

DIE NASIONALE MINIMUM LOON 2021: WAT IS MY OPSIES AS WERKGEWER

Christo Bester (Bestuurder: Regsdienste, LWO Werkgeversorganisasie)
BProc (UNISA), LLM Handelsreg (UP), Sert. in Gev. Arbeidsreg (UP)



Nasionale minimum loon

Ten spyte van die swak toestand van die Suid-Afrikaanse ekonomie, asook die impak van die Coronavirus (COVID-19) en negatiewe effek van die staat van inperking op werkgevers se finansiële posisie, het die Minister van Indiensneming en Arbeid op 8 Februarie 2021 in die Staatskoerant die gewysigde nasionale minimum loon afgekondig. Hierdie loon tree inwerking op **01 Maart 2021** en beloop **R21.69 per uur**.

Die landbousektor het voorheen vrystelling ontvang om slegs 90,0% van die nasionale minimum loon te betaal (tot en met 28 Februarie 2021 beloop dit R18.68). Hierdie vrystelling verval egter nou en word die minimum loon vir plaaswerkers gelyk gestel aan die nasionale minimum loon vir 2021, wat bereken tot 'n **16,1%** verhoging. Werkgevers in die landbousektor moet verder kennis neem dat huiswerkers op 'n plaas geag word as plaaswerkers en dus die korrekte loon moet ontvang.

Oplossings binne arbeidswetgewing

In die huidige ekonomiese klimaat moet baie werkgevers verskeie opsies oorweeg om aan te pas by 'n veranderende omgewing ten einde steeds winsgewend en volhoubaar besigheid te bedryf. Indien werkgevers nie die verhoogde nasionale minimum loon kan bekostig nie, is daar remedies binne arbeidswetgewing tot werkgevers se beskikking. Let egter daarop dat elke werksplek verskil en werkgevers se unieke omstandighede sal bepaal watter oplossing oorweeg kan word. **Dit is krities belangrik dat werkgevers die korrekte prosedure moet volg.** Opsies sluit in:

- **Herstrukturering**

Herstrukturering is die proses om 'n besigheid se strukture te herorganiseer met die doel om meer winsgewend te wees of beter te struktureer in lyn met operasionele vereistes. Werksdae, werksure, vergoeding en pligte is algemene aspekte wat gewysig kan word tydens die herstruktureringproses. Herstrukturering vind gewoonlik plaas in gevalle van operasionele veranderinge, soos byvoorbeeld 'n verandering in:

- **struktuur** (eienaarskap, bestuur of afdelings);
- **doelwitte en visie**;
- **finansiële posisie** (die ekonomie, gewysigde wetgewing se impak op bedryfskoste, nuwe mededingers in die mark, minimum loon, ens.); en
- **tegnologie** (nuwe tegnieke en metodes om take vinniger te verrig sowel as tegnologiese uitvindings).

Werkgevers moet kennis neem dat wanneer eensydige veranderinge aan die bepalings en voorwaardes van die indiensname gemaak word, die werknemer die aangeleentheid na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) kan verwys.

- **Aansoek om kwytskelding**

Die betaling van die minimum loon is nie onderhandelbaar nie en moet betaal word. Werkgewers moet spesifiek let op Artikel 15 van die Nasionale Minimum Loon Wet, wat bepaal dat indien werkgewers nie die nasionale minimum loon kan bekostig nie hulle aanlyn aansoek om kwytskelding kan doen. Indien kwytskelding toegestaan word, sal die werkgever steeds ten minste 90% van die nasionale minimum loon moet betaal. Kwytskelding is ook geldig vir 'n periode van maksimum 12 maande.

Werkgewers moet versigtig wees vir die slagkat om slegs die “nasionale minimum loon” as hoofrede aan te voer ten opsigte van 'n personeelvermindingsproses indien die werkgever versuim het om gebruik te maak van die kwytskeldingsproses. Dit kan geag word dat die werkgever nie *alle* beskikbare opsies oorweeg en aangewend het om personeelvermindering te vermy nie. Dit kan lei daartoe dat die afleggings moontlik as prosedureel onbillik deur die KVBA gesien kan word.

- **Personeelvermindering**

Personeelvermindering is 'n geen-fout afdanking aangesien die werknemer niks verkeerd gedoen het nie en die afdanking inlyn is met operasionele vereistes. Soos met alle afdankings, moet die personeelverminderingproses beide substantief en prosedureel billik wees. Daar is basies drie redes wat kan lei tot personeelvermindering:

- **ekonomiese redes** (wanneer 'n besigheid nie langer in die finansiële posisie is om alle huidige werknemers in diens te hou nie weens 'n verskeidenheid van redes wat kan insluit die finansiële onvermoë, ekonomie, COVID-19 inperkings, droogte, gewysigde wetgewing wat impakteer op die koste gekoppel aan die doen van besigheid, ens.);
- **tegnologiese redes** (meganisasie, nuwe tegnieke en metodiek om take vinniger af te handel, tegnologiese uitvindings, ens.); en
- **strukturele redes** (wanneer herstrukturering lei tot veranderinge in die besigheid se organogram).

Werkgewers moet kennis neem dat die diensverhouding onder geen omstandighede eensydig beëindig kan word sonder dat die nodige arbeidsregtelike proses eers gevolg is nie, ongeag of dit 'n dissiplinêre proses, onbevoegdheidsproses of personeelverminderingproses is.

Neem kennis van die volgende

Dit moet onomwonde verstaan word dat die nasionale minimum loon slegs die loonbedrag per uur reguleer en dat alle ander arbeidswetgewing, insluitende Sektorale Vasstelling 13, steeds van toepassing is met verwysing na verlof, werksure, aftrekkings, oortyd, behuising, ens.

Dit is baie belangrik om in ag te neem watter rol arbeid in die werksomgewing speel en te verstaan dat wetgewing tot die werkgever se voordeel gebruik kan word om die besigheid te beskerm. Dit is belangrik dat werkgewers hande vat met kundiges soos die LWO Werkgewersorganisasie om te verseker dat die besigheidsrisiko gekoppel aan arbeidswetgewing reg bestuur word en dat werkgewers nie hul besighede onnodig op risiko plaas nie.



Nog nie lid van die LWO nie?

As werkgever, maak dit net sin om by die LWO aan te sluit en onbeperkte toegang tot ons regsafdeling, wat spesialiseer in arbeidswetgewing, te geniet. Verseker dat jy voldoen aan arbeidswetgewing en gebruik arbeidswetgewing tot jou voordeel om jou plaas en regte as werkgever te beskerm.

VIR ELKE TLU SA LID WAT AANSLUIT BY DIE LWO ONTVANG TLU SA R500. Beskerm jou boerdery en versterk TLU SA.
Kontak TLU SA kantore vir meer inligting.

