or any part of the Unemployment Insurance Act, 1966.”.

20

Insertion of section 83A in Act 75 of 1997

21. The following section is inserted after section 83 of the principal Act:

“Presumption as to who is employee

83A. (1) A person who works for, or renders services to, any other person is presumed, until the contrary is proved, to be an employee, regardless of the form of the contract, if any one or more of the following factors is present:

25

- (a) The manner in which the person works is subject to the control or direction of another person;
- (b) the person's hours of work are subject to the control or direction of another person;
- (c) in the case of a person who works for an organisation, the person is a part of that organisation;
- (d) the person has worked for that other person for an average of at least 40 hours per month over the last three months;
- (e) the person is economically dependent on the other person for whom that person works or renders services;
- (f) the person is provided with tools of trade or work equipment by the other person; or
- (g) the person only works for or renders services to one person.
- (2) Subsection (1) does not apply to any person who earns in excess of the amount determined by the Minister in terms of section 6(3).
- (3) If a proposed or existing work arrangement involves persons who earn amounts equal to or below the amounts determined by the Minister in terms of section 6(3), any of the contracting parties may approach the CCMA for an advisory award about whether the persons involved in the arrangement are employees.”.

45

Amendment of section 87 of Act 75 of 1997

22. Section 87 of the principal Act is amended by the addition of the following subsection:

50

- “(4) A Code of Good Practice issued in terms of this section may provide that the Code must be taken into account in applying or interpreting any employment law.”.

- handeling of versuim deur enige persoon of liggaam ingevolge hierdie Wet, op enige regrens toelaatbare gronde te hersten;
- (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 toekennning van skadevergoeding of 'n toekennning 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 bykomsstig is by die verrigting van sy werksaamhede ingevolge hierdie Wet.;

Wysiging van artikel 83 van Wet 75 van 1997

20. Artikel 83 van die Hoofwet word gewysig deur subartikel (1) deur die volgende subartikel te vervang:

- “(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 Werkloosheidsversekeringwet, 1966 (Wet No. 30 van 1966), of enige sektorale vasstelling [beskou];
- (b) as bydraers beskou vir doeleindes van die geheel of 'n deel van die Werkloosheidsversekeringwet, 1966 (Wet No. 30 van 1966).”

Invoeging van artikel 83A in Wet 75 van 1997

21. Die volgende artikel word na artikel 83 van die Hoofwet ingevoeg:

“Vermoede oor wie 'n werknemer is

- 83A. (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 werktuie 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 werktuigvoorsiening 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 werkteëling 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 KVB nader vir 'n adviserende toekennning oor die vraag of die persone wat by die reëling betrokke is, werknemers is.”

Wysiging van artikel 87 van Wet 75 van 1997

50

22. Artikel 87 van die Hoofwet word gewysig deur die volgende subartikel by te voeg:

“(4) 'n Goëie 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.”

Amendment of Schedule 3 to Act 75 of 1997

23. Schedule 3 to the principal Act is amended by—
(a) the substitution for item 9 of the following item:

“Wage determinations

9. (1) Any wage determination and any amendment to a wage determination made in terms of section 15 of the Wage Act, 1957, in force immediately before the commencement of [this Act remains in force for the period of its operation in terms of section 18 of that Act, and may be extended or amended as if that Act had not been repealed] the Basic Conditions of Employment Amendment Act, 2002 (hereafter referred to as a ‘wage determination’) is deemed to be a sectoral determination made in accordance with section 55 of this Act.

(2) Any provision in a wage determination stipulating a minimum term or condition of employment is deemed to be a basic condition of employment defined in section 1 of this Act.

(3) The Minister may amend, cancel, suspend, clarify or correct any wage determination in accordance with Chapter Eight of this Act.

(4) The provisions of a wage determination may be enforced in accordance with Chapter Ten of this Act.

(5) Any prosecution concerning a contravention of, or failure to comply with, a binding wage determination or licence of exemption from 1 November 1998 until the commencement of the Basic Conditions of Employment Amendment Act, 2002, which prosecution commenced prior to or within three months of the commencement date of the Basic Conditions of Employment Amendment Act, 2002, must be dealt with in terms of the Wage Act, 1957, as if the Wage Act, 1957, had not been repealed.

(6) The Director of Public Prosecutions having jurisdiction is deemed to have issued a certificate in terms of section 23(3)(a) of the Wage Act, 1957, in respect of any contravention or failure contemplated in subitem (5) in respect of which no prosecution is commenced within three months of the commencement date of the Basic Conditions of Employment Amendment Act, 2002, and

(b) the substitution for item 10 of the following item:

“Exemptions to wage determination

10. Any licence of exemption granted [to] in respect of a wage determination in terms of section 19 of the Wage Act, 1957, in force immediately before the commencement of this Act is deemed to be withdrawn as from a date six months after the commencement date of the Basic Conditions of Employment Amendment Act, 2002 [remains in force for the period of the determination, or until withdrawn in terms of section 19(5) of that Act, as if that Act had not been repealed.]”.

Short title and commencement

24. This Act is called the Basic Conditions of Employment Amendment Act, 2002, and comes into operation on a date determined by the President by proclamation in the Gazette.

Wysiging van Bylae 3 van Wet 75 van 1997

23. Bylae 3 van die Hoofwet word hierby gewysig—
(a) deur item 9 deur die volgende item te vervang:

“Loonvastellings

9. (1) “Loonvastelling en enige wysing van ‘n loonvastelling wat
5 ingevolge artikel 15 van die Loonwet, 1957, gedoen is, wat onmiddellik
voor die inwerkingtreding van [hierdie Wet] die Wysigingswet op Basiese
Diensoorwaardes, 2002, van krag was (hierna ‘n loonvastelling’
genoem), word gegag ‘n sektorale vastelling te wees wat in
10 ooreenstemming met artikel 55 van hierdie Wet gedoen is [bly van krag vir
die geldigheidsduur daarvan ingevolge artikel 18 van daardie Wet, en
kan verleng of gewysig word asof daardie Wet nie herroep is nie].
(2) Enige bepaling in ‘n loonvastelling wat ‘n minimum termyn of
15 diensvoorwaarde voorskryf, word gegag ‘n basiese diensvoorwaarde te wees
soos in artikel 1 van hierdie Wet omskryf.
(3) Die Minister kan enige loonvastelling in ooreenstemming met
Hoofstuk Agt van hierdie Wet wysig, intrek, opskort, ophelder of regstel.
(4) Die bepalinge van ‘n loonvastelling kan in ooreenstemming met
Hoofstuk Tien van hierdie Wet afdgedwing word.
(5) Enige vervolging rakende ‘n oortreding van of versium om te voldoen
20 aan ‘n bindende loonvastelling of vrystellingseertifikaat gedurende die
tydperk van 1 November 1998 tot die inwerkingtreding van die
Wysigingswet op Basiese Diensoorwaardes, 2002, welke vervolging
begin het voor of binne drie maande na die datum van inwerkingtreding van
25 die Wysigingswet op Basiese Diensoorwaardes, 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 gegag
‘n sertifikaat ingevolge artikel 23(3)(a) van die Loonwet, 1957, uit te gereik
het ten opsigte van enige oortreding of versium in subitem (5) beoog ten
30 opsigte waarvan geen vervolging begin het binne drie maande na die
datum van inwerkingtreding van die Wysigingswet op Basiese
Diensoorwaardes, 2002.”; en
(b) deur item 10 deur die volgende item te vervang:
10. “Vrystellingseertifikaat wat ingevolge artikel 19 van die Loonwet,
35 1957, ten opsigte van ‘n loonvastelling toegeestaan is, wat onmiddellik
voor die inwerkingtreding van hierdie Wet van krag was, word gegag
ingetrek te wees ses maande na die datum van inwerkingtreding van die
Wysigingswet op Basiese Diensoorwaardes, 2002 [bly van krag vir die
40 geldigheidsduur van die vastelling of totdat dit ingevolge artikel 19(5)
van daardie Wet ingetrek word, asof daardie Wet nie herroep is nie].”

Kort titel en inwerkingtreding

24. Hierdie Wet heet die Wysigingswet op Basiese Diensoorwaardes, 2002, en tree
in werking op ‘n datum wat die President by proklamasie in die Staatskoerant bepaal.

