

Implikasies van die Nasionale Minimumloon

Die nasionale minimumloon (NML) het op 1 Januarie 2019 in werking getree. Wat presies beteken dit vir werkgewers en werknemers?

R20 per uur

Die nuwe minimumloon van R20 per uur geld oor alle sektore, met enkele uitsonderings.

Tydlike uitsonderings

Die uitsonderings sluit huiswerkers, plaas-/bosbouwerkers en werkers in diens van die Uitgebreide Openbare Werke-Program in. Hierdie uitsonderings is slegs tydelik. Daar word voorsien dat sekere lone geleidelik aangepas sal word om met die NML ooreen te stem. Aanvanklik sal hierdie minimumlone soos volg wees:

- Huiswerkers: R15 per uur
- Plaas-/bosbouwerkers: R18 per uur
- Werkers in diens van Uitgebreide Openbare Werke: R11 per uur

Skedule 1 van die Wet op 'n Nasionale Minimumloon van 2018 bepaal dat hierdie minimums in werking sal tree *“op 'n datum soos in die Staatskoerant deur die President uitgevaardig”*. Hoewel dit dui op 'n toekomstige datum wat nog nie bekend is nie, het sommige kommentators aanvaar dat dit ook 1 Januarie 2019 sal wees. Hoewel ons van laasgenoemde interpretasie verskil, raai ons ons lesers nogtans aan om van 1 Januarie 2019 af aan die vasgestelde minimums te voldoen.

Onmiddellike aanpassings binne sekere sektore

Werkgewers in ander sektore as die uitsonderings hierbo genoem, sal hulle minimumloon met ingang van 1 Januarie 2019 na R20 per uur moet verhoog – dit sluit in die onthaalsektor (waar die huidige minimum vir werkgewers met minder as 10 werknemers R17.34 per uur is) en die groot- en kleinhandelsektor (waar die minimumloon vir verskeie kategorieë werkers onder R20 per uur is, met die laagste R16.20).

Minimum maandelikse loon

Vir werknemers wat 45 uur per week werk, is die minimum maandelikse loon net onder R3900. Indien die dienskontrak vir minder as 45 uur per week voorsiening maak, kan die maandelikse koers minder as hierdie bedrag wees. Werkgewers mag egter nie eensydig werksure inkort of ander diensvoorwaardes verander in reaksie op die inwerkingtrede van die NML nie.

Word voordele ingesluit?

Werkgewers word beperk ten opsigte van die wyse waarop die vergoedingspakket saamgestel word. Toelaes aan werkgewers om hulle in staat te stel om te kan werk (soos vervoer en toerusting), of betaling in goedere (soos losies of akkommodasie), asook bonusse, fooitjies of kos word van die NML uitgesluit. So kan iemand, byvoorbeeld, nie redeneer dat hy of sy 'n werknemer minder as R20 per uur betaal omdat hy of sy tot die werknemer se uniform bydra of die werknemer van etes voorsien nie.

Vrystelling

Werkgewers kan aansoek doen om vrystelling van tot en met 'n 10% verlaging in die toepaslike minimumloon. 'n Werkgewer moet aan verskeie vereistes voldoen om te kwalifiseer. Die vrystelling kan slegs met ingang van die datum van die aansoek toegestaan word en kan vir tot en met 12 maande geld. Die Nasionale Minimumloonvrystellingstelsel is aanlyn by <https://nmw.labour.gov.za> beskikbaar. Werkgewers kan ook die naaste tak van die Departement van Arbeid nader.

Ander veranderinge

Die ander belangrike veranderinge aan arbeidswetgewing; dit wil sê, dié wat met ouer-, aannemings- en surrogaatskapsverlof verband hou, asook verbeteringe in werkloosheidsvoordele, is reeds onderteken, maar die datums van inwerkingtreding is nog nie bekend nie. Ons sal hieraan aandag skenk sodra die datums van inwerkingtreding aangekondig is.

Jan Truter vir www.labourwise.co.za

Artikel verskaf deur Barney Jordaan vir www.labourwise.co.za

www.labourwise.co.za is 'n aanlyn-diens ten opsigte van arbeidsverhoudinge, wat daarop gemik is om werkgewers met die implementering van doeltreffende arbeidsverhoudinge te help. Kontak hulle via die webtuiste, of by info@labourwise.co.za.