

---

# **STAATSKOERANT**

## **REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA**

**Nr. 9654    Regulasiekoerant**

**Vol. 559    Pretoria, 6 Januarie 2012    Nr. 34910**

VIGS-HULPLYN: 0800-0123-22 Voorkoming is die oplossing

---

**Indien daar enige teenstrydighede in hierdie vertaalde weergawe is, geniet die gepromulgeerde Engelse weergawe voorrang.**

Nr. R3

6 Januarie 2012

**WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE, 1995**

**INTREKKING VAN GOEWERMENTSKENNISGEWINGS**

**NASIONALE BEDINGINGSRAAD VIR DIE PADVRAG- EN LOGISTIEKNYWERHEID:  
HOOF KOLLEKTIEWE OOREENKOMS**

Ek, MILDRED NELISIWE OLIPHANT, Minister van Arbeid, trek hierby, kragtens artikel 32(7) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, Goewermentskennisgewingnrs. R 432 en R 433 van 18 Februarie 2011 in met ingang van 16 Januarie 2012.

**MN OLIPHANT  
MINISTER VAN ARBEID**

**WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE, 1995****NASIONALE BEDINGINGSRAAD VIR DIE PADVRAG- EN LOGISTIEKNYWERHEID:  
UITBREIDING VAN HOOF KOLLEKTIEWE OOREENKOMS  
NA NIE-PARTYE**

Ek, MILDRED NELISIWE OLIPHANT, Minister van Arbeid, verklaar hierby kragtens artikel 32(2) van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, dat die Kollektiewe Ooreenkoms wat in die Bylae hierby verskyn en wat in die Nasionale Bedingingsraad vir die Padvragnywerheid aangegaan is en kragtens artikel 31 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, bindend is op die partye wat die ooreenkoms aangegaan het, bindend is op die ander werkgewers en werknemers in daardie Nywerheid, met ingang van 16 Januarie 2012 en vir die tydperk wat op 28 Februarie 2013 eindig.

**MN OLIPHANT  
MINISTER VAN ARBEID**

---

**BYLAE****NASIONALE BEDINGINGSRAAD VIR DIE PADVRAG- EN LOGISTIEKNYWERHEID (NBCRFLI)**

**In ooreenstemming met die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 aangegaan deur en tussen die –**

**ROAD FREIGHT EMPLOYERS' ASSOCIATION (RFEA)**

(in hierdie Ooreenkoms na verwys as die "werkgewers" of die "werkgewersorganisasie")

**en die**

**MOTOR TRANSPORT WORKERS' UNION (MTWU)**

**PROFESSIONAL TRANSPORT AND ALLIED WORKERS' UNION OF SOUTH AFRICA (PTAWU)**

**SOUTH AFRICAN TRANSPORT AND ALLIED WORKERS' UNION (SATAWU)**

**TRANSPORT AND ALLIED WORKERS' UNION (TAWU)**

(in hierdie Ooreenkoms na verwys as die "werknemers" of die "vakbonde")

**synde die partye tot die Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid.**

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**INDEKS**

**DEEL 1: TOEPASSING EN TYDSDUUR VAN OOREENKOMS**

1. TOEPASSING VAN OOREENKOMS
2. TYDSDUUR VAN OOREENKOMS

**DEEL 2: WERKURE**

3. GEWONE WERKURE
4. SKOFTYD
5. ETENS- EN RUSPOUSES
6. DAAGLIKSE RUSTYDPERK
7. NOODDIENSTE
8. SAAMGEPERSTE WERKWEEK
9. BEREKENING VAN GEMIDDELDE WERKURE
10. BEPERKING VAN OORTYD
11. OORTYDWERK
12. TYD AF IN PLAAS VAN OORTYDBETALING
13. BEREKENING VAN OORTYD
14. WERK OP SONDAE
15. WERK OP OPENBARE VAKANSIEDAE
16. NAGWERK
17. ALGEHELE BEPERKING VAN WERKURE

**DEEL 3: VERLOF**

18. JAARLIKSE VERLOF
19. SIEKE- EN AFWESIGHEIDSFONDS
20. ONGESKIKTHEID OM TE WERK AS GEVOLG VAN 'N BEROEPSBESERING OF -SIEKTE
21. STUDIEVERLOF
22. GESINSVERANTWOORDELIKHEIDSVLOF
23. KRAAMVERLOF

**DEEL 4: VOORDEELFONDSE**

24. VOORTSETTING VAN VOORDEELFONDSE
25. ALGEMENE BEPALINGS AANGAANDE BYDRAES TOT VOORDEELFONDSE EN EISE UIT VOORDEELFONDSE
26. ALGEMENE BEPALINGS AANGAANDE DIE ADMINISTRASIE VAN VOORDEELFONDSE
27. LIKWIDASIE VAN VOORDEELFONDSE
28. ADMINISTRATIEWE BEPALINGS AANGAANDE BETALINGS UIT DIE VERLOFSOLDYFONDS EN DIE VAKANSIESOLDYBONUSFONDS
29. VERLOFSOLDYFONDS
30. DIE VAKANSIESOLDYBONUSFONDS

**DEEL 5: BESOLDIGING**

31. BETALING VAN BESOLDIGING VIR WERKNEMERS BUITEN AFLOSWERKNEMERS
32. VERBODE AANWYSINGS EN AFTREKKINGS
33. LONE
34. DIFFERENSIËLE LONE
35. AANSPOORWERK
36. BESTAANSTOELAE
37. AFTREKKINGS VIR VERLIES OF SKADE
38. AFTREKKINGS VIR SKULD AAN DERDEPARTYE
39. ANDER AFTREKKINGS

**DEEL 6: DIENSBEËINDIGING**

40. KENNISGEWING EN BETALING IN PLAAS VAN KENNISGEWING
41. DOKUMENTE WAT BY BEËINDIGING AAN WERKNEMER GELEWER MOET WORD
42. SKEIDINGSBETALING
43. BETALING VIR OPGEHOOPTE VERLOF WAT NIE GENEEM IS NIE
44. AFLEGGINGSPROSEDURE

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**DEEL 7: WERKGEWER SE VERPLIGTINGE**

- 45. REGISTRASIE VAN EN BESONDERHEDE WAT DEUR WERKGEWERS GELEWER MOET WORD
- 46. WERKGEWERS MOET IN BESIT WEES VAN DIE VOLGENDE DOKUMENTE
- 47. UNIFORMS EN BESKERMENDE KLERASIE
- 48. SUBKONTRAKTERING
- 49. WERNEMERVEETEENWOORDIGER OP DIE RAAD
- 50. REGISTERS
- 51. DAAGLIKSE LOGBOEK
- 52. VERTOON VAN OOREENKOMS EN KENNISGEWINGS
- 53. MAANDELIKSE OPGAWES

**DEEL 8: KOLLEKTIEWE BEDINGING**

- 54. VAKBONDLIDMAATSKAPGELDE
- 55. LIDMAATSKAPGELDE VAN WERKGEWERSORGANISASIES
- 56. BEDINGINGSEENHEID
- 57. BEDINGINGSVLAKKE

**DEEL 9: VERBOD OP INDIENSNEMING**

- 58. VERBOD OP INDIENSNEMING

**DEEL 10: BEPALINGS VAN TOEPASSING OP SPESIFIEKE KATEGORIEË WERKNEMERS**

- 59. DRYWERS
- 60. HAZCHEM-DRYWERS
- 61. DEELTYDSE WERKNEMERS
- 62. AFLOSWERKNEMERS
- 63. SEISOENALE WERKNEMERS
- 64. KORTTYD IN DIE MEUBELVERVOERSEKTOR
- 65. BEPALINGS VAN TOEPASSING OP DIE KONTANT-IN-TRANSITO-SEKTOR
- 66. WERKNEMERS VAN TYDELIKE WERKVERSKAFFINGSDIENSTE
- 67. TYDELIKE WERKNEMERS VAN TYDELIKE WERKVERSKAFFINGSDIENSTE

**DEEL 11: ADMINISTRASIE VAN OOREENKOMS**

- 68. ADMINISTRASIE VAN OOREENKOMS
- 69. UITGAWES VAN DIE RAAD
- 70. GEWEIERDE TJEKS
- 71. AFDWINGING VAN OOREENKOMS
- 72. RENTE
- 73. AGENTE TOT DIE RAAD
- 74. VRYSTELLINGS DEUR DIE RAAD
- 75. GESKILBESLEGTING

BYLAE 1: DIE GEOGRAFIESE OMVANG VAN DIE HOOFOOREENKOMS

BYLAE 2: OMSKRYWINGS

BYLAE 3: MAANDELIKSE OPGAWE

BYLAE 4: WELSTANDSFONDS

BYLAE 5: BESOLDIGING EN ANDER MONETÊRE VOORDELE

BYLAE 6: VOORGESKREWE VORMS

**VOORGESKREWE VORMS**

- |    |               |   |  |
|----|---------------|---|--|
| 1. | AANHANGSEL A1 | - | STAAT VAN REGISTRASIE BY RAAD                      |
| 2. | AANHANGSEL A2 | - | REGISTRASIESERTIFIKAAT                             |
| 3. | AANHANGSEL A3 | - | DIENSERTIFIKAAT                                    |
| 4. | AANHANGSEL A4 | - | MAANDELIKSE OPGAWE VAN HEFFINGS EN FONDSE AAN RAAD |
| 5. | AANHANGSEL A5 | - | PRO RATA SKOFGEREGTIGHEIDSBEWYS                    |
| 6. | AANHANGSEL A6 | - | JAARLIKSE BETALINGSBEWYS                           |
| 7. | AANHANGSEL A7 | - | KENNISGEWING VAN DIENSBEËINDIGING                  |
| 8. | AANHANGSEL A8 | - | SIEKTEVERLOFAANSOEKE                               |

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**DEEL 1: TOEPASSING EN TYDSDUUR VAN OOREENKOMS**

**1. Toepassing van die Ooreenkoms**

- (1) Hierdie Ooreenkoms is van toepassing in die Padvrag- en Logistieknywerheid in die Republiek van Suid-Afrika.
- (2) Onderhewig aan subklousule (3) is hierdie Ooreenkoms bindend op:
  - (a) alle werknemers vir wie minimum lone in Bylae 5 tot hierdie Ooreenkoms voorgeskryf word en wat lede is van die vakbondpartye tot hierdie Ooreenkoms;
  - (b) alle werkgewers van werknemers vir wie minimum lone in Bylae 5 tot hierdie Ooreenkoms voorgeskryf word en wat lede is van die werkgewersorganisasie wat 'n party tot hierdie ooreenkoms is;
  - (c) werknemers in ander kategorieë waarvoor minimum lone nie voorgeskryf word nie wat kwalifiseer vir die uniforme verhogings soos per Bylae 5. Vakbondledegelde wat in klousule 54 voorgeskryf word en uitgawes van die Raad wat in klousule 69 voorgeskryf word, is van toepassing op werknemers waarna daar in hierdie subklousule verwys word; en
  - (d) werknemers waarvoor minimum lone nie voorgeskryf word nie en wat nie kwalifiseer vir die uniforme verhogings soos per Bylae 5 nie in soverre dit vakbondledegelde betref wat in klousule 54 voorgeskryf word.
- (3) Onderhewig aan klousule (4) is hierdie Ooreenkoms van toepassing op eienaar-drywers en die werknemers van eienaar-drywers.
- (4) 'n Eienaar-drywer –
  - (a) wat 'n werkgever is, moet dieselfde werkure en beperking van werkure nakom wat in hierdie Ooreenkoms vir werknemers voorgeskryf word;
  - (b) wat slegs een motorvoertuig besit en die permanente drywer van daardie voertuig is, moet slegs voldoen aan die vereistes van subparagraaf (a) van hierdie klousule en klousule 45.
- (5) Deel 10 van hierdie Ooreenkoms sit bepalings uiteen wat op spesifieke kategorieë van werkers van toepassing is. Dit –
  - (a) spesifiseer kategorieë van werknemers ten opsigte waarvan slegs sekere bepalings van hierdie Ooreenkoms van toepassing is;
  - (b) verstrek bepalings wat benewens die res van hierdie Ooreenkoms van toepassing is op spesifieke kategorieë van werknemers;
  - (c) pas sekere bepalings van hierdie Ooreenkoms aan vir die doeleindes van spesifieke kategorieë van werknemers.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (6) Die uitbreiding van hierdie Ooreenkoms na nie-partye kragtens Artikel 32 van die Wet sluit nie die bepalings van klousule 73(1) van hierdie Ooreenkoms in nie.

**2. Tydsduur van Ooreenkoms**

- (1) Hierdie Ooreenkoms word bindend op die werkgewers en werknemers waarna daar in Klousule 1(2) verwys word sodra dit deur die Minister van Arbeid kragtens Artikel 32 uitgebrei word vanaf 'n datum wat deur die Minister bepaal word.
- (2) Hierdie Ooreenkoms bly tot 28 Februarie 2013 van krag.

**DEEL 2: WERKURE**

**3. Gewone werkure:**

- (1) Die gewone werkure van 'n werknemer mag nie 45 in enige week oorskry nie.
- (2) Onderhewig aan subklousule (1) mag gewone werkure per dag nie die volgende oorskry nie –
- (a) nege ure vir werknemers wat 'n vyfdagweek werk;
- (b) agt ure vir werknemers wat 'n sesdagweek werk, met dien verstande dat 'n werknemer se gewone werkure op 'n Saterdag nie vyf ure mag oorskry nie.
- (3) Gewone werkure sluit nie etenspouses in waarvoor daar ingevolge klousule 5 voorsiening gemaak word nie.

**4. Werkdae**

- (1) Gewone daaglikse werktye word deur individuele werkgewers vasgestel en gereguleer.
- (2) 'n Werkgewer mag alleenlik die aanvangstyd van 'n gewone werkdag wysig –
- (a) wat werknemers behels wat nie-voertuigkajuitwerknemers is wat op dieselfde werkdagkonfigurasie vir 26 weke of langer in diens van die werkgewer was, indien die werkgewer sewe dae vooruit die werknemers of hulle vakbondvertegenwoordiger in kennis gestel en geraadpleeg het; en
- (b) vir alle ander werknemers indien die werkgewer vir die geraakte werknemers vooraf verbale kennisgewing van minstens 12 ure van die wysiging gegee het.
- (3) 'n Werkgewer kan die aanvangsdag en -tyd van die werkweek van 'n werknemer wysig deur aan die werknemer minstens 72 uur skriftelike kennisgewing van die wysiging te gee.



---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (4) Onderhewig aan die etenspouses wat in klousule 5 voorgeskryf word, moet alle ure wat deur werknemers, behalwe tydelike werknemers van 'n tydelike werkverskaffingsdiens, op enige dag gewerk word, aaneenlopend wees en moet dit beskou word as een (1) voltooide werkdag.

**5. Etens- en ruspouses**

- (1) Onderhewig aan subklousule (2) en (3) moet 'n werkgever 'n werknemer wat langer as vyf ure aaneenlopend werk 'n etenspouse van minstens een uur gee. Vir die doeleindes van hierdie subklousule is werk aaneenlopend tensy dit deur 'n pouse van minstens 60 minute onderbreek word.
- (2) Die tydperk van vyf ure waarna in subklousule (1) verwys word, kan verleng word na hoogstens sewe ure vir die doel om 'n voertuig te laai of af te laai.
- (3) Die etenspouse kan verkort word deur middel van skriftelike ooreenkoms tussen die werkgever en werknemer tot minstens –
- (a) 'n halfuur
- (b) 15 minute in geval van 'n tweede etenspouse op enige dag.
- (4) Daar kan nie van 'n werknemer vereis word en 'n werknemer mag nie toegelaat word om enige werk tydens 'n etenspouse te doen nie.
- (5) 'n Etenspouse vorm nie deel van die gewone werkure of oortyd nie, tensy –
- (a) die etenspouse langer as een en 'n kwart uur is in welke geval alle tyd bó een en 'n kwart uur beskou word as tyd wat gewerk is;
- (b) die etenspouse vanweë oortyd wat gewerk is, die tweede etenspouse vir die dag is.
- (6) 'n Werkgever moet 'n werknemer 'n ruspouse toelaat van minstens tien minute, so na as prakties moontlik aan die middel van die eerste werkperiode van elke dag. Daar kan nie van 'n werknemer vereis word en 'n werknemer mag nie toegelaat word om enige werk gedurende 'n ruspouse te doen nie. Die pouse word beskou as synde deel te wees van die gewone werkure van 'n werknemer.
- (7) Die bepalings van hierdie klousule is nie op sekuriteitswagte van toepassing nie. Enige etenspouse wat aan 'n sekuriteitswag gegee word, word egter beskou as deel van die wag se gewone werkure.
- (8) Subklousule (6) is nie van toepassing op 'n drywer of 'n werknemer wat 'n drywer op 'n voertuig vergesel of bystaan terwyl die voertuig nie op die werkgever se perseel is nie.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**6. Daaglikse rustydperk**

- (1) 'n Werkgewer moet 'n werknemer minstens nege aaneenlopende ure in enige tydperk van 24 uur toelaat om te rus, bereken vanaf die tyd waarop die werknemer se werk op enige dag 'n aanvang neem.

**7. Nooddienste**

Klousule 4(3), 5 en 6 is nie van toepassing op die uitvoering van nooddienste nie.

**8. Saamgeperste werkweek**

- (1) Onderhewig aan subklousule (2) en (3) en nadat daar minstens 72 uur se skriftelike kennisgewing aan 'n werknemer gegee is, kan 'n werkgewer van die werknemer vereis om tot 15 ure per dag te werk, insluitende etenspouses, sonder oortydbetaling.
- (2) 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis om vir langer as twee opeenvolgende weke in 'n vyfweektydperk 'n saamgeperste werkweek te werk nie.
- (3) 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis of 'n werknemer toelaat om –
- (a) meer as 45 gewone werkure in enige week te werk nie;
  - (b) meer as 30 uur oortyd in enige week te werk nie; en
  - (c) om gedurende die rustydperke te werk wat in klousule 5 gespesifiseer word nie.
- (4) 'n Werkgewer wat van voorneme is om 'n saamgeperste werkweekskema te implementeer, moet –
- (a) onmiddellik die Nasionale Sekretaris van die Raad skriftelik in kennis stel van die verwagte implementeringsdatum en beraamde tydsduur van die skema; en
  - (b) vir 'n tydperk van drie jaar afskrifte bewaar van alle kennisgewings wat kragtens subklousule (1) aan werknemers uitgereik is.
- (5) Ten einde die aantal werkdae te bereken wat in 'n saamgeperste week gewerk is, moet 'n werknemer die totale aantal ure gewerk in 'n week neem en die werknemer krediteer met een werkdag vir elke nege gewone werkure gewerk, tot hoogstens vyf (5) werkdae per week. 'n Gedeelte van 'n uur wat gewerk is, word beskou as 'n volle uur.

**9. Berekening van gemiddelde werkure**

- (1) 'n Werkgewer en 'n werknemer kan 'n skriftelike ooreenkoms aangaan om 'n werknemer se gewone werkure en oortyd oor 'n tydperk van tot vyf weke te bereken.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (2) 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis of 'n werknemer toelaat om meer as die volgende te werk nie –
  - (a) 'n gemiddeld van 45 gewone werkure gedurende die gemiddeldbepalingstydperk;
  - (b) 'n gemiddeld van 30 ure oortyd per week tydens die gemiddeldbepaalde tydperk.
- (3) 'n Werkgewer moet voldoen aan die rustydperke wat in klousule 6 gespesifiseer word.
- (4) 'n Werkgewer wat 'n ooreenkoms met werknemers aangegaan het om 'n werkskema van bepaalde gemiddelde ure te implementeer, moet –
  - (a) onmiddellik die Nasionale Sekretaris van die Raad skriftelik in kennis stel van die verwagte implementeringsdatum en beraamde tydsduur van die skema; en
  - (b) vir 'n tydperk van drie jaar afskrifte bewaar van alle kennisgewings wat kragtens subklousule (1) aan werknemers uitgereik is.
- (5) Onderhewig aan subklousule (6) moet 'n werkgewer 'n werknemer met vyf (5) werkdag krediteer vir elke week waartydens 'n werkskema van bepaalde gemiddelde ure in werking is.
- (6) 'n Werkgewer mag een (1) werkdag aftrek vir elke dag wat die werknemer van die werk afwesig is om redes wat nie in die voorbehoudsbepaling tot die omskrywing van “werkdag” gespesifiseer is nie.

**10. Beperking van oortydwerk**

- (1) Onderhewig aan subklousule (2) mag 'n werkgewer nie van 'n werknemer vereis of 'n werknemer toelaat om meer as die volgende oortyd te werk nie –
  - (a) ses ure op enige dag, behalwe Saterdag;
  - (b) 30 ure in enige week van Maandag tot en met Saterdag.
- (2) Met die uitsondering van die uitvoering van nooddienste, mag die maksimum werkure op enige dag nie 15 oorskry nie, insluitende gewone werkure, oortydure en etenspouses wat in hierdie Ooreenkoms gespesifiseer word.

**11. Oortydwerk**

- (1) Indien 'n werknemer oortyd werk, moet 'n werkgewer –
  - (a) die werknemer minstens een en 'n half maal die werknemer se uurlikse loon betaal ten opsigte van die totale tydperk van oortyd wat gewerk is; of
  - (b) die werknemer tyd afgee in plaas van oortydbetaling.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (2) Indien 'n werknemer sonder die toestemming van die werkgewer gedurende enige van die gewone werkdag van 'n gewone werkdag van die werk afwesig is, mag die gewone ure wat die werknemer nie gewerk het nie afgetrek word van die oortydure wat in daardie week gewerk is.
- (3) Subklousule (2) is nie van toepassing nie op 'n werknemer wat van werk afwesig is as gevolg van omstandighede buite die werknemer se beheer. Die werkgewer mag egter 'n werknemer wat as gevolg van siekte afwesig is, versoek om 'n mediese sertifikaat te lewer as bewys van die oorsaak van die afwesigheid.
- (4) 'n Werknemer van wie daar ingevolge subklousule (2) 'n aftrekking gemaak word, kan op deugdelike gronde appelleer by die Raad wat na behoorlike oorweging van alle tersaaklike feite die appèl moet handhaaf of weier.

**12. Tyd af in plaas van oortydbetaling**

- (1) 'n Werkgewer wat aan 'n werknemer tyd af toestaan in plaas van oortydbetaling kan of-
  - (a) die werknemer teen 'n tarief van minstens die gewone basiese loon vir die oortyd gewerk betaal en die werknemer minstens 30 minute betaalde tyd af toestaan ten opsigte van elke uur oortyd gewerk; of
  - (b) die werknemer minstens 90 minute betaalde tyd af toestaan vir elke uur oortyd gewerk.
- (2) 'n Werkgewer wat van voorneme is om 'n skema te implementeer van tyd af in plaas van betaling vir oortyd gewerk, moet –
  - (a) die geraakte werknemers minstens 72 uur kennisgewing gee;
  - (b) onmiddellik die Nasionale Sekretaris van die Raad skriftelik in kennis stel van die verwagte implementeringsdatum en geraamde tydsduur van die skema.
- (3) Die betaalde tyd af waarna in subklousule (1) verwys word –
  - (a) mag nie gedurende 'n saamgeperste werkweek toegestaan word nie;
  - (b) moet binne 30 dae vanaf die tyd waarop 'n werknemer op daardie betaalde tyd af geregtig word, toegestaan word; of
  - (c) moet, met die skriftelike instemming van die werknemer, binne 52 weke vanaf die tyd waarop 'n werknemer op daardie betaalde tyd af geregtig word, toegestaan word.
- (4) Die werkgewer moet vir 'n tydperk van drie jaar afskrifte bewaar van –
  - (a) alle kennisgewings wat ingevolge subklousule 2(a) uitgereik is; en
  - (b) alle ooreenkomste wat ingevolge subklousule 3(c) aangegaan is.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**13. Berekening van oortyd**

- (1) Oortyd ten opsigte van 'n weekliks betaalde werknemer word bereken op die grondslag van die weeklikse totaal van oortyd gewerk, met 'n gedeelte van 'n uur wat af- of opgerond word tot die naaste volle halfuur; met dien verstande dat oortyd ten opsigte van 'n afloswerknemer bereken moet word volgens die loon wat in klousule 62 gespesifiseer word, saamgelees met Bylae 5, insluitende die bykomende premie van 10%.
- (2) 'n Werkgewer moet 'n werknemer wat oortyd werk op nooddienste 'n tarief van minstens dubbel die werknemer se weeklikse loon, gedeel deur 45, betaal ten opsigte van elke uur of gedeelte van 'n uur gewerk.

**14. Werk op Sondag**

- (1) Wanneer 'n werkgewer ook al van 'n werknemer vereis om op 'n Sondag te werk, moet die werkgewer –
  - (a) die werknemer nie minder nie as dubbel die uurlikse tarief betaal wat vir die werknemer se kategorie voorgeskryf word vir elke uur of gedeelte van 'n uur gewerk; of
  - (b) aan die werknemer tyd af toestaan in plaas van betaling vir werk op Sondag.
- (2) By die berekening van die betaling verskuldig aan 'n werknemer wat vereis word om op 'n Sondag te werk –
  - (a) word 'n werknemer wat minder as ses ure werk geag as synde vir ses ure te gewerk het;
  - (b) indien die werkdag gedeeltelik op 'n Sondag en gedeeltelik op 'n ander dag val, word die hele dag geag as synde op 'n Sondag gewerk te gewees het, tensy die groter gedeelte van die dag op die ander dag gewerk was, in welke geval die hele dag geag word as synde op die ander dag gewerk te gewees het.
- (3) 'n Werkgewer wat van voorneme is om 'n skema te implementeer vir betaalde tyd af in stede van betaling vir werk op Sondag, moet –
  - (a) die geraakte werknemers 72 uur se skriftelike kennisgewing gee;
  - (b) die Nasionale Sekretaris van die Raad skriftelik in kennis stel van die verwagte implementeringsdatum en beraamde tydsduur van die skema;
  - (c) vir drie jaar na die uitreiking daarvan, afskrifte bewaar van alle kennisgewings wat ingevolge paragraaf (a) aan werknemers uitgereik is; en
  - (d) vir 'n tydperk van drie jaar afskrifte bewaar van alle ooreenkomste wat ingevolge subklousule (5) (b) aangegaan is.
- (4) 'n Werkgewer wat 'n skema implementeer van betaalde tyd af in plaas van betaling vir werk op Sondag, moet aan 'n werknemer wat op 'n Sondag werk betaalde tyd af toestaan gelykstaande aan die verskil in waarde tussen die betaling wat werklik deur die

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

die werknemer ontvang is vir werk op 'n Sondag en die betaling waarop die werknemer ingevolge subklousule (1) geregtig is.

- (5) 'n Werkgewer moet ingevolge subklousule (4) betaalde tyd afgee binne –
  - (a) 30 dae vanaf die tyd waarop die werknemer op die betaalde tyd geregtig word;
  - (b) met die skriftelike instemming van die werknemer, binne 52 weke vanaf die tyd waarop die werknemer op die betaalde tyd geregtig word;
- (6) Betaalde tyd af in plaas van betaling vir tyd wat op 'n Sondag gewerk is, mag nie gedurende 'n saamgeperste werkweek toegestaan word nie.

**15. Werk op openbare vakansiedae**

- (1) Indien 'n openbare vakansiedag op 'n dag val waarop 'n werknemer normaalweg sou werk, moet 'n werkgewer –
  - (a) 'n werknemer wat nie op die openbare vakansiedag werk nie minstens die loon betaal wat die werknemer normaalweg sou ontvang het vir werk op daardie dag; en
  - (b) 'n werknemer wat op die openbare vakansiedag werk, soos volg betaal –
    - (i) dubbel die loon wat die werknemer normaalweg sou ontvang het vir werk op daardie dag; of
    - (ii) indien dit meer is, die bedrag wat die werknemer normaalweg sou verdien het vir werk op daardie dag, plus dubbel die bedrag wat deur die werknemer verdien is vir elke uur of gedeelte van 'n uur wat op daardie dag gewerk is; of
  - (c) aan 'n werknemer wat op die openbare vakansiedag werk, tyd afgee in plaas van betaling vir werk op 'n openbare vakansiedag, in welke geval die bepalinge van subklousule (3) – (6) van klousule 14, met die nodige wysigings, van toepassing is.
- (2) 'n Werknemer wat op 'n openbare vakansiedag werk, moet met een (1) werkdag gekrediteer word.
- (3) 'n Werknemer mag nie daarop aandrang om op 'n openbare vakansie dag te werk nie.
- (4) Indien 'n openbare vakansiedag op 'n Sondag val, word die daaropvolgende Maandag geag 'n openbare vakansiedag te wees en indien Versoeningsdag op 'n Maandag val, word die daaropvolgende Dinsdag geag 'n openbare vakansiedag te wees.
- (5) 'n Werknemer se tydperk van jaarlikse verlof moet met een dag verleng word vir elke openbare vakansiedag wat in die verloftydperk val en die werkgewer moet –
  - (a) benewens die verlofsoldy wat aan die werknemer verskuldig is, die werknemer sy of haar gewone loon betaal vir elke openbare vakansiedag; en

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (b) die werknemer met een (1) werkdag krediteer ten opsigte van elke openbare vakansiedag vir die doeleindes van die berekening van die werknemer se kwalifiserende tydperk vir jaarlikse verlof gedurende die daaropvolgende jaar.
- (6) Subklousule 1 (a) is nie van toepassing op afloswerknemers nie.

**16. Nagwerk**

- (1) 'n Werkgewer mag alleenlik van 'n werknemer vereis of 'n werknemer toelaat om nagwerk te doen indien–
  - (a) die werknemer 'n nagwerktoelae betaal word, gespesifiseer in Bylae 5; en
  - (b) vervoer tussen die werknemer se woonplek en die werkplek beskikbaar is by die aanvang en einde van die werknemer se werkdag.
- (2) 'n Werkgewer wat van 'n werknemer vereis om werk op 'n gereelde grondslag na 23:00 en voor 06:00 die volgende dag te doen, moet –
  - (a) die werknemer skriftelik, of mondelings, indien die werknemer nie in staat is om skriftelike kommunikasie te verstaan nie, in kennis stel in 'n taal wat die werknemer verstaan –
    - (i) van enige gesondheid- of veiligheidsgevaare wat verband hou met die werk wat die werknemer moet doen; en
    - (ii) van die werknemer se reg om ingevolge paragraaf (b) 'n mediese ondersoek te ondergaan;
  - (b) op versoek van die werknemer die werknemer in staat stel om 'n mediese ondersoek aangaande moontlike gesondheids- en veiligheidsgevaare te ondergaan deur 'n dokter wat deur die werkgewer aangestel en betaal word –
    - (i) voordat die werknemer begin, of binne 'n redelike tydperk ná die werknemer met sodanige werk begin het; en
    - (ii) op geskikte tussenposes terwyl die werknemer voortgaan om sodanige werk te doen;
  - (c) die werknemer oorplaas na geskikte dagwerk binne 'n redelike tyd indien –
    - (i) die werknemer aan 'n gesondheidstoestand ly wat verband hou met die uitvoering van nagwerk; en
    - (ii) dit vir die werkgewer prakties uitvoerbaar is om te doen.
- (3) Die rekord van 'n mediese ondersoek wat ingevolge hierdie klousule uitgevoer is, moet vertroulik gehou word en mag slegs beskikbaar gestel word–
  - (a) in ooreenstemming met die etiek van die mediese praktyk;
  - (b) indien dit regtens of ingevolge 'n hofbevel vereis word;
  - (c) indien die werknemer skriftelik tot die vrystelling van daardie inligting ingestem het.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (4) Vir die doeleindes van subklousule (2) werk 'n werknemer op 'n gereelde grondslag indien die werknemer minstens vyf maal per maand of 50 maal per jaar vir 'n tydperk van langer as een uur na 23:00 en voor 06:00 werk.
- (5) 'n Werknemer wat 'n bestaanstoelae ontvang, kwalifiseer nie ook vir 'n nagskoftoelae nie.

**17. Algehele beperking van werkure**

'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis of 'n werknemer toelaat om meer as 90 ure in enige week te werk nie, ingesluit gewone werkure, oortydure en ure wat op 'n Sondag of openbare vakansiedag gewerk word.

**DEEL 3: VERLOF**

**18. Jaarlikse verlof**

- (1) In hierdie klousule beteken die jaarlikse verlofsiklus die tydperk van 12 maande diens by dieselfde werkgewer wat onmiddellik volg op –
  - (a) die aanvang van die werknemer se indiensneming; of
  - (b) die voltooiing van die werknemer se vorige jaarlikse verlofsiklus.
- (2) 'n Werknemer kwalifiseer as volg vir verlof in ooreenstemming met sy/haar diensjare by 'n individuele maatskappy –
  - (a) minder as vyf jaar voltooide ononderbroke diens: 21 opeenvolgende dae; of
  - (b) vyf jaar voltooide ononderbroke diens, maar minder as tien jaar: 23 opeenvolgende dae; of
  - (c) tien jaar of meer voltooide ononderbroke diens: 26 opeenvolgende dae.
- (3) Elke werkgewer moet teen nie later nie as die 20<sup>ste</sup> dag van elke maand bydraes tot die Verlofsoldyfonds betaal ten opsigte van elke werknemer wat by hom of haar in die voorafgaande maand in diens was, soos volg bereken:
  - (a) werknemers met minder as vyf jaar ononderbroke diens: 25% van die gewone basiese weeklikse loon verdien;
  - (b) werknemers met vyf jaar voltooide diens maar minder as tien jaar ononderbroke diens: 28.34% van die gewone basiese weeklikse loon;
  - (c) werknemers met 10 jaar en langer voltooide diens: 33.3% van die gewone basiese loon.



---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (4) Jaarlikse verlof moet toegestaan en geneem word op 'n tyd wat deur die werkgewer vasgestel moet word –
  - (a) binne vier maande vanaf die voltooiing van die verlofsiklus; of
  - (b) deur skriftelike ooreenkoms tussen werkgewer en werknemer binne 'n verdere twee maande ná die vier maande waarvoor daar in paragraaf (a) voorsiening gemaak word.
- (5) Jaarlikse verlof mag geneem word tot twee maande voor die voltooiing van die jaarlikse verlofsiklus –
  - (a) deur skriftelike ooreenkoms tussen die werkgewer en die werknemer; en
  - (b) indien die noodsaaklike vereistes van die werkgewer se besigheid verg dat verlof vroeg geneem moet word.
- (6) 'n Werkgewer wat van 'n werknemer vereis om verlof te neem voor 'n jaarlikse verlofsiklus voltooi is, moet -
  - (a) aan die werknemer die volle verloftydperk toestaan waarop die werknemer by voltooiing van die verlofsiklus geregtig sou gewees het; en
  - (b) die werknemer ten volle vir daardie verloftydperk betaal.
- (7) Indien die diens van 'n werknemer van wie vereis word om ingevolge subklousule (6) verlof te neem, eindig voor die voltooiing van die jaarlikse verlofsiklus, mag die werkgewer enige verlof wat toegestaan is wat nie teen die tyd van beëindiging aan die werknemer opgeloop het nie, verreken met enige besoldiging wat aan die werknemer verskuldig is.
- (8) Jaarlikse verlof mag nie tegelykertyd loop nie met enige tydperk –
  - (a) van siekteverlof wat ingevolge klousule 19 toegestaan is, of
  - (b) van kennisgewing van diensbeëindiging ingevolge klousule 40.
- (9) 'n Werkgewer mag 'n werknemer se geregtigheid op jaarlikse verlof verminder met die aantal dae van toevallige verlof toegestaan of volle betaling aan die werknemer op die werknemer se skriftelike versoek gedurende die verlofsiklus; minstens twee opeenvolgende weke verlof moet egter elke jaar aan 'n werknemer toegestaan word.
- (10) Gedurende 'n werknemer se jaarlikse verlof mag dit nie van die werknemer vereis word of mag die werknemer nie toegelaat word om –
  - (a) die werknemer se gewone werk te doen nie; of
  - (b) elders in die Nywerheid te werk nie.
- (11) Onderhewig aan die bepalings van klousule 40 (2) (b) mag geen aftrekkings gemaak word van verlofsoldy om geld wat 'n werkgewer aan 'n werknemer skuld te verreken nie.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**19. Siekte- en Afwesighheidsfonds**

- (1) Elke werkgewer sal teen nie later nie as die 20<sup>ste</sup> van elke maand bydraes tot die Siekteverloffonds betaal ten opsigte van elke werknemer in sy of haar diens.
- (2) Bydraes is aan die Raad betaalbaar, ongeag die aantal dae wat 'n werknemer gedurende 'n spesifieke maand gewerk het, onderhewig aan die bepalings van klousule 24(2) en (3).
- (3) In hierdie klousule beteken "siekteverlofsiklus" die tydperk van 36 maande diens by dieselfde werkgewer wat onmiddellik volg op –
  - (a) die aanvang van 'n werknemer se indiensneming; of
  - (b) die voltooiing van sodanige werknemer se vorige siekteverlofsiklus.
- (4) Gedurende elke siekteverlofsiklus is 'n werknemer geregtig op 'n hoeveelheid betaalde siekteverlof gelykstaande aan 36 werkdade.
- (5) Nieteenstaande subklousule (4), is 'n werknemer gedurende die eerste ses maande van diens geregtig op een dag betaalde siekteverlof vir elke 26 dae gewerk.
- (6) Gedurende 'n werknemer se eerste siekteverlofsiklus mag die werkgewer die werknemer se geregtigheid op siekteverlof ingevolge klousule (4) verminder met die aantal dae siekteverlof wat ingevolge subklousule (5) geneem is.
- (7) Onderhewig aan subklousule (4) moet die Raad binne 48 uur vanaf ontvangs van 'n geldige aansoek aan 'n werknemer 'n dag se siekteverlof betaal gelykstaande aan die loon wat die werknemer normaalweg vir werk op daardie dag sou ontvang het.
- (8) Die Raad is nie verplig om aan 'n werknemer toevallige siekteverlof ingevolge subklousule (7) te betaal nie indien –
  - (a) 'n werknemer vir meer as twee opeenvolgende werkdade van die werk afwesig was of op meer as twee geleenthede gedurende 'n tydperk van agt weke; en
  - (b) die werknemer versuim om 'n mediese sertifikaat te lewer wat aandui dat die werknemer nie in staat was om te werk vir die tydsduur van die afwesigheid as gevolg van 'n siekte of besering nie, indien so deur die werkgewer versoek.
- (9) Die mediese sertifikaat waarna daar in subklousule (8) verwys word, moet onderteken wees deur 'n mediese praktisyn of enige persoon wat gesertifiseer is om pasiënte te diagnoseer en te behandel en wat geregistreer is by 'n professionele raad wat deur 'n parlementêre wet tot stand gebring is.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (10) Indien dit nie redelikerwys prakties moontlik is vir 'n werknemer wat op die werkgewer se perseel woon om 'n mediese sertifikaat te bekom nie, mag die Raad nie betaling ingevolge subklousule (7) weerhou nie, tensy die werkgewer geskikte bystand aan die werknemer verleen om die sertifikaat te bekom.
- (11) Siekteverlofbonusbetalings
  - (a) By voltooiing van die driejaarsiklus ná die aanvang van diens of vanaf die datum waarop die vorige siekverlofsiklus verstryk, sal die Raad 'n siekteverlofbonus aan 'n werknemer betaal op grond van bydraes ontvang minus siekteverlofdae betaal aan daardie werknemer gedurende die voorafgaande siekteverlofsiklus van drie jaar.
  - (b) 'n Werknemer wat sy/haar indiensneming verlaat, sal geregtig wees op 'n pro rata betaling op grond van bydraes ontvang minus siekteverlofdae aan daardie werknemer betaal gedurende sy/haar tydperk van indiensneming.
- (12) Siekteverlofaansoeke en mediese sertifikate, indien van toepassing, moet die Raad binne vyf werkdade nadat die werknemer na die werk teruggekeer het, bereik.

**20. Ongeskiktheid om te werk as gevolg van beroepsongeluk of -besering**

'n Afwesigheid as gevolg van 'n ongeschiktheid om te werk wat deur 'n ongeluk of beroepsiekte, soos omskryf in die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes, 1993, veroorsaak is, vorm nie deel van die siekteverlof waarop 'n werknemer ingevolge klousule 19 geregtig is nie, behalwe ten opsigte van enige tydperk waartydens geen vergoeding betaalbaar is nie ingevolge die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes, 1993.

**21. Studieverlof**

- (1) 'n Werkgewer moet aan werknemers, buiten afloswerknemers en tydelike werknemers van 'n tydelike werkverskaffingsdiens, betaalde studieverlof toestaan van nie minder nie as twee werkdade per kursus tot 'n maksimum van vier vakke per jaar. Die toestaan van studieverlof is aan die volgende voorwaardes onderhewig –
  - (a) die kursus moet deur die werkgewer goedgekeur wees;
  - (b) die kursus moet deur die Vervoer Onderrig- en Opleidingsgesag of enige ander SETA geakkrediteer wees;
  - (c) die studieverlof wat toegestaan word, moet die dag insluit waarop die eksamen geskryf word; en
  - (d) die werknemer moet die eksamen slaag.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (2) Indien die voorwaardes wat in paragrawe (a) en (b) van subklousule (1) uiteengesit word, nagekom is, moet die werkgewer voorwaardelik –
  - (a) die studieverlof toestaan;
  - (b) die werknemer met een werkdag krediteer vir elke dag van studieverlof; en
  - (c) op die eerste betaaldag ná die eksamen aan die werknemer sy of haar gewone loon betaal vir die twee dae.
- (3) By ontvangs van die eksamenuitslae moet die werknemer onmiddellik die werkgewer van 'n afskrif daarvan voorsien.
- (4) Indien 'n werknemer nie die eksamen slaag nie, mag die werkgewer –
  - (a) die voorwaardelike betaling wat ingevolge subklousule (2) gemaak is van die werknemer se lone verhaal; en
  - (b) werkdae aftrek wat ingevolge subklousule (2) gekrediteer is.

**22. Gesinsverantwoordelikhedsverlof**

- (1) Vir die doeleindes van hierdie klousule –
  - (a) beteken 'n "onmiddellike familielid" 'n werknemer se gade of lewensmaat, kind, aangenome kind, kleinkind, ouer, aanneemouer, grootouer, broer of suster of die biologiese of aanneemouer van 'n werknemer se gade of lewensmaat;
  - (b) beteken "lewensmaat" 'n persoon wat party is tot 'n heteroseksuele of homoseksuele verhouding met die werknemer wat bedoel is om permanent te wees, enige ander persoon uitsluit en kohabitasie behels.
- (2) 'n Werkgewer moet aan 'n werknemer, insluitende 'n deeltydse werknemer, tot hoogstens vyf werkdae verlof per jaar teen volle betaling toestaan by die plaasvind van die volgende –
  - (a) die sterfte of ernstige siekte van 'n onmiddellike familielid;
  - (b) die geboorte van 'n kind waarvan die werknemer die vader is.
- (3) Die werknemer moet sy of haar werkgewer van bevredigende bewys voorsien van elke voorval in die vorm van 'n dood-, mediese of geboortesertifikaat na gelang van die geval.
- (4) Indien die werkgewer nie bewys van 'n voorval aanvaar nie, mag die werknemer op deugdelike gronde appelleer by die Raad wat na behoorlike oorweging van alle tersaaklike feite die appèl moet handhaaf of weier.
- (5) 'n Werknemer moet met een werkdag gekrediteer word vir elke dag verlof wat ingevolge subklousule (2) toegestaan word.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**23. Kraamverlof**

- (1) 'n Werknemer is geregtig op minstens vier opeenvolgende maande se kraamverlof.
- (2) 'n Werknemer wat minstens ses maande ononderbroke diens voltooi het by die werkgewer as 'n klas van werknemer gespesifiseer in Bylae 5 ten opsigte waarvan minimum lone voorgeskryf word, is geregtig om 33 persent van die gewone basiese loon betaal te word terwyl op kraamverlof. Die bedrag moet weekliks deur die werkgewer op die gewone betaaldag betaal word.
- (3) 'n Werknemer se kraamverlof moet 'n aanvang neem –
  - (a) te eniger tyd vanaf vier weke voor die verwagte geboortedatum, tensy daar andersins ooreengekom word; of
  - (b) op 'n datum waarop 'n mediese praktisyn of vroedvrou sertifiseer dat dit noodsaaklik is vir die werknemer se gesondheid of die gesondheid van haar ongebore baba.
- (4) Geen werknemer mag vir ses weke na die geboorte van haar kind werk nie, tensy 'n mediese praktisyn of vroedvrou sertifiseer dat sy in staat is om dit te doen.
- (5) 'n Werknemer wat 'n miskraam gedurende die derde trimester van swangerskap gehad het of wat aan 'n stilgebore baba geboorte geskenk het, is geregtig op kraamverlof vir ses weke ná die miskraam of stilgeboorte, ongeag of die werknemer se kraamverlof op daardie tyd van die miskraam of stilgeboorte reeds 'n aanvang geneem het.
- (6) 'n Werknemer moet 'n werkgewer skriftelik, tensy die werknemer nie in staat is om dit te doen nie, in kennis stel van die datum waarop die werknemer van plan is om –
  - (a) met kraamverlof te gaan; en
  - (b) ná kraamverlof terug te keer werk toe.
- (7) Kennisgewing ingevolge subklousule (6) moet gegee word –
  - (a) minstens vier weke voor die werknemer van plan is om op kraamverlof te gaan; of
  - (b) indien dit nie redelikerwys prakties is om te doen nie, so gou as wat dit redelikerwys prakties is.
- (8) 'n Werkgewer kan nie van 'n werknemer vereis of 'n werknemer toelaat om gedurende kraamverlof te werk nie.
- (9) 'n Werknemer wat werk toe terugkeer ná 'n tydperk van kraamverlof is geregtig om werk te hervat in dieselfde hoedanigheid en op dieselfde bepalings en voorwaardes wat op haar van toepassing was onmiddellik voor die kraamverlof indien sy –
  - (a) terugkeer na die werk binne vyf maande vanaf die aanvang van die kraamverlof; of

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (b) 'n mediese sertifikaat aan haar werkgewer lewer wat die noodsaaklikheid van verdere afwesigheidsverlof bevestig.

**DEEL 4: VOORDEELFONDSE**

**24. Voortsetting van voordeelfondse**

- (1) Die volgende fondse word hiermee voortgesit:
- (a) die Verlofsoldyfondse wat kragtens Goewermentskennisgewingnr. R.41 van 15 Januarie 1971 tot stand gebring is;
  - (b) die Vakansiesoldybonusfondse wat tot stand gebring is ingevolge die bepalings van die Ooreenkoms wat kragtens Goewermentskennisgewingnr. R.41 van 15 Januarie 1971 gepubliseer is;
  - (c) Die Siektefondse wat kragtens Goewermentskennisgewingnr. R.1238 van 12 Junie 1953 tot stand gebring is en voortgesit is en hernoem is as die Siekte- en Afwesigheidsfondse kragtens Goewermentskennisgewingnr. R.559 wat in Staatskoerant 30041 van 6 Julie 2007 verskyn het.
- (2) Die berekening en betaling van voordeelfondse, wat die Verlofsoldyfondse, Vakansiesoldybonusfondse en die Siekte- en Afwesigheidsfondse insluit, sal nie meer aan 252 skofte verbind wees nie;
- (3) Daar word van 'n werkgewer vereis om bydraes ten opsigte van alle voordeelfondse aan die Raad te betaal, soos voorgeskryf. 'n Werkgewer is geregtig om 'n eis in te dien teen 'n gedeelte van bydraes van 'n werknemer gedurende enige spesifieke maand as gevolg van die werknemer se ongemagtigde afwesigheid. Sodanige eis moet skriftelik ingedien word en vergesel wees van voldoende bewys.

**25. Algemene bepalings aangaande bydraes tot voordeelfondse en eise uit voordeelfondse**

- (1) Ten opsigte van bydraes verskuldig ingevolge die voordeelfondse wat in klousule 24 gelys word, moet werkgewers –
- (a) betaling teen nie later nie as die 20<sup>ste</sup> van elke maand maak;
  - (b) betaling aan die Nasionale Sekretaris van die Raad maak;
  - (c) teen nie later nie as die 20<sup>ste</sup> dag van die volgende maand 'n maandelikse opgawe, voorgeskryf deur die Raad vir hierdie doeleinde, by die Nasionale Sekretaris van die Raad indien.

**26. Algemene bepalings aangaande die administrasie van die voordeelfondse**

- (1) Alle geld wat in enige van die voordeelfondse inbetaal word waarna daar in klousule 24 verwys word, moet gedeponeer word in 'n spesiale bankrekening wat vir en in die naam van daardie voordeelfonds bedryf word.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (2) Enige geld in 'n voordeelfonds wat nie vir onmiddellike gebruik benodig word nie, mag van tyd tot tyd deur die Raad belê word kragtens artikel 53 (5) van die Wet.
- (3) Rente wat op geld wat belê is, verdien word, kom die Raad toe.
- (4) Enige bydrae wat aan 'n voordeelfonds betaal is wat nie binne vyf jaar vanaf ontvangs van daardie bydrae geëis of andersins wettiglik mee weggedoen word nie, word aan die algemene fondse van die Raad verbeur.
- (5) Die Raad moet ten opsigte van elke voordeelfonds 'n geregistreerde ouditeur aanstel om –
  - (a) die rekeninge van die relevante voordeelfonds minstens een maal per jaar te audit; en
  - (b) 'n staat voor te berei wat alle geld ontvang en uitgawes aangegaan toon onder alle opskrifte vir die finansiële jaar tot einde Februarie, tesame met 'n balansstaat wat die bates en laste van die fonds op daardie datum aandui.
- (6) Die geouditeerde staat en balansstaat van elke voordeelfonds, mede-onderteken deur die Voorsitter van die Raad, tesame met enige verslae wat deur die ouditeur daarvoor gemaak is –
  - (a) moet vir insae by die kantore van die Raad beskikbaar wees; en
  - (b) 'n gesertifiseerde afskrif daarvan moet binne drie maande ná die afsluiting van die tydperk wat daardeur gedek word, aan die Registrateur van Arbeidsverhoudinge versend word.
- (7) In die geval van die ontbinding van die Raad of die beëindiging van die Raad se werksaamhede gedurende die geldigheidsduur van hierdie Ooreenkoms, mag die Registrateur van Arbeidsverhoudinge 'n komitee of komitees aanstel, wat bestaan uit 'n gelyke aantal verteenwoordigers van werkgewers en werknemers in die Nywerheid, vir die doeleinde om die voordeelfondse te administreer.
- (8) Enige vakatures wat ontstaan op die komitee of komitees waarna daar in subklousule (7) verwys word, mag deur die Registrateur van Arbeidsverhoudinge gevul word uit verteenwoordigers van werkgewers en werknemers in die Nywerheid, na gelang van die geval. Indien die komitee nie in staat is of nie gewillig is om sy pligte te vervul nie, mag die Registrateur een of meer trustees aanstel om die relevante voordeelfonds te administreer. Die komitee of trustee of trustees wat sodanig aangestel word, moet oor die magte beskik wat die Raad beklee vir die doeleindes om daardie fonds te administreer.
- (9) Indien daar nie 'n Raad in bestaan is by die verstryking van hierdie Ooreenkoms nie, moet die voordeelfonds óf –
  - (a) voortgaan om deur die komitee of trustee of trustees geadministreer te word wat op daardie tydstip werksaam is en enige bedrag wat tot die krediet van 'n sekere fonds oorbly, moet verdeel word kragtens artikel 59 (5) van die Wet asof dit deel

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- van die algemene fondse van die Raad gevorm het; óf
- (b) ingevolge klousule (27) gelikwieder word.
- (10) Indien die Raad 'n foutiewe betaling uit 'n voordeelfonds aan 'n werkgewer of 'n werknemer maak as gevolg van die werkgewer se versuim om te voldoen aan enige van die bepalings van hierdie Ooreenkoms, of as gevolg van 'n fout deur enige persoon, mag die Raad hom beroep op die bepalings van die Vrystellings en Geskilbeslegting Kollektiewe Ooreenkoms om die bedrag te verhaal wat foutiewelik betaal is.
- (11) Indien die foutiewe betaling waarna daar in subklousule (10) verwys word, deur 'n fout of vergissing van die werkgewer veroorsaak is, is die werkgewer aanspreeklik vir alle koste wat deur die Raad aangegaan word vir die verhaling van die bedrag.

**27. Likwidasie van voordeelfondse**

- (1) 'n Voordeelfonds moet gelikwieder word indien –
- (a) hierdie Ooreenkoms, of enige verlenging of hernuwing van hierdie Ooreenkoms, vanweë tydverloop of enige ander oorsaak verstryk; en
- (b) binne 'n 12 maande-tydperk vanaf die datum van sodanige verstryking –
- (i) 'n daaropvolgende Ooreenkoms van die Raad wat voorsiening maak vir die voortsetting van daardie voordeelfonds nie onderhandel is nie; of
- (ii) die voordeelfonds nie deur Raad oorgedra is na enige ander fonds wat tot stand gebring is vir dieselfde doeleinde as daardie fonds nie.
- (2) 'n Voordeelfonds moet deur die Raad geadministreer word –
- (a) in die 12 maande-tydperk waarna in subklousule (1)(b) verwys word; of
- (b) in die relevante korter tydperk indien 'n daaropvolgende Ooreenkoms aangegaan word of die fonds oorgeplaas word na 'n ander fonds soos deur subklousule (1)(b) voorsien word.
- (3) Indien daar geen Raad bestaan ten tyde van die verstryking van hierdie Ooreenkoms nie, moet die voordeelfonds onmiddellik gelikwieder word.
- (4) By die likwidasie van 'n voordeelfonds moet die geld wat tot krediet van daardie fonds oorbly –
- (a) eerstens aangewend word om alle eise teen die fonds te betaal, insluitende administrasie- en likwidasie-uitgawes;
- (b) indien die Raad steeds bestaan, moet die restant van die geld in die algemene fondse van die Raad inbetaal word;



---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (c) indien die Raad nie meer bestaan nie en die sake van die Raad reeds gelikwedeer en sy bates verdeel is, moet enige geld wat tot die krediet van die fonds oorbly verdeel word kragtens artikel 59(5) van die Wet asof hulle deel gevorm het van die algemene fondse van die Raad.

**28 Administratiewe bepalinge aangaande betalings uit die Verlofsoldyfondse en die Vakansiesoldybonusfondse**

- (1) 'n Werkgewer moet elke jaar minstens 15 dae voor die voltooiing van 'n werknemer se jaarlikse verlofsiklus voorgeskryf in klousule 18(1), 'n Verlofbetalingsadviesbewys in triplikaat voltooi op die vorm wat deur die Raad vir hierdie doeleinde voorgeskryf word (Aanhangsel A6), en –
- (a) een afskrif behou;
  - (b) een afskrif aan die werknemer oorhandig;
  - (c) een afskrif aanstuur na die Nasionale Sekretaris van die Raad tesame met enige Verlofsoldyfondsebydraes ten opsigte van daardie werknemer vir die relevante jaarlikse verlofsiklus wat nie aan die Raad betaal is nie; en
  - (d) toevallige Verlofsoldyfondseaansoeke moet die Raad minstens vyf dae voor die werknemer se verlof 'n aanvang neem, bereik.
- (2) Betaling van verlofsoldy deur die Raad is onderhewig aan –
- (a) die werknemer se voltooiing van die jaarlikse verlofsiklus waarna daar in klousule 18(1) verwys word;
  - (b) dat die Raad geld tot die krediet van die werknemer in die Verlofsoldyfondse het;
  - (c) die werkgewer se indiening van 'n aansoek om betaling by die Nasionale Sekretaris van die Raad in ooreenstemming met subklousule (1).
- (3) By ontvangs van 'n aansoek ingevolge hierdie klousule moet die Raad 'n bedrag betaal gelykstaande aan die verlofsoldybydraes wat deur die fonds ontvang is gedurende die jaarlikse verlofsiklus vir daardie werknemer.
- (4) Die betaling van verlofsoldy moet gedoen word wanneer die werknemer se verlof begin, en óf –
- (a) regstreeks aan die werknemer; óf
  - (b) met die instemming van die werknemer en die werkgewer aan die werkgewer vir deurbetaling aan die werknemer.
- (5) Die Raad moet 'n vakansiesoldybonus (13<sup>de</sup> tjem) aan elke werknemer gedurende Desember elke jaar betaal, onderhewig aan –
- (a) dat die Raad geld tot die krediet van die werknemer in die vakansiesoldybonusfondse het.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**29. Verlofsoldyfonds**

- (1) Bydraes tot die Verlofsoldyfonds –
- (a) moet betaal word ten opsigte van elke werknemer in diens van die werkgewer in graad 1 – 8 gedurende die voorafgaande maand;
  - (b) word soos volg bereken –
    - (i) werknemers met minder as vyf jaar ononderbroke diens: 25% van die gewone basiese loon verdien;
    - (ii) werknemers met vyf jaar voltooide diens maar minder as tien jaar ononderbroke diens: 28.34% van die gewone basiese weeklikse loon; en
    - (iii) werknemers met 10 jaar en langer voltooide diens: 33.3% van die gewone basiese loon;
  - (c) bydraes is aan die Raad betaalbaar ongeag die aantal dae wat 'n werknemer gedurende 'n spesifieke maand gewerk het, onderhewig aan die bepalings van klousule 24(2) en (3).
- (2) In plaas van die bydraes verskuldig ingevolge subklousule (1), kan die onderstaande werkgewers aan elke gespesifiseerde werknemer 'n bedrag betaal op grond van die formule wat in subklousule 3 uiteengesit word –
- (a) 'n tydelike werkverskaffingsdiens ten opsigte van tydelike werknemers;
  - (b) 'n werkgewer van deeltydse werknemers wat minder as 15 ure per week werk; of
  - (c) 'n werkgewer van afloswerknemers wat vir minder as 90 dae in 'n 52 week-tydperk in diens was.
- (3) Die formule wat toegepas moet word vir betalings in plaas van bydraes tot die Verlofsoldyfonds is, ten opsigte van elke gewone werkuur of gedeelte van 'n uur gewerk in elke werkskategorie –
- $$\frac{25}{100} \times \frac{\text{Totale basiese loon vir week}}{195}$$
- (4) 'n Werkgewer van 'n deeltydse werknemer wat 'n gemiddeld van 15 of meer gewone ure per week werk, moet ten opsigte van die bydraes wat ingevolge subklousule (1) verskuldig is, die berekening baseer op die werknemer se gewone basiese weeklikse loon deur die volgende formule te gebruik:
- $$\text{Gewone basiese weeklikse loon} = \frac{\text{Totale basiese weeklikse loon verskuldig vir maand} \times 3}{1 \quad 13}$$

**30. Die Vakansiesoldybonusfonds**

- (1) Onderhewig aan hierdie klousule is alle werknemers in die bedryf geregtig op 'n gewaarborgde 13<sup>de</sup> tjem gelykstaande aan 4.33 weke van jaarlikse basiese verdienste, betaalbaar ná 12 maande se ononderbroke diens by een werkgewer. Die 13<sup>de</sup> tjem word regstreeks aan werknemers gedurende Desember elke jaar betaal en sal gedurende die eerste jaar van diens na verhouding aangepas word. Bydraes tot die Vakansiesoldybonusfonds –

---

**Nasionale Bedingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (a) moet betaal word ten opsigte van elke werknemer in die werkgewer se diens in grade 1 - 6 gedurende die voorafgaande maand;
  - (b) is gelykstaande aan 36.08% van die gewone basiese weeklikse loon wat deur die werknemer verdien is; en
  - (c) moet op 'n maandelikse grondslag betaal word indien 'n werknemer gedurende die voorafgaande maand gewerk het;
  - (d) moet aan die Raad betaal word ongeag die aantal dae wat 'n werknemer gedurende 'n spesifieke maand gewerk het, onderhewig aan die bepalings van klousule 24(2) en (3).
- (2) In plaas van die bydraes verskuldig ingevolge subklousule (1), kan die onderstaande werkgewers aan elke gespesifiseerde werknemer 'n bedrag betaal op grond van die formule wat in subklousule 3 uiteengesit word –
- (a) 'n tydelike werkverskaffingsdiens ten opsigte van tydelike werknemers;
  - (b) 'n werkgewer van deeltydse werknemers wat minder as 15 ure per week werk; of
  - (c) 'n werkgewer van afloswerknemers wat vir minder as 90 dae in 'n 52 week-tydperk in diens was.
- (3) Die formule wat toegepas moet word vir betalings in plaas van bydraes tot die Vakansiesoldybonusfonds is, ten opsigte van elke gewone werkuur of gedeelte van 'n uur gewerk in elke werkskategorie –
- $$\frac{36.08}{100} \times \frac{\text{Totale werklike loon vir week}}{195}$$
- (4) 'n Werkgewer van 'n deeltydse werknemer wat 'n gemiddeld van 15 of meer gewone ure per week werk, moet ten opsigte van die bydraes wat ingevolge subklousule (1) verskuldig is, die berekening baseer op die werknemer se gewone basiese weeklikse loon deur die volgende formule te gebruik:
- $$\text{Gewone basiese weeklikse loon} = \frac{\text{Totale basiese weeklikse loon verskuldig vir maand} \times 3}{1 \quad 13}$$
- (5) Geen aftrekkings mag van vakansiesoldybonus gemaak word as verrekening van enige geld wat 'n werknemer aan 'n werkgewer verskuldig is nie.

**DEEL 5: BESOLDIGING**

**31. Betaling van besoldiging vir werknemers buiten afloswerknemers**

- (1) Vir die doeleindes van hierdie klousule sluit besoldiging 'n werknemer se lone, betalings vir oortyd, toelaes en alle ander betalings in wat aan 'n werknemer verskuldig is.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (2) 'n Werkgewer moet 'n werknemer se besoldiging betaal –
- (a) weekliks in kontant gedurende die gewone werkure van die werknemer op die gewone betaaldag van die onderneming;
  - (b) met die skriftelike instemming van die werknemer
    - (i) maandeliks in kontant of per tjek gedurende die gewone werkure van die werknemer op die gewone betaaldag van die onderneming;
    - (ii) hetsy die werknemer weekliks of maandeliks betaal word, in daardie werknemer se bankrekening inbetaal, op of voor die gewone betaaldag van die onderneming.
  - (c) by diensbeëindiging op die gewone betaaldag.
  - (d) besoldigingsbetalings wat in kontant of per tjek gemaak word, moet in 'n verseëelde koevert of 'n verseëelde houer wees.
- (3) Die loonkoevert of -houer waarna in subklousule (d) verwys word, moet die volgende inligting aanteken, of vergesel wees van 'n staat wat die volgende inligting aanteken –
- (a) die werknemer se naam;
  - (b) die werknemer se naam of sy of haar nommer op die betaalstaat en sy of haar kategorie;
  - (c) die aantal gewone werkure wat deur die werknemer gewerk is;
  - (d) die aantal oortydure wat deur die werknemer gewerk is;
  - (e) die werknemer se werklike loon;
  - (f) besonderhede van enige ander betalings wat voortspruit uit die werknemer se diens;
  - (g) besonderhede van enige aftrekkings wat gemaak is;
  - (h) die werklike bedrag wat aan die werknemer betaal is; en
  - (i) die tydperk ten opsigte waarvan betaling gemaak word, en die koevert of houer waarop die vermelde besonderhede aangeteken is, of die staat waarop sodanige besonderhede aangedui word, sal die eiendom van die werknemer word.
- (4) Indien 'n werknemer se besoldiging in daardie werknemer se bankrekening inbetaal word, moet die werkgewer die werknemer voorsien van –
- (a) 'n kwitansie wat bewys van betaling aandui; en
  - (b) 'n staat waarna daar in subklousule (3) verwys word.
- (5) Die besonderhede wat in subklousule (3) voorgeskryf word, kan in kode aangeteken word, met dien verstande dat die kode ten volle uiteengesit en verduidelik word in 'n kennisgewing –
- (a) wat die betaling vergesel; of
  - (b) wat op 'n ooglopende plek, wat vir alle werknemers toeganklik is, in die onderneming vertoon word.
- (6) Indien 'n werknemer op die gewone betaaldag van die onderneming afwesig is, moet die werknemer binne 24 uur van die werknemer se terugkeer tot die onderneming betaal word.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (7) 'n Werknemer kan binne 14 dae van die datum van betaling 'n navraag aan 'n werkgever rig aangaande –
  - (a) enige besonderhede wat verstrekk is op die werknemer se loonkoefvert, -houer of staat wat dit vergesel;
  - (b) die bedrag wat aan die werknemer betaal is.
- (8) Indien 'n werknemer nie tevrede is met 'n werkgever se antwoord op 'n navraag wat ingevolge subklousule (7) ingedien is nie, kan die werknemer die navraag aan die Raad rig, welke navraag binne 26 weke vanaf die datum van betaling deur die Raad ontvang moet word.

**32. Verbode aanwysings en aftrekkings**

- (1) Onderhewig aan enige ander wet mag geen betaling deur of namens 'n werknemer deur 'n werkgever ontvang word, hetsy regstreeks of onregstreeks, ten opsigte van die diens of opleiding van sodanige werknemer nie.
- (2) 'n Werkgever mag nie van 'n werknemer vereis om enige goedere te koop van die werkgever of enige ander besigheid of persoon wat deur die werkgever benoem is nie.
- (3) Onderhewig aan enige ander wet, mag 'n werkgever nie van 'n werknemer vereis om akkommodasie, maaltye of rantsoene te ontvang van die werkgever of van enige persoon of by enige plek wat deur die werkgever benoem is nie.
- (4) 'n Werkgever mag nie om enige rede hoegenaamd enige verrekenings toepas teen 'n werknemer se besoldiging nie, behalwe in ooreenstemming met klousules 37, 38 en 39.

**33. Lone**

- (1) Onderhewig aan klousule 31(2) moet alle werknemers wat nie afloswerknemers of werknemers van 'n tydelike werkverskaffingsdiens is nie, weekliks betaal word.
- (2) Bylae 5 tot hierdie Ooreenkoms sit die weeklikse loon uiteen van werknemers wat deur hierdie Ooreenkoms gedek word.
- (3) Indien 'n werknemer maandeliks betaal word, sal daardie werknemer se maandelikse loon bereken word teen vier en 'n derde maal (4,333) –
  - (a) die werknemer se weeklikse loon voorgeskryf in Bylae 5; of
  - (b) enige hoër weeklikse loon wat normaalweg aan die werknemer betaal word.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (4) 'n Werknemer, behalwe 'n tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens, wat 'n hoër loon betaal word as wat in hierdie Ooreenkoms vir 'n werknemer van daardie werknemer se klas voorgeskryf word, moet voortgaan om sodanige hoër loon te ontvang terwyl die werknemer in diens is van dieselfde werkgever op dieselfde werk, tensy die werkgever ingevolge klousule 74 vrygestel word.
- (5) 'n Werknemer mag nie laer besoldiging aanvaar as die besoldiging wat in die Ooreenkoms vir 'n werknemer van sy of haar klas voorgeskryf word nie.
- (6) Vir die doeleindes van hierdie klousule sluit "Ooreenkoms" enige wysigings tot die Ooreenkoms in.

**34. Differensiële lone**

- (1) Onderhewig aan subklousule (2) moet 'n werknemer, behalwe 'n tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens, wat op enige dag 'n klas werk verrig waarvoor 'n hoër loon as die werknemer se gewone loon in hierdie Ooreenkoms voorgeskryf word, die hoër loon vir die volle dag betaal word.
- (2) 'n Afloswerker wat op enige dag klasse werk verrig waarvoor verskillende lone in hierdie Ooreenkoms voorgeskryf word, moet teen die hoogste loon vir daardie dag betaal word, plus 'n bykomende premie van 10% van die hoogste loon.

**35. Aanspoorwerk**

- (1) 'n Werkgever mag 'n aansporingskema bekend stel waarvolgens 'n werknemer se besoldiging baseer word op die gehalte werk gelewer of die werknemer se uitset, indien –
  - (a) die skema aan hierdie klousule voldoen en die goedkeuring van die Raad geniet;
  - (b) die registers wat in klousules 50 en 51 voorgeskryf word, behoorlik gehou word;
  - (c) die werknemer wat deel is van die skema nie minder betaal word nie as die bedrag waarop die werknemer andersins geregtig sou wees ingevolge klousules 11, 14, 15, 16 en 36 en Bylae 5.
- (2) 'n Werkgever wat 'n aansporingskema wil bekend stel, moet 'n komitee tot stand bring wat bestaan uit 'n gelyke aantal verteenwoordigers van bestuur en verkose verteenwoordigers van werknemers om die bepalinge van die skema te onderhandel en daarop ooreen te kom.
- (3) Die bepalinge van 'n aansporingskema –
  - (a) moet op skrif gestel word en onderteken word deur al die lede van die gesamentlike verteenwoordigerkomitee; en

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (b) mag nie deur enige party tot die skema gewysig of beëindig word nie tensy daardie party –
  - (i) aan alle ander partye skriftelike kennisgewing gegee het, soos ooreengekom is deur die partye wat die skema aangegaan het;
  - (ii) enige ander verpligtinge nagekom het wat in die skema uiteengesit word vir die wysiging of beëindiging van die skema.

**36. Bestaans- en Oorgrenstoelae**

- (1) Hierdie klousule is nie van toepassing op werkgewers en werknemers in die Suikerriet- en Bosbou-veldbedrywe nie.
- (2) Bylae 5 tot hierdie Ooreenkoms sit die minimum bedrag uiteen wat betaalbaar is as 'n bestaanstoelae.
- (3) 'n Bestaanstoelae –
  - (a) moet betaal word aan werknemers wat in die uitvoering van hulle pligte weg is van hulle woonplekke en hulle werkgewer se onderneming vir enige tydperk wat strek oor die verpligte rustydperk van nege opeenvolgende ure wat in klousule (6)(1) voorgeskryf word;
  - (b) is benewens enige ander besoldiging wat aan 'n werknemer verskuldig is;
  - (c) is betaalbaar binne sewe dae vanaf voltooiing van die reis waarop dit betrekking het;
  - (d) is vooruit betaalbaar aan 'n werknemer van wie dit vereis word om 'n reis te onderneem wat 'n afwesigheid van 48 uur of meer behels. In hierdie geval moet die tydsduur van die afwesigheid beraam word en die werknemer moet enige oorbetalings van die toelae by voltooiing van die reis aan die werkgewer terugbetaal.
- (4) 'n Werknemer wat vir 'n bestaanstoelae kwalifiseer en dit ontvang, is nie op 'n nagskofftoelae geregtig nie.

**37. Aftrekkings vir verlies of skade**

- (1) Behalwe soos andersins voorsien in hierdie Ooreenkoms, mag werknemers nie instem tot enige aftrekkings van hulle lone ten opsigte van verlies of skade wat deur hulle werkgewer gely is nie, tensy –
  - (a) die verlies of skade in die loop van diens plaasgevind het en dit die werknemer se fout was;
  - (b) die aftrekking minder as R1 000,00 beloop;
  - (c) die ooreenkoms tot die aftrekking op skrif gestel word en die werknemer die dokument onderteken in die teenwoordigheid van 'n medewerknemer van die werknemer se keuse.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (2) Indien 'n werknemer nie tot 'n aftrekking instem nie, of in die geval van enige aftrekking wat R1 000,00 oorskry, mag die werkgewer slegs die aftrekking maak indien die werkgewer die werknemer aanspreeklik gevind het vir sodanige verlies of skade ná 'n regverdige ondersoek waartydens 'n billike prosedure gevolg is en die werknemer 'n billike geleentheid gegun is om te toon waarom die aftrekkings nie gemaak moet word nie.
- (3) Die totale bedrag van enige aftrekking vir verlies of skade –
  - (a) mag nie die werklike bedrag van die verlies of skade oorskry nie en geen aftrekking mag gemaak word indien dit daartoe sou lei dat die werkgewer twee maal vir dieselfde verlies of skade vergoed word nie;
  - (b) mag nie een kwart (25%) van die werknemer se monetêre besoldiging oorskry nie.
- (4) Aftrekkings vir verlies of skade mag in enige tydperk van 52 weke nie 20% van die jaarlikse loon van 'n werknemer oorskry nie.

**38. Aftrekkings vir skuld aan derdeparty**

- (1) Ten opsigte van enige ander skuld mag 'n werkgewer nie enige aftrekkings van 'n werknemer se besoldiging maak nie, tensy –
  - (a) die aftrekking vereis word of toegelaat word ingevolge enige wet, kollektiewe ooreenkoms, hofbevel of arbitrasietoekenning; of
  - (b) die werknemer skriftelik tot die aftrekking ooreenkom ten opsigte van 'n skuld wat in daardie ooreenkoms gespesifiseer word; of
  - (c) 'n ooreenkoms ten opsigte van enige goedere wat deur die werknemer aangekoop is, die aard en hoeveelheid van sodanige goedere spesifiseer.
- (2) 'n Werkgewer wat 'n bedrag van 'n werknemer se besoldiging aftrek vir betaling aan 'n ander persoon, moet die bedrag aan die ander persoon betaal ooreenkomstig die tydperk en ander vereistes wat in die ooreenkoms, wet, kollektiewe ooreenkoms, hofbevel of arbitrasietoekenning gespesifiseer word.

**39. Ander aftrekkings**

- (1) 'n Werkgewer kan nie van 'n werknemer vereis of die werkgewer toelaat om –
  - (a) enige besoldiging terug te betaal nie, behalwe vir oorbetalings wat voorheen deur die werkgewer gemaak is wat spruit uit 'n fout in die berekening van die werknemer se besoldiging; of
  - (b) ontvangs te erken van 'n groter bedrag as die besoldiging wat werklik ontvang is nie.



---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (2) Behalwe soos andersins voorsien in hierdie Ooreenkoms, mag 'n werkgewer 'n bedrag aftrek van die besoldiging van 'n werknemer wat van die werk afwesig is, buiten op aandrang van die werkgewer –
  - (a) wat in verhouding staan met die tydperk van die werknemer se afwesigheid;
  - (b) bereken op grond van die werknemer se basiese loon ten opsigte van gewone werkure ten tyde van die afwesigheid.
- (3) Onderhewig aan die toestemming van die Raad, mag 'n werkgewer die volgende van 'n werknemer se besoldiging aftrek –
  - (a) 'n bedrag wat deur die werkgewer aan die werknemer voorgeskiet is;
  - (b) die koste van beskermende klerasie, gereedskap of toerusting wat gratis aan die werknemer uitgereik is en nie aan die werkgewer terugbesorg is toe dit versoek is nie.
- (4) Die Raad sal slegs toestemming verleen vir 'n aftrekking vir die verlies van gereedskap of toerusting wat –
  - (a) spesifiek aan 'n drywer uitgereik is en wat te alle tye in die drywer se besit moet wees terwyl die drywer aan diens is;
  - (b) wat op 'n voertuig gedra moet word en wat aan die voertuig vasgemaak of daarin toegesluit moet word.
- (5) 'n Werknemer wat gegrief voel oor enige aftrekking van besoldiging, kan op deugdelike gronde appelleer by die Raad wat na behoorlike oorweging van alle tersaaklike feite die appèl moet handhaaf of weier.

**DEEL 6: DIENSBEËINDIGING**

**40. Kennisgewing en betaling in plaas van kennisgewing**

- (1) Onderhewig aan subklousule (2) kan 'n werkgewer of 'n werknemer, behalwe 'n afloswerknemer of 'n tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens, die dienskontrak beëindig by kennisgewing van minstens –
  - (a) een week indien die werknemer 26 weke of korter in diens was;
  - (b) twee weke indien die werknemer langer as 26 maar korter as 52 weke in diens was;
  - (c) vier weke indien die werknemer langer as 52 weke in diens was.
- (2) In plaas van kennisgewing –
  - (a) mag 'n werkgewer aan die werknemer die besoldiging betaal wat die werknemer sou ontvang het indien die werknemer gedurende die kennisgewingstydperk gewerk het;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (b) mag die werknemer instem om die bedrag te verbeur of die bedrag te betaal wat die werknemer sou verdien het indien die werknemer gedurende die kennisgewingstydperk gewerk het.
- (3) Kennisgewing van diensbeëindiging moet skriftelik wees in die vorm van Aanhangsel A7.
- (4) Niks wat in hierdie klousule vervat is, beïnvloed –
  - (a) die reg van ’n werkgever of werknemer om die dienskontrak te beëindig sonder kennisgewing om enige rede wat deur die wet as voldoende erken word nie;
  - (b) enige ooreenkoms tussen ’n werkgever en ’n werknemer wat voorsiening maak vir ’n langer kennisgewingstydperk as die tydperke wat in subklousule (1) gestipuleer word, met dien verstande dat –
    - (i) die kennisgewing wat die werkgever en die werknemer vereis word om te gee van gelyke tydsduur is;
    - (ii) betaling in plaas van kennisgewing van gelyke waarde is aan die kennisgewingstydperk wat in die ooreenkoms gestipuleer word.

**41. Dokumente wat by beëindiging aan ’n werknemer gelewer moet word**

- (1) ’n Werkgever moet ’n werknemer wie se diens eindig, voorsien van ’n dienssertifikaat in die vorm van Aanhangsel A3.
- (2) ’n Afskrif van die dienssertifikaat moet deur die werkgever gestuur word aan die Raad teen nie later nie as die 20<sup>ste</sup> dag van die maand wat volg op die beëindiging van die werknemer se dienskontrak.
- (3) Hierdie klousule is nie van toepassing nie op –
  - (a) ’n werknemer wat dros;
  - (b) ’n afloswerker; of
  - (c) ’n tydelike werknemer van ’n tydelike werkverskaffingsdiens.

**42. Skeidingsbetaling**

Skeidingsbetaling word gereguleer kragtens Artikel 189 van die Wet en Artikel 41 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1997.

**43. Betaling vir opgehoopte verlof wat nie geneem is nie**

- (1) By beëindiging van diens moet ’n werknemer betaal word –
  - (a) vir enige opgehoopte verlof wat nie geneem is nie; en
  - (b) ten opsigte van ’n onvoltooide verlofsiklus, ’n bedrag van minstens die aantal pro rata dae bereken ingevolge subklousule 18(2).

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (2) Die betaling wat ingevolge subklousule (1) aan 'n werknemer verskuldig is –
- (a) moet betaal word teen die loon wat die werknemer ontvang het onmiddellik voor die datum van beëindiging;
  - (b) mag verminder word indien 'n werknemer diens verlaat sonder om die vereiste kennis te gee wat in klousule 40 voorgeskryf word, met 'n bedrag gelykstaande aan die bedrag wat die werknemer sou ontvang het indien die werknemer gedurende die kennisgewingstydperk gewerk het, tensy die werkgewer sodanige kennisgewing kwytgeskel het.
- (3) Indien 'n werknemer se diens eindig voordat die werknemer kwalifiseer vir jaarlikse verlof ingevolge klousule 18 –
- (a) moet die werkgewer 'n Adviesbewys van Pro Rata Opgehoopde Geregtigheid in triplikaat voltooi in die vorm wat deur die Raad vir hierdie doel voorgeskryf word (aanhangsel A5) en –
    - (i) 'n afskrif behou;
    - (ii) binne 24 uur van die diensbeëindiging 'n afskrif stuur aan die Nasionale Sekretaris van die Raad; en
    - (iii) die oorblywende afskrif aan die werknemer oorhandig vir eisdoeleindes;
  - (b) die werknemer mag 'n eis by die Raad indien vir –
    - (i) opgehoopde verlofsoldy;
    - (ii) opgehoopde vakansiesoldybonus; en
    - (iii) opgehoopde sieke- en afwesigheidsfondsbonus.
- (4) Die volgende is van toepassing by die berekening van die bedrag verskuldig aan 'n werknemer ingevolge klousule 4(b) –
- (a) opgehoopde verlofbetaling word ingevolge klousule 18(2) bereken;
  - (b) opgehoopde verlofsoldy en vakansiesoldybonus word bereken vanaf –
    - (i) die aanvangsdatum van diens by die werkgewer; of
    - (ii) die datum van die werknemer se vorige jaarlikse verlof; en/of vorige vakansiesoldybonusbetaling;
  - (c) opgehoopde verlofsoldy en opgehoopde vakansiesoldybonus word bereken nadat die werknemer gekrediteer is met werkdae pro rata tot die tydperk van verlof waarop die werknemer geregtig sou gewees het ingevolge subklousule (1)(b), volgens die onderstaande formule:

$$\frac{X}{12} \times \frac{15}{1}$$

waar X = die aantal voltooide siklusse waarvoor daar onderskeidelik in klousules 29(1)(b) en 30(1)(c) voorsiening gemaak word sedert diens 'n aanvang geneem het of die aanvangsdatum van die vorige verloftydperk en/of die betaling van 'n vakansiesoldybonus.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (5) Betaling vir opgehoopte verlof wat ingevolge subklousule (1) aan 'n werknemer verskuldig is, moet nie oorhandig word aan of aanvaar word deur die geraakte werknemer nie, maar moet onmiddellik by diensbeëindiging aan die Nasionale Sekretaris van die Raad betaal word. Betaling van opgehoopte verlofsoldy, opgehoopte vakansiesoldybonus of opgehoopte sieke- en afwesighedsfondsbonus regstreeks aan die werknemer, sal nie die werkgewer onthef van die verpligting om die bedrag te betaal nie en geen verrekening sal toegelaat word nie.
- (6) Opgehoopte verlofsoldy en opgehoopte vakansiesoldybonus moet betaal word –
  - (a) binne vier weke ná die beëindiging van die werknemer se diens of vier weke nadat die werknemer ander diens in die Nywerheid verlaat, na gelang van die geval;
  - (b) onmiddellik, aan die werknemer, indien die werknemer om bedryfredes of vir onbekwaamheid ontslaan word; of
  - (c) onmiddellik, aan die werknemer se boedel, indien die werknemer gesterf het.

**44. Afleggingsprosedures**

- (1) Die afleggingsprosedures wat in die Wet voorgeskryf word, is van toepassing op enige aflegging van werknemers.
- (2) 'n Afgelegde werknemer moet voorsien word van –
  - (a) 'n dienssertifikaat in die vorm van Aanhangsel A3; en
  - (b) 'n brief wat bevestig dat die werknemer afgelê is.
- (3) Die werkgewer moet binne 72 uur van kennisgewing aan die werknemer dat die werknemer vir aflegging geselekteer is, die Raad skriftelik van die aflegging in kennis stel.
- (4) Indien die werkgewer 'n aflegging beoog wat binne die bepalings van artikel 189A van die Wet val, moet die Raad 'n fasiliteerder aanstel om die partye by te staan wat by afleggingskonsultasies betrokke is, indien –
  - (a) die werkgewer fasilitering in sy kennisgewing ingevolge artikel 189(3) van die Wet versoek het; of
  - (b) konsulerende partye wat die meerderheid van die werknemers verteenwoordig wat die werkgewer beplan om af te lê, fasilitering versoek het en die Raad binne 15 dae van ontvangs in kennis gestel het van die kennisgewing wat deur artikel 189(3) van die Wet beoog word.
- (5) Indien die Raad versoek word om 'n fasiliteerder te verskaf, moet hy dit doen ingevolge –
  - (a) artikel 189A van die Wet; en
  - (b) enige regulasies wat ingevolge artikel 189A(6) van die Wet afgekondig is.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**DEEL 7: WERKGEWER SE VERPLIGTINGE**

**45. Registrasie van en besonderhede wat deur werkgewers gelewer moet word**

- (1) Elke werkgewer, insluitende 'n eienaar-drywer, moet binne 30 dae vanaf die intreedatum van hierdie Ooreenkoms of binne 30 vanaf toetrede tot die Nywerheid, na gelang van die geval, die Raad voorsien van 'n staat vir elk van sy ondernemings in die vorm van Aanhangsel A1 wat vir hierdie doel deur die Raad gespesifiseer is, wat die volgende weerspieël –
  - (a) die handelsnaam;
  - (b) die maatskappyregistrasienuommer;
  - (c) die BTW-registrasienuommer;
  - (d) die werkgewer se bankbesonderhede;
  - (e) die telefoon-/faksnommers / eposbesonderhede;
  - (f) die kontakpersoon;
  - (g) die posadres;
  - (h) die fisiese adres van die onderneming;
  - (i) die magistraatsdistrik / provinsie;
  - (j) die werkgewer se volle name, identifikasienuommer en huisadres, of dié van elke vennoot, trustee, direkteur of lid indien die werkgewer 'n vennootskap, trust of maatskappy is;
  - (k) die naam van die vennootskap, trust of maatskappy;
  - (l) die besonderhede van eie pensioen-/voorsorgfonds;
  - (m) die registrasienuommers van voertuie gebruik en die bruto voertuigmassa;
  - (n) die van en voorletters van werknemers, ID-nommers, datum in diens geneem, weeklikse/maandelikse loon en vakbondlidmaatskap (indien van toepassing).
- (2) Subklousule (1) vereis nie van werkgewers om inligting te verstrek wat hulle reeds ingevolge 'n vorige Ooreenkoms van die Raad voorsien het nie, tensy besonderhede verander het.
- (3) Die Raad kan van 'n werkgewer vereis om 'n registrasiesertifikaat van 'n voertuig te lewer indien die Raad rede het om te glo dat die bruto voertuigmassa nie korrek op die registrasievorm aangedui word nie.
- (4) By ontvangs van die besonderhede waarna daar in subklousule (1) verwys word, moet die Raad 'n Registrasiesertifikaat aan die werkgewer uitreik in die vorm van Aanhangsel A2.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (5) Elke geregistreerde werkgewer moet die Raad binne 30 dae skriftelik in kennis stel van enige wysiging aan die besonderhede wat deur hom of haar by registrasie verstrekk is.

**46. Werkgewers moet in besit wees van die volgende dokumente**

- (1) Werkgewers moet verseker dat hulle te alle tye 'n voldoende voorraad van die volgende dokumente het –
- (a) Aanhangsel A3 – dienssertifikaat;
  - (b) Aanhangsel A4 – maandelikse opgawe van heffings en fondse aan die Raad;
  - (c) Aanhangsel A5 – adviesbewys vir pro rata opgehoopte geregtigheid;
  - (d) Aanhangsel A6 – betalingsbewys vir jaarlikse verlofsoldy;
  - (e) Aanhangsel A7 – kennisgewing van diensbeëindiging;
  - (f) Aanhangsel A8 – aansoek om siekteverlofvoordeel.

**47. Uniforms en beskermende klerasie**

- (1) 'n Werkgewer moet gratis enige uniform, oorpak, oorskoene, keps of ander beskermende klerasie verskaf wat 'n werkgewer regtens vereis word om te verskaf aan werknemers of wat werknemers regtens vereis word om te dra.
- (2) 'n Werkgewer wat, hetsy implisiet of eksplisiet, van werknemers vereis om beskermende klerasie te dra wat nie deur subklousule (1) gedek word nie, moet sodanige klerasie gratis verskaf.
- (3) Enige beskermende klerasie wat gratis aan 'n werknemer verskaf is, bly die eiendom van die werkgewer.
- (4) Die gehalte van en hoeveelheid uniforms moet op aanleg- of ondernemingsvlak onderhandel word.

**48. Subkontraktering**

- (1) 'n Werkgewer wat oorweeg om die dienste van 'n subkontraakteur te bekom, moet die prosedure volg wat in subklousule (2) uiteengesit word indien die subkontraktering aanleiding kan gee tot –
- (a) 'n verlaging in indiensnemingsvlakke; of
  - (b) wesenlike veranderinge in die diensbepalings en -voorwaardes van werknemers.
- (2) Die volgende prosedure moet gevolg word voordat die dienste van 'n subkontraakteur bekom word indien die omstandighede wat in subklousule (1) in die vooruitsig gestel word, daaruit kan spruit –
- (a) die werkgewer moet aan die vakbond of vakbonde wat die geraakte werknemers verteenwoordig, of aan die geraakte werknemers self in geval van

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

36

- werknemers wat nie aan vakbonde behoort nie, minstens vier weke skriftelike kennisgewing gee van die werkgewer se voorneme om te subkontraakteer; en
- (b) 'n vergadering tussen die partye moet saamgeroep word op 'n onderling ooreengekome tyd binne sewe dae vanaf ontvangs van die kennisgewing waarna daar in paragraaf (a) verwys word;
- (c) by die vergadering moet die partye oorleg pleeg oor die noodsaaklikheid van en motivering vir die voorgenome subkontraktering.
- (3) 'n Werkgewer wat werk subkontraakteer wat binne die Raad se geregistreerde omvang val, sal gesamentlik en afsonderlik saam met die subkontraakteur aanspreeklik gehou word indien die subkontraakteur versuim om aan die bepalings van hierdie Ooreenkoms te voldoen.

**49. Werknemerverteenwoordiging op die Raad**

Daar moet aan werknemerverteenwoordigers op die Raad elke redelike fasiliteit deur hulle werkgewers gegee word om hulle pligte in verband met die werk van die Raad uit te voer.

**50. Registers**

- (1) Elke werkgewer moet een of meer registers in stand hou wat die inligting bevat wat ingevolge hierdie klousule voorgeskryf word en –
- (a) verseker dat alle inskrywings in die register in onuitwisbare ink is;
- (b) die registers te alle tye beskikbaar hou vir inspeksie by sy persele; en
- (c) die voltooide registers vir drie jaar bewaar vanaf die datum van die laaste inskrywing in die register.
- (2) By die aanvang van die diens van 'n werknemer moet die werkgewer die volgende besonderhede in 'n register aanteken –
- (a) die volle voorname, van en identiteitsnommer van die werknemer;
- (b) die werknemer se klas van werk; en
- (c) die aanvangsdatum van die werknemer se diens.
- (3) 'n Werkgewer moet die volgende in stand hou –
- (a) 'n tyd- en loonregister wat die inligting bevat wat in artikel 31(1), (2) en (3) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1997 voorgeskryf word, en regulasies wat ingevolge daardie Wet uitgereik is, van die besoldiging betaal aan en die tyd wat deur elke werknemer gewerk is;
- (b) 'n rekord van alle verloftydperke van 'n werknemer in daardie register of in 'n afsonderlike verlofregister.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (4) 'n Werkgewer wat 'n skema implementeer van –
- (a) saamgeperste werkweke ingevolge klousule (8), moet die datums en ure in 'n register aanteken wat deur elke werknemer gewerk is wat by die skema betrokke was;
  - (b) betaalde tyd af vir werk op 'n Sondag of openbare vakansiedag, ingevolge klousules 14 en 15, of vir oortydwerk ingevolge klousule 11, moet 'n register in stand hou van die volgende besonderhede –
    - (i) die datum en ure van Sondag-, openbare vakansiedag- of oortydwerk deur 'n werknemer ten opsigte van die betrokke skema;
    - (ii) die berekening van betaalde tyd af vir elke werknemer; en
    - (iii) die datum en tydperke van tyd af wat aan elke werknemer toegestaan is.
- (5) 'n Werkgewer wat 'n ooreenkoms met werknemers aangaan het om 'n skema van die gemiddeldsbepaling van werkure te implementeer ingevolge klousule 9, moet 'n register in stand hou van die volgende besonderhede –
- (a) die datums, gewone werkure en oortyd wat deur elke werknemer gewerk is wat by die skema betrokke is; en
  - (b) 'n berekening van hoe die gemiddeldsbepaling van ure oor die tydperk ten opsigte van elke werknemer gedoen is.

**51. Daaglikse logboek**

- (1) 'n Werkgewer moet alle drywers wat weg van sy of haar woonplek en die werkgewer se onderneming is op 'n reis wat strek oor die verpligte rustydperk van nege opeenvolgende ure, voorgeskryf in klousule 6(1), voorsien van 'n daaglikse logboek wat aan die volgende spesifikasies voldoen –
- (a) die loge moet in duplikaat wees en oor reeksnommers beskik;
  - (b) die Raad se naam, straatadres en posadres en die telefoonnommer van die Raad se naaste kantoor aan die werkgewer se onderneming waar die werknemer in diens is, moet op die drywer se afskrif van die log verskyn;
  - (c) die naam van die werkgewer moet op elke log verskyn;
  - (d) die volgende moet op elke log aangeteken word –
    - (i) die datum;
    - (ii) die naam van die drywer;
    - (iii) die naam van enige algemene werker, sekuriteitsbeampte of ander werknemer wat die voertuig vergesel;
    - (iv) die handtekeninge van die drywer en die werkgewer of die werkgewer se gemagtigde verteenwoordiger;
    - (v) die registrasienommer van die voertuig en van enige sleepwa;
    - (vi) die odometerlesings aan die aanvang en einde van die werkdag;
    - (vii) die aanvangstyd en tyd van die einde van die werkdag;



---

**Nasionale Bedingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (viii) die aanvangstyd en tyd van die einde van alle etenspouses;
  - (ix) die aanvangstyd en tyd van die einde van alle rustydperke;
  - (x) die aantal gewone werkure gewerk;
  - (xi) die aantal oortydure gewerk;
  - (xii) die aantal ure gewerk op Sondae en openbare vakansiedae; en
  - (xiii) voorsiening moet gemaak word vir die drywer om algemene opmerkings aan te teken aangaande sy of haar pligte en enige voertuig- of sleepwadefekte.
- (2) 'n Drywer moet ten opsigte van elke dag se werk –
- (a) besonderhede in die logboek aanteken wat ingevolge subklousule (1) vereis word;
  - (b) aan die einde van elke dag se werk, of so spoedig moontlik daarna, die oorspronklike log aan die werkgewer aflewer en 'n afskrif van die log hou.
- (3) 'n Drywer mag nie onware besonderhede in die logboek aanteken nie en 'n werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis of 'n werknemer toelaat om besonderhede in die logboek aan te teken wat onwaar is nie.
- (4) Indien 'n drywer plaaslike aflewerings doen en nie weg van sy of haar woonplek en die werkgewer se onderneming is op 'n reis wat strek oor die verpligte rustydperk van nege opeenvolgende ure waarna in subklousule (1) verwys word nie, kan die werkgewer 'n bywoningsregister gebruik in plaas van die daaglikse logboek wat in subklousule (1) voorsien word.
- (5) 'n Bywoningsregister of die voltooië oorspronklike folio's van die daaglikse logboek moet vir 'n tydperk van drie jaar na die datum waarna die register of folio verwys, bewaar word by die werkgewer se geregistreerde besigheidsadres.

**52. Vertoon van Ooreenkoms en kennisgewings**

- (1) 'n Leesbare afskrif van hierdie Ooreenkoms, in minstens twee amptelike tale, moet deur die werkgewer gehou word by
- (a) die perseel waar die werkgewer se motorvoertuie normaalweg parkeer word; en
  - (b) die gewone plek vir die betaling van lone.
- (2) Die afskrifte van hierdie Ooreenkoms waarna daar in subklousule (1) verwys word, moet maklik toeganklik wees vir werknemers.
- (3) Die werkgewer moet by die werkgewer se onderneming op 'n ooglopende plek waartoe alle werknemers maklike toegang het, 'n kennisgewing vertoon wat die dag van die week spesifiseer, of onderhewig aan die bepalings van klousule 31(2)(b), die dag van die maand, en die tyd en die plek waar lone normaalweg betaal sal word.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

Indien lone by meer as een plek betaal word, moet die kennisgewing besonderhede van elke plek bevat.

**53. Maandelikse opgawes**

- (1) Elke werkgewer moet voldoen aan klousules 19, 29, 30, 54, 69, die Welstandsfonds soos voorsien in Bylae 4 van hierdie Ooreenkoms en die Agentskapwerkplekooreenkoms (Kennisgewing R.1323 wat in Staatskoerant 31681 van 12 Desember 2008 verskyn het) deur die maandelikse opgawe in die vorm van Aanhangsel A4 te voltooi en in te dien en aan die Raad die volle bedrag betaalbaar vir sodanige opgawe teen die betaaldatum te betaal.
- (2) 'n Werkgewer sal slegs geag word as synde aan die bepalings van subklousule (1) hierbo te voldoen het by ontvangs deur die Raad van die maandelikse opgawe en betaling teen die betaaldatum.
- (3) Met die vooraf skriftelike toestemming van die Nasionale Sekretaris van die Raad, mag 'n werkgewer sy eie maandelikse opgawe reproduseer wat in alle aspekte met Aanhangsel A4 ooreen moet stem.
- (4) Indien 'n werkgewer 'n maandelikse opgawe indien wat defektief of onvolledig is, mag die Nasionale Sekretaris van die Raad, of 'n beampte wat deur die Nasionale Sekretaris benoem is, dit en die gepaardgaande betaling aan die werkgewer terugstuur en –
  - (a) die werkgewer sal geag word as synde nie aan die bepalings van die relevante klousule of klousules waarna in subklousule (1) verwys word te voldoen het nie;
  - (b) die tydsverlies veroorsaak deur die terugstuur van die maandelikse opgawe en die betaling aan die werkgewer en die herindiening daarvan aan die Raad word geag as synde die fout van die werkgewer te wees.
- (5) Vir die doeleinde van subklousule (4) word 'n maandelikse opgawe as defektief en onvolledig beskou indien –
  - (a) dit nie in alle aspekte ooreenstem met Aanhangsel A4 nie;
  - (b) dit nie genoegsaam leesbaar is nie na die mening van die Nasionale Sekretaris van die Raad;
  - (c) dit nie al die volledige besonderhede van die werkgewer en die werkgewer se werknemers weerspieël nie, soos daarin vereis word;
  - (d) nie alle ander data wat daarin vereis word korrek weerspieël of verduidelik waar verlang nie;
  - (e) dit verwys na een of meer inkorrekte bydraes betaalbaar ingevolge die bepalings waarna daar in subklousule (1) verwys word;
  - (f) dit nie kruisoptel nie;
  - (g) dit nie klop met die gepaardgaande betaling of enige ander betalingsadvies wat deur die Raad ten opsigte van die opgawe ontvang is nie.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (6) Vanaf die afkondigingsdatum van hierdie Ooreenkoms moet alle werkgewers in die bedryf maandelikse opgawes op die Raad se aanlynstelsel indien.

**DEEL 8: KOLLEKTIEWE BEDINGING**

**54. Vakbondledegelde**

- (1) Vakbondledegelde wat van die lone van werknemers afgetrek word, moet deur die Registrateur van Arbeidsverhoudinge goedgekeur word en van tyd tot tyd deur die Nasionale Sekretaris van die Raad aan alle werkgewers gesirkuleer word.
- (2) 'n Werkgewer moet elke week of maand –
- (a) die huidige vakbondledegelde waarna daar in subklousule (1) verwys word, aftrek van die lone van werknemers wat lid is van 'n vakbond wat 'n party tot hierdie Ooreenkoms is; en
  - (b) die totale bedrag afgetrek aanstuur aan die Nasionale Sekretaris van die Raad, nie later nie as die 20<sup>ste</sup> dag van elke maand wat volg op die maand waarop dit betrekking het, tesame met 'n maandelikse opgawe (Aanhangsel A4) in die vorm wat deur die Raad vir hierdie doel gespesifiseer word.
- (3) Die Nasionale Sekretaris van die Raad moet teen nie later nie as die 10<sup>de</sup> dag van elke maand die totale vakbondledegelde aan die vakbonde stuur wat deur die Raad ingevolge subklousule (2)(b) gedurende die voorafgaande maand ontvang is.

**55. Ledegelde van werkgewersorganisasies**

- (1) Ledegelde wat aan die werkgewersorganisasie verskuldig is, moet deur die Registrateur van Arbeidsverhoudinge goedgekeur word.
- (2) Indien 'n Werkgewersorganisasie die Sekretaris van die Raad skriftelik versoek om ledegelde namens die organisasie in te vorder, moet werkgewers wat lid is van die werkgewersorganisasie wat 'n party is tot hierdie Ooreenkoms teen die 20<sup>ste</sup> van elke maand hulle maandelikse ledegelde wat aan die werkgewersorganisasie verskuldig is, aan die Nasionale Sekretaris van die Raad aanstuur.
- (3) Die Nasionale Sekretaris van die Raad moet teen nie later nie as die 10<sup>de</sup> dag van elke maand, die totale ledegelde aan die werkgewersorganisasie stuur wat deur die Raad ingevolge subklousule (2) gedurende die voorafgaande maand ontvang is.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**56. Bedingingseenheid**

- (1) Die bedingingseenheid beteken alle werknemers in diens in werksaamhede, pakhuiswerksaamhede, vlootinstandhouding en administrasie, maar uitgesluit bestuur wat besluite kan neem om werknemers in diens te neem of te dissiplineer, maar egter ingesluit toesighouers en kontroleerders, ongeag of hulle besluite kan neem oor indiensneming of dissipline al dan nie.
- (2) Ten einde huidige gespesifiseerde werkkategorieë te bevestig en ander werkkategorieë te identifiseer binne die omskrewe bedingingseenheid, sal 'n Raadtaakspan aangestel word om –
  - (a) te verseker dat kortbeskrywings van elke kategorie bestaan; en
  - (b) te verseker dat werkgradering en klassifikasie van geïdentifiseerde werk ingevolge die Patterson-gradering gedoen word; en
  - (c) die bestaande minimum loonreeks van die geïdentifiseerde werk in die bedryf ingevolge huidige lone/salarisse te bepaal; en
  - (d) te verseker dat 'n diensverskaffer aangestel word om die dienste uit te voer wat in subklousule (a) tot (c) hierbo beoog word;
  - (e) in samewerking met die Raad toesig te hou oor die insameling van inligting wat vereis word deur die Departement van Arbeid kragtens Artikel 49 van die Wet om die verteenwoordigendheid van partye tot die Raad in die omskrewe bedingingseenheid te bevestig;
  - (f) Werkgewers in die Nywerheid is verplig om inligting ingevolge (e) hierbo op 'n maandelikse grondslag in te dien ten opsigte van alle werknemers wat ingevolge hierdie klousule binne die omskrywing van die Bedingingseenheid val. Die inligting moet op die voorgeskrewe maandelikse opgawe ingedien word wat van tyd tot tyd deur die Raad gepubliseer word.

**57. Bedingingsvlakke**

- (1) Die Raad is die uitsluitlike forum vir die onderhandeling en voltrekking van ooreenkomste oor substantiewe kwessies tussen werkgewers en werkgewersorganisasies aan die een kant, en vakbonde aan die ander kant.
- (2) Ongeag subklousule (1) mag werknemerverteenwoordigers of verteenwoordigende vakbonde op maatskappyvlak met 'n werkgewer onderhandel oor nie-substantiewe diensvoorwaardes, bedryfsprosedures, bonusse of aansporingskemas wat regstreeks verband hou met wins of produktiwiteit of beide. 'n Aangeleentheid wat in hierdie subklousule oorweeg word, mag nie deur die Raad onderhandel word nie.
- (3) In geval van 'n dooie punt in onderhandelings oor 'n kwessie wat deur subklousule (2) oorweeg word, kan daar op die bepalinge van die Raad se Vrystelling- en Geskilbeslegtingsooreenkoms beroep word.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (4) Geen vakbond of werkgewersorganisasie mag 'n staking of uitsluiting verklaar of op enige ander wyse poog om onderhandelings oor die kwessies waarna daar in subklousule (1) verwys word op enige ander vlak buiten die Raad te forseer of af te dwing nie.
- (5) Enige kollektiewe prosedurele ooreenkoms tussen 'n werkgewer wat 'n lid is van die werkgewersorganisasie en 'n vakbondparty wat bepalings bevat wat teenstrydig is met hierdie Ooreenkoms –
  - (a) moet deur die partye tot die ooreenkoms beskou word as synde gewysig te gewees het om ooreenstemming met hierdie klousule te bewerkstellig; en
  - (b) is nie bindend in die mate waartoe die bepalings daarvan nie met hierdie klousule ooreenstem nie.

**DEEL 9: VERBOD OP INDIENSNEMING**

**58. Verbod op indiensneming**

- (1) 'n Werkgewer mag nie –
  - (a) enige persoon onder die ouderdom van 15 jaar in diens neem nie; en
  - (b) wetende 'n persoon in diens neem wat 'n onwettige immigrant is nie.

**DEEL 10: BEPALINGS VAN TOEPASSING OP SPESIFIEKE KATEGORIEË WERKGEWERS**

**59. Drywers**

- (1) Tensy die konteks andersins aandui, word drywers deur hierdie klousule en die res van hierdie Ooreenkoms gebind.
- (2) Benewens enige ander vereistes wat deur hierdie Ooreenkoms of wetlik voorgeskryf word, mag drywers wat betrokke is by die vervoer van gevaarlike stowwe of bederfbare produkte alleenlik aan nywerheidsoptrede deelneem ná –
  - (a) die veilige aflaai van hulle vragte en die terugneem van die voertuie na hulle werkgewer se onderneming; of
  - (b) hulle aan hulle werkgewers skriftelike kennisgewing van minstens sewe dae gegee het van hulle voorneme om aan nywerheidsoptrede deel te neem indien die nywerheidsoptrede sal plaasvind gedurende 'n tydperk waar daar van hulle vereis word om 'n reis te onderneem wat die vervoer van gevaarlike stowwe of bederfbare produkte behels.
- (3) Indien 'n werkgewer se kliënt 'n drywer van gevaarlike goedere se maksimum daaglikse werkure van 15 uur per week na 'n kleiner getal ure per werkdag beperk, moet die drywer geag word as synde die volle werkdag te gewerk het en moet die drywer betaal word –

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (a) vir die gewone werkure plus oortyd ingevolge hierdie Ooreenkoms;
  - (b) 'n toelae in Bylae 5 gespesifiseer.
- (4) Betaling aan 'n drywer ingevolge subklousule (3) is voorwaardelik daaraan –
- (a) dat die toelae verreken word teen bestaande praktyke waar enige bedrag of toelae reeds betaal word as besoldiging vir 'n soortgelyke doeleinde; en
  - (b) dat 'n drywer nie weier om tussen verskillende werksaamhede verplaas te word nie.
- (5) Vir die doeleinde van hierdie klousule beteken 'n “drywer van gevaarlike goedere” 'n drywer wat as 'n drywer van gevaarlike goedere gekwalifiseer het en in besit is van die toepaslike Professionele Bestuurspermit en gevaarlike goedere-sertifikaat en wat spesifiek in diens geneem is om goedere te vervoer deur 'n maatskappy wat geregistreer is om as 'n vervoerder van gevaarlike goedere bedryf te word.
- (6) Drywers moet verseker dat hulle oor geldige en huidige Professionele Bestuurspermitte beskik.
- (7) Die werkgewer van 'n drywer –
- (a) moet, by indiening van bewys van betaling, aan die drywer die koste terugbetaal van die voorgeskrewe fooi vir die hernuwing van 'n Professionele Bestuurspermit en die koste van 'n mediese sertifikaat en neem van vingerafdrukke, indien hierdie amptelik vereis word;
  - (b) kan 'n pro rata bedrag verhaal van enige bedrag betaal as 'n terugbetaling ingevolge hierdie klousule, deur middel van 'n aftrekking van die drywer se loon, indien die drywer binne ses maande vanaf die datum van hernuwing van sy of haar Professionele Bestuurspermit bedank.
- (8) Klousule 5(6) van hierdie Ooreenkoms is nie van toepassing nie op 'n drywer of werknemer wat 'n drywer op die voertuig vergesel of bystaan terwyl sodanige voertuig nie by die werkgewer se onderneming is nie.

**60. HAZCHEM-werknemers**

- (1) 'n Gevaartoelae moet aan HAZCHEM-werknemers betaal word. Hierdie toelae sal 0,5% wees gegrond op vasgestelde minimum lone vir HAZCHEM-werknemers bereken op óf die weeklikse minimum loon ten opsigte van weekliks betaalde werknemers óf die maandelikse minimum loon ten opsigte van maandeliks betaalde werknemers.
- (2) Vir die doeleindes van hierdie klousule beteken 'n “HAZCHEM-werknemer” 'n drywer wat gekwalifiseer is as 'n Drywer van Gevaarlike Goedere en in besit is van 'n toepaslike Gevaarlike Goedere-permit en die drywer se assistent wat die drywer vergesel en wat beide in diens is om spesifiek gevaarlike goedere van 'n maatskappy te vervoer wat dienooreenkomstig geregistreer is om as 'n vervoerder van gevaarlike goedere bedryf te word.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**61. Deeltydse werknemers**

- (1) Tensy die konteks andersins aandui, word deeltydse werknemers gebind deur hierdie klousule en die res van hierdie Ooreenkoms. Indien daar 'n teenstrydigheid tussen hierdie klousule en 'n ander klousule in hierdie Ooreenkoms is, geniet hierdie klousule voorrang.
- (2) Die skriftelike kontrak van 'n deeltydse werknemer moet die ure spesifiseer wat van die werknemer vereis word om elke dag, week of maand te werk.
- (3) Die minimum loon van 'n deeltydse werknemer word bereken as 'n gedeelte van die loon voorgeskryf in Bylae 5 vir die klas werk wat deur daardie werknemer verrig word.
- (4) Die aantal deeltydse werknemers wat deur 'n werkgewer in diens geneem word, mag nie 30% van die werkgewer se gemiddelde werksmag oor 'n tydperk van 12 maande oorskry nie.
- (5) 'n Werkgewer moet 'n deeltydse werknemer met 'n volle werkdag krediteer vir elke dag gewerk, ongeag die aantal ure gewerk, tensy die werknemer op enige dag waarop daar van die werknemer vereis word om te werk afwesig is om redes wat nie in die omskrywing van "werkdag" gespesifiseer word nie.
- (6) Vir die doeleindes van die berekening van die bydraes wat betaalbaar is aan die voordeelfondse waarna daar in Deel 4 van hierdie Ooreenkoms verwys word en bydraes vir Raadsuitgawes voorgeskryf in klousule 69 van hierdie Ooreenkoms, word die gewone basiese weeklikse loon van 'n deeltydse werknemer wat 'n gemiddeld van 15 of meer gewone ure per week werk, soos volg bereken –

$$\text{Gewone basiese weeklikse loon} = \frac{\text{Totale basiese loon betaalbaar vir maand}}{1} \times \frac{3}{13}$$

**62. Afloswerknemers**

- (1) Tensy die konteks andersins aandui, word afloswerknemers gebind deur hierdie klousule en die res van hierdie Ooreenkoms. Indien daar 'n teenstrydigheid tussen hierdie klousule en 'n ander klousule in hierdie Ooreenkoms is, geniet hierdie klousule voorrang.
- (2) Die aantal afloswerknemers wat deur 'n werkgewer in diens geneem word, mag nie 30% van die werkgewer se gemiddelde werksmag oor 'n tydperk van 12 maande oorskry nie.
- (3) Afloswerknemers moet betaal word –
  - (a) nie minder nie as een vyfde van die weeklikse loon voorgeskryf vir werknemers van hulle klas vir elke dag waarop hulle vir ses ure of langer werk; of
  - (b) vir ses ure se werk indien hulle vir korter as ses ure op enige dag werk; en

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (c) 'n bykomende premie van 10% van enige loon wat ingevolge paragraaf (a) of (b) betaal word.
- (4) 'n Afloswerknemer wat op enige dag klasse werk verrig waarvoor verskillende lone in Bylae 5 voorgeskryf word, moet die hoogste loon vir daardie dag betaal word, plus 'n bykomende premie van 10% van sodanige hoogste loon.
- (5) 'n Afloswerknemer wat meer as 90 dae in 'n tydperk van 52 weke werk –
- (a) is nie meer geregtig op die 10% premie op lone wat in subklousule (3)(c) voorgeskryf word nie, maar is geregtig op die voordele wat ingevolge klousule 24 van hierdie Ooreenkoms en klousule 7(1)(d)(ii) van die Voorsorgfondsooreenkoms voorgeskryf word;
- (b) moet gekrediteer word met 'n werkdag vir enige dag waarop die werknemer werk, ongeag die aantal ure gewerk;
- (c) moet 'n bedrag betaal word in plaas van jaarlikse verlof, bereken met gebruik van die volgende formule vir elke gewone uur of gedeelte van 'n uur gewerk:
- $$\frac{25}{100} \times \frac{\text{Totale basiese loon vir week}}{195}$$
- (6) 'n Afloswerknemer wat vir meer as 144 dae in 'n tydperk van 52 weke in diens is, moet 'n permanente pos aangebied word en diensooreenkomstig besoldig word.
- (7) 'n Afloswerknemer moet in kontant betaal word –
- (a) op die laaste dag van die werknemer se diens indien die werknemer vir twee dae of minder gewerk het; of
- (b) op die gewone weeklikse betaaldag van die onderneming indien die werknemer vir meer as twee dae gewerk het,
- (8) 'n Afloswerknemer mag nie vir langer as nege gewone ure op enige dag werk nie.
- (9) 'n Afloswerknemer wat op 'n openbare vakansiedag werk, moet ingevolge klousule 15 betaal word, bereken volgens –
- (a) die uurlikse tarief voorgeskryf vir die werknemer se klas, vir elke uur of gedeelte van 'n uur gewerk, met 'n gedeelte van 'n uur wat op- of afgerond word tot die naaste volle halfuur;
- (b) die loon gespesifiseer in subklousule (3), insluitende die bykomende premie van 10%.
- (10) 'n Afloswerknemer wat op 'n Sondag werk, moet ingevolge klousule 14 betaal word.
- (11) 'n Afloswerknemer wat oortyd werk, moet ingevolge klousule 11 betaal word, bereken volgens –
- (a) die daaglikse totaal van oortyd gewerk, met 'n gedeelte van 'n uur wat op- of afgerond word tot die naaste volle halfuur; en



---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (b) die loon gespesifiseer in subklousule (3), insluitende die bykomende premie van 10%.
- (12) Betaling vir oortyd moet aan afloswerknemers gedoen word op die dag waarop die oortyd verrig is.

**63. Seisoenale werkers (suikervervoersektor)**

- (1) Tensy die konteks andersins aandui, word seisoenale werkers (suikervervoersektor) deur hierdie klousule en die res van hierdie Ooreenkoms gebind.
- (2) Seisoenale werkers (suikervervoersektor) moet reg deur die nie-oesseisoen retensiegeld betaal word gelykstaande aan –
  - (a) 66,6% van hulle gewone basiese loon vir die eerste 15 weke; en daarna 40% van hulle gewone basiese loon.
- (3) Retensiegeld betaalbaar ingevolge subklousule (2) is nie betaalbaar in enige tydperk waartydens die werknemer jaarlikse verlof neem nie.
- (4) Seisoenale werkers aan wie retensiegeld ingevolge hierdie klousule betaal is –
  - (a) word nie vereis om vir gewone diens aan te meld nie; maar
  - (b) moet hulleself op gereedheidsgrondslag hou om binne redelike kennisgewing vir gewone diens aan te meld.
- (5) Seisoenale werkers (suikervervoersektor) wat teruggeroep word vir gewone diens gedurende die nie-oesseisoen en wat versuim om vir diens aan te meld, verbeur die retensiegeld voorgeskryf in subklousule (2) vir die tydperk waartydens hulle sonder toestemming afwesig is.
- (6) Seisoenale werkers (suikervervoerbedryf) wat in die Suikerrietsektor in diens is en wat nagwerk verrig –
  - (a) moet die nagskofoelae betaal word wat in Bylae 5 gespesifiseer word vir elke nagskof gewerk, behalwe dat indien twee verskillende skofte vir 'n nagskofoelae kwalifiseer gedurende 'n 24-uur tydperk wat om middernag 'n aanvang neem, slegs daardie werknemers wat die eerste skof gewerk het betaling van die nagskofoelae sal ontvang.
  - (b) kwalifiseer nie om 'n nagskofoelae te ontvang indien hulle 'n bestaanstoelae ontvang nie.
- (7) Werknemers moet die maandelikse gekonsolideerde toelae betaal word wat in Bylae 5 gespesifiseer word, maandeliks terugwerkend betaalbaar, verreken teen enige nagskof-, akkommodasie-, behuising-, rantsoen- of ander toelae van 'n bestaansaad wat aan sodanige werknemer betaal is. Waar diens 'n aanvang neem of beëindig

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

word gedurende 'n maand, moet die gekonsolideerde toelae pro rata betaal word vir diens gedurende sodanige maand verrig.

- (8) Indien die totale nagskofftoelae wat deur 'n werknemer gedurende 'n maand verdien is, die bedrag van die gekonsolideerde toelae oorskry, moet aan die werknemer die gekonsolideerde toelae plus die oorskrydingsbedrag betaal word.

**64. Korttyd in die Meubelvervoersektor**

- (1) Hierdie klousule is van toepassing op werknemers in die Meubelvervoersektor, maar is nie van toepassing op afloswerknemers of tydelike werknemers van 'n tydelike werkverskaffingsdiens nie.
- (2) Vir die doeleindes van hierdie klousule beteken korttyd 'n tydelike vermindering in die aantal gewone werkure vanweë die onvoorspelbaarheid van die weer, 'n traagheid in handel, 'n tekort aan goedere wat vervoer moet word, 'n onklaarraking van voertuie, aanlegte of masjinerie of 'n onklaarraking of dreigende onklaarraking van geboue.
- (3) Indien die gewone werkure van 'n werknemer verminder word as gevolg van korttyd, mag 'n werkgewer 'n aftrekking maak van hoogstens 'n bedrag gelykstaande aan die kleinste van –
- (a) werknemer se uurlikse loon ten opsigte van elke uur van korttyd; of
  - (b) een derde van die werknemer se weeklikse loon, ongeag die aantal ure van korttyd.
- (4) Tensy die werkgewer op die vorige werkdag aan werknemers kennis gee dat korttyd geïmplementeer gaan word, mag geen aftrekking gemaak word nie vir –
- (a) korttyd wat voortspruit uit 'n traagheid in handel of tekort aan goedere; of
  - (b) vir die eerste uur van korttyd as gevolg van die onvoorspelbaarheid van die weer of 'n onklaarraking van voertuie, aanleg of masjinerie, of 'n onklaarraking of dreigende onklaarraking van geboue.

**65. Bepalings van toepassing op die Kontant-in-transito-sektor**

- (1) 'n Werknemer se werkure mag met die skriftelike instemming van die werknemer ingevolge klousule gemiddelbepaald word.
- (2) Werknemers wat volle bywoning het gedurende hulle toegekende gewone werkure in 'n kalendermaand, kwalifiseer vir 'n betaalde dag af in die volgende maand op 'n werkdag waarop daar tussen die werknemer en sy of haar werkgewer ooreengekom word. Die werknemer se oortyd gaan voort om 'n aanvang te neem nadat die werknemer 45 gewone werkure gewerk het.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (3) Indien 'n werknemer op die afdag werk soos ooreengekom in subklousule (1), mag die werkgewer –
  - (a) die werknemer 'n bykomende dag in die volgende maand afgee; of
  - (b) die werknemer vir daardie dag betaal teen die gewone uurlikse tarief.
- (4) Oortyd van werknemers in diens in die Kontant-in-transito-sektor –
  - (a) moet bereken word op weeklikse oortyd gewerk met behoorlike inagneming van daaglikse en weeklikse oortydbepelings in klousule 10;
  - (b) mag alleenlik verreken word teen 'n tekort aan gewone werkure indien die werknemer skriftelik daartoe instem of indien die afwesigheid nie gemagtigde afwesigheid is nie, soos voorsien in die omskrywing van “werkdag”.

**66. Werknemers van tydelike werkverskaffingsdienste**

- (1) 'n Werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens wat aan een of meer kliënte binne die bedryf voorsien word vir 'n tydperk –
  - (a) van langer as twee maande word geag 'n gewone werknemer te wees en alle relevante bepalings van hierdie Ooreenkoms is van toepassing op daardie werknemer;
  - (b) van korter as twee maande, word geag 'n tydelike werknemer van daardie tydelike werkverskaffingsdiens te wees, en slegs die bepalings van hierdie klousule, en klousule 69 en klousule 2(1)(a) van Bylae 4 van hierdie Ooreenkoms sal op daardie werknemers van toepassing wees.
- (2) Die indiensnemingskontrak van 'n werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens word geag 'n weeklikse kontrak te wees, tensy die werknemer 'n tydelike werknemer van sodanige tydelike werkverskaffingsdiens is, in welke geval die kontrak as 'n daaglikse kontrak geag word.
- (3) Indien 'n tydelike werkverskaffingsdiens die bepalings van hierdie Ooreenkoms verbreek of nie voldoen aan enige verpligting waarvoor daar ingevolge hierdie Ooreenkoms voorsiening gemaak word nie, mag die werknemer die werkgewer aan wie daardie werknemer voorsien was, aanspreeklik hou om aan daardie verpligting te voldoen.
- (4) Geen werkgewer mag die dienste van 'n tydelike werkverskaffingsdiens gebruik nie tensy die tydelike werkverskaffingsdiens –
  - (a) by die Raad geregistreer is;
  - (b) bevredigende bewys aan die werkgewer lewer dat dit al sy verpligtinge nagekom het ingevolge die Wet op Werkloosheidsversekering en die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (c) bevredigende bewys lewer dat dit al sy verpligtinge nagekom het aan die Suid-Afrikaanse Inkomstediens en in besit is van 'n IT 30-belastingcertifikaat.
- (5) Indien 'n tydelike werkverskaffingsdiens een of meer werkers aan 'n werkgewer voorsien, moet die werkgewer die Raad skriftelike in kennis stel op die voorgeskrewe vorms. Die kennisgewing moet by die Raad ingedien word in die maand wat volg op die datum van die gebruik van die werknemers.
- (6) Die aantal werknemers wat deur 'n tydelike werkverskaffingsdiens voorsien word, mag nie op enige tyd 30% van die werkgewer se werksmag wat deur die Ooreenkoms gedek word, oorskry nie.

**67. Tydelike werknemers van tydelike werkverskaffingsdienste**

- (1) Niks in hierdie Ooreenkoms weerhou 'n tydelike werkverskaffingsdiens daarvan om van 'n tydelike werknemer te vereis om verskille klasse werk te verrig waarvoor verskillende lone voorgeskryf word nie.
- (2) Onderhewig aan subklousule (9) moet 'n tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens wat oortyd werk, betaal word ingevolge klousule 11.
- (3) Indien 'n tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens oortyd werk in twee of meer werkkategorieë gedurende 'n betaalweek, moet die werknemer oortyd betaal word teen die tarief vir elke kategorie, bereken op die totale aantal ure gewerk in elke kategorie, met 'n gedeelte van 'n uur wat op- of afgerond word tot die naaste volle halfuur.
- (4) Betaling vir oortyd moet gemaak word aan die tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens op die dag waarop die oortyd verrig was.
- (5) 'n Tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens wat vereis word om op 'n Sondag of openbare vakansiedag te werk, moet betaal word ooreenkomstig die bepalinge van klousule 14 en 15 onderskeidelik.
- (6) 'n Tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens loop 'n werkdag op indien een of meer gewone ure gedurende daardie dag gewerk word.
- (7) Die werkure van 'n tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens hoef nie opeenvolgend te wees nie.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (8) In plaas van jaarlikse verlof, moet 'n tydelike werkverskaffingsdiens aan elk van sy tydelike werknemers 'n bedrag betaal, bereken met gebruik van die volgende formule, vir elke gewone werkuur in elke werkkategorie:
- $$\frac{25}{100} \times \frac{\text{Totale basiese loon vir week}}{195}$$
- (9) 'n Tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens wat in twee of meer werkkategorieë werk gedurende 'n betaalweek, moet minstens die minimum loon betaal word gespesifiseer in Bylae 5 vir die ure wat werklik in elke kategorie gewerk is.
- (10) Die beëindiging van die dienskontrak van 'n tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens moet gereguleer word in 'n dokument wat aan die werknemer oorhandig word wanneer daardie werknemer aan 'n kliënt toegeken word.

**DEEL 11: ADMINISTRASIE VAN OOREENKOMS**

**68. Administrasie van Ooreenkoms**

Die Raad administreer hierdie Ooreenkoms en mag ter leiding van werkgewers en werknemers beslissings uitreik, met dien verstande dat daardie beslissings konsekwent is met die bepalinge van hierdie Ooreenkoms en die Wet.

**69. Uitgawes van die Raad**

- (1) Die uitgawes van die Raad moet vergoed word uit geld wat ingevolge hierdie klousule geïen word.
- (2) Van werknemers vir wie minimum lone voorgeskryf word, sal 'n bedrag gelykstaande aan 0,4 persent per week van 'n werknemer se gewone basiese weeklikse loon deur 'n werkgewer afgetrek word van die loon van elke werknemer, insluitende 'n deeltydse werknemer, 'n afloswerknemer en 'n tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens, in sy of haar diens wat een of meer dae per week werk. By hierdie bedrag wat so afgetrek word, voeg die werkgewer 'n gelykstaande bedrag en betaal die totaal teen nie later nie as die 20<sup>ste</sup> dag van elke maand wat volg op die maand waarop dit betrekking het, by die Hoofkantoor van die Raad te Road Freight House, De Kortestraat 31, Braamfontein, Johannesburg.
- (3) Van ander werknemers in die bedingseenheid waarvoor minimum lone nie voorgeskryf word nie maar wat vir uniforme verhogings, soos per Bylae 5, kwalifiseer, sal 'n bedrag gelykstaande aan 0,075 persent per week van 'n werknemer se gewone basiese weeklikse loon deur die werkgewer afgetrek word van die loon

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

van elke werknemer, insluitende 'n deeltydse werknemer, 'n afloswerknemer en 'n tydelike werknemer van 'n tydelike werkverskaffingsdiens, in sy of haar diens wat een of meer dae per week werk. By hierdie bedrag wat so afgetrek word, voeg die werkgewer 'n gelykstaande bedrag en betaal die totaal teen nie later nie as die 20<sup>ste</sup> dag van elke maand wat volg op die maand waarop dit betrekking het, by die Hoofkantoor van die Raad te Road Freight House, De Kortestraat 31, Braamfontein, Johannesburg.

- (4) 'n Werkgewer mag 'n rekenaargegenereerde maandelikse opgawe lewer, mits die formaat van daardie opgawe ooreenstem met Aanhangsel A4, en by versuim daarvan is die Nasionale Sekretaris van die Raad gemagtig om op eie goedgekeurde vorm te weier.

**70. Geweierde tjeks**

- (1) Wanneer 'n werkgewer ook al 'n bedrag wat ingevolge hierdie Ooreenkoms aan die Raad verskuldig is op enige ander wyse as in kontant betaal en sodanige betaling geweier word, mag die Raad daardie werkgewer 'n boete oplê gelykstaande aan 1,5% van daardie bedrag. Enige boete wat ingevolge hierdie subklousule aan die Raad verskuldig is, is op aanvraag betaalbaar.
- (2) Indien 'n werkgewer se bankier 'n tjek weier wat deur daardie werkgewer ten gunste van die Raad getrek is vir enige betaling wat ingevolge hierdie Ooreenkoms verskuldig is, mag die Nasionale Sekretaris van die Raad beslis dat benewens die oplegging van 'n boete ingevolge subklousule (1), alle toekomstige betalings aan die Raad deur daardie werkgewer in kontant of by wyse van bankgewaarborgde tjek, posorders of elektroniese fondsoordrag moet wees.

**71. Afdwinging van Ooreenkoms**

- (1) Wanneer dit ook al vir die Raad noodsaaklik of raadsaam is om verrigtinge in enige bevoegde forum in te stel vir die verhaling van geld wat deur 'n werkgewer aan die Raad verskuldig is, is die werkgewer aanspreeklik vir alle koste wat deur die Raad in die verhaling van die verskuldigde bedrag aangegaan word, insluitende koste op 'n kliënt-prokureur-skaal in geval 'n regspraktisyn deur die Raad opdrag gegee is om die bedrag in te vorder.
- (2) Subklousule (1) is van toepassing op –
- (a) enige bedrag geld wat deur 'n werkgewer afgetrek is van enige geld wat aan 'n werknemer verskuldig is wat nie aan die Raad oorbetaal is nie;
- (b) enige bedrag geld verskuldig wat van werknemers afgetrek moet word en deur 'n werkgewer aan die Raad oorbetaal moet word wat nie afgetrek is nie;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (c) enige ander geld wat 'n werkgewer vereis word om namens werknemers aan die Raad te betaal, maar versuim om dit te doen.

**72. Rente**

- (1) Rente is betaalbaar op enige bedrag wat ingevolge hierdie Ooreenkoms aan die Raad betaalbaar is en nie op die betaaldatum betaal word nie.
- (2) Rente word bereken vanaf die betaaldatum tot die finale datum van betaling teen 'n koers van 2% per maand of gedeelte van 'n maand.

**73. Agente tot die Raad**

- (1) Een of meer persone moet deur die Raad as agente aangestel word om die Raad by te staan in die afdwinging van die bepalinge van sy kollektiewe ooreenkomste.
- (2) Die Raad kan die Minister van Arbeid versoek om enige persoon aan te stel om 'n aangewese agent van die Raad kragtens artikel 33 van die Wet te wees.
- (3) 'n Aangewese agent beklee al die magte wat deur Bylae 10 van die Wet aan aangewese agente toegeken word.

**74. Vrystellings deur die Raad**

- (1) Aansoeke om vrystelling van enige of alle van die bepalinge van hierdie Ooreenkoms moet voldoen aan die vereistes voorgeskryf in die Raad se Vrystelling en Geskilbeslegting Kollektiewe Ooreenkoms, gepubliseer ingevolge Goewermentskennisgewingnr. R.1143 wat verskyn het in die Staatskoerant van 7 Desember 2007, soos van tyd gewysig en uitgebrei.
- (2) Die onafhanklike Liggaam wat kragtens Artikel 32 van die Wet deur die Raad tot stand gebring is, moet appèlle oorweeg teen die Raad se Vrystellingsliggaam se weiering om vrystellings toe te staan.

**75. Geskilbeslegting**

Geskille rakende die vertolking, toepassing of afdwinging van hierdie Ooreenkoms moet ontvang word ooreenkomstig die prosedure voorgeskryf in die Raad se Vrystelling en Geskilbeslegting Kollektiewe Ooreenkoms, gepubliseer ingevolge Goewermentskennisgewingnr. R.1143 wat verskyn het in die Staatskoerant van 7 Desember 2007, soos van tyd gewysig en uitgebrei.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

Onderteken te Johannesburg, deur en namens die partye tot die Raad op hierdie 25ste dag van Augustus 2011.

[handtekening]

T.C. SHORT

Voorsitter van die Raad

[handtekening]

M. GWEDASHE

Visevoorsitter van die Raad

[handtekening]

J. LETSWALO

Sekretaris van die Raad



---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**BYLAES**

**BYLAE 1: DIE GEOGRAFIESE OMVANG VAN DIE HOOF OOREENKOMS**

1. Die Republiek van Suid-Afrika.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**BYLAE 2: OMSKRYWINGS**

**1. Sleutelterme**

Tensy dit teenstrydig is met die konteks, dra enige woord of term wat in die Hoofooreenkoms gebruik word en wat in die Wet op Arbeidsverhoudinge omskryf is, dieselfde betekenis soos in daardie Wet, en –

“**bestuur**” sluit die volgende in –

- (a) alle tydperke van bestuur;
- (b) alle tydperke waartydens die drywer van ’n motorvoertuig verplig is om op sy of haar pos te bly in gereedheid om te bestuur; en
- (c) enige tyd wat deur die drywer in verband met die voertuig of sy vrag spandeer word.

“**bosbouveldwerksaamhede**” beteken vanaf die tyd van afkap tot by die meul;

“**bruto kombinasie-massa**” met betrekking tot ’n motorvoertuig (geartikuleerd) wat gebruik word om ’n ander motorvoertuig te sleep, beteken die maksimum massa van die kombinasie van voertuie, insluitende dit van die slepermotorvoertuig en sy vrag, soos deur die vervaardiger gespesifiseer, of in die afwesigheid van sodanige spesifikasie, soos bepaal deur die betrokke registrasie-owerheid;

“**bruto voertuig-massa**” met betrekking tot ’n motorvoertuig (vaste) beteken die maksimum massa van sodanige voertuig en sy vrag, soos deur die vervaardiger gespesifiseer, of in die afwesigheid van sodanige spesifikasie, soos bepaal deur die betrokke registrasie-owerheid;

“**dag**”, vir die doeleinde van die berekening van ’n nagskofoelae, beteken ’n tydperk van 24 uur, van middernag tot middernag, en in die geval van ’n gewone werkdag of van ’n werknemer wat skofte werk, beteken dit ’n tydperk van 24 uur gereken vanaf die tyd wanneer werk ’n aanvang neem;

“**ekstra-swaar motorvoertuig (geartikuleerd)**” beteken ’n motorvoertuig (geartikuleerd) waarvan die bruto kombinasie-massa 16 000 kg maar nie 25 000 kg oorskry nie;

“**ekstra-swaar motorvoertuig (vaste)**” beteken ’n motorvoertuig (vaste) waarvan die bruto kombinasie-massa 16 000 kg maar nie 25 000 kg oorskry nie;

“**gevaarlike stowwe**” beteken stowwe omskryf in die regulasies vir die vervoer van gevaarlike stowwe ingevolge die Wet op Gevaarlike Stowwe, Nr. 15 van 1973;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

“**gewone werkure**” beteken die werkure wat in klousule 3(2) voorgeskryf word of indien die werknemer ingevolge ’n ooreenkoms tussen ’n werkgever en werknemer ’n mindere aantal gewone ure werk, daardie mindere ure.

“**goedere**” beteken enige beweegbare eiendom, insluitende maar nie beperk nie tot enige artikel, kommoditeit of stof soos sand, grond, gruis, steenkool, water of ander vloeistof, gasagtige of vaste materie en sluit houers en behouerde goedere in;

“**interne motorvoertuig**” beteken ’n motorvoertuig wat op die perseel van of binne ’n onderneming gebruik word;

“**jaar**” ten opsigte van ’n werknemer, beteken enige tydperk in diens in die Nywerheid wat strek oor ’n tydperk van 12 opeenvolgende maande.

“**leunwa**” beteken ’n sleepwa sonder ’n vooras wat ontwerp of aangepas is om op ’n troktrekker te rus en daardeur gesleep te word;

“**ligte motorvoertuig**” beteken ’n motorvoertuig waarvan die bruto voertuigmassa of bruto kombinasie-massa nie 3 500 kg oorskry nie;

“**loon**” beteken –

- (a) die bedrag geld betaalbaar aan ’n werknemer as ’n basiese loon ingevolge Bylae 5 ten opsigte van die werknemer se gewone werkure; of
- (b) ’n groter bedrag as dit wat in Bylae 5 voorgeskryf word wat ’n werkgever gereeld aan ’n werknemer betaal ten opsigte van gewone werkure;

maar sluit enige bonus uit;

“**loonregister**” beteken die rekord wat daar van die werknemer ingevolge klousule 50(3) vereis word om te hou;

“**lopende herstelwerk**” beteken herstelwerk aan ’n voertuig en sy komponentonderdele wat deur die drywer, ’n sekuriteitbeampste, graad I, of ’n algemene werker verrig kan word met die gereedskap wat normaalweg deur die vervaardiger van sodanige voertuig verskaf word, wat die normale gereedskap insluit wat benodig word om ’n wiel te vervang of op te pomp, skroewedraaiers, tange, spaargloeilampe en skuifmoersleutels;

“**maand**” beteken ’n kalendermaand;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

“**maandelikse loon**” beteken die werknemer se weeklikse loon vermenigvuldig met vier en ’n derde (4,333%);

“**medium motorvoertuig (geartikuleerd)**” beteken ’n motorvoertuig (geartikuleerd) waarvan die bruto kombinasie 3 500 kg maar nie 9 000 kg oorskry nie;

“**medium motorvoertuig (vaste)**” beteken ’n motorvoertuig (vaste) waarvan die bruto kombinasie 3 500 kg maar nie 9 000 kg oorskry nie;

“**meubelvervoersektor**” beteken alle vervoerwerknemers binne die omvang van die Raad wat uitsluitlik nuwe of gebruikte meubels of toestelle vir huishoudings of besighede vervoer;

“**motorvoertuig**” beteken enige selfaangedrewe motorvoertuig wat gebruik word vir die vervoer van goedere of houers en sluit ’n troktrekker, ’n motorfiets, ’n motordriewiel fiets en ’n trekker in, maar sluit nie ’n mobiele hystoestel in nie;

“**motorvoertuig (geartikuleerd)**” beteken ’n kombinasie van voertuie wat bestaan uit ’n motorvoertuig en ’n leunwa of sleepwa of sleepwaens;

“**motorvoertuig (vaste)**” beteken ’n motorvoertuig buiten ’n motorvoertuig (geartikuleerd);

“**nagwerk**” beteken werk wat ná 18h00 en voor 06h00 die volgende dag verrig word;

“**nooddienste**” beteken enige werk wat, vanweë onvoorsiene oorsake soos brand, storms, ongelukke, dade van geweld of diefstal, sonder vertraging verrig moet word en sluit die volgende in –

- (a) werk wat noodsaaklik is vir die instandhouding van lig-, krag- of watervoorsiening of sanitêre of telefoondienste;
- (b) die vervoer van masjinerie of enige ander item om ernstige onderbreking in enige onderneming, sektor, handel of beroep te voorkom, insluitende vervoer vir die SA Polisie diens vir doeleindes van nasionale verdediging;
- (c) voltooiing van die onderwegvervoer en aflaai van bederfbare produkte om bederwing te voorkom;

“**onderneming**” beteken enige perseel op of in verband waarmee een of meer werknemers in die Padvrag- en Logistieknywerheid in diens is.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

“**ongemagtigde afwesigheid**” beteken afwesigheid sonder verlof, onbetaalde verlof of onbetaalde siekteverlof;

“**oortyd**” beteken, onderhewig aan die bepalings van klousule 11(2), alle ure wat bó die gewone werkure, voorgeskryf in klousule 3(1) gewerk word, behalwe op ’n Sondag of openbare vakansiedag;

“**openbare vakansiedag**” beteken ’n openbare vakansiedag gespesifiseer in Bylae 1 van die Wet op Openbare Vakansiedae, Nr. 38 van 1994, en enige dag wat ingevolge Artikel 2A daarvan as sodanig verklaar word;

“**Padvrag- en Logistieknywerheid**” of “**Nywerheid**” beteken die sektor waarin werkgewers en werknemers met mekaar geassosieer is vir die bedryf van een of meer van die volgende aktiwiteite teen verhuring of vergoeding –

- (a) die vervoer van goedere deur middel van motorvervoer;
- (b) die stoor van goedere, insluitende die ontvangs, oopmaak, uitpak, verpakking, versending en verrekening van of verantwoordingdoening vir goedere indien hierdie aktiwiteite bykomend of toevallig tot paragraaf (a) is; en
- (c) die uitverhuring van tydelike werkverskaffingsdienste van werknemers vir aktiwiteite of werksaamhede wat gewoonlik of natuurlik binne die vervoer of stoor van goedere val, soos voorsien in paragrawe (a) en (b) van hierdie omskrywing;

“**Raad**” beteken die Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid;

“**saamgeperste werkweek**” beteken ’n saamgeperste werkweek waarna daar in klousule 8 verwys word;

“**sleepwa**” beteken ’n voertuig wat nie selfaangedrewe is nie, maar ontwerp en aangepas is om deur ’n motorvoertuig gesleep te word;

“**spanleier**” beteken ’n werknemer, wat onder algemene toesig, in beheer is van ’n groep algemene werkers en wat rekords kan hou van die werk wat hulle verrig en aan dieselfde werk kan deelneem;

“**substantiewe kwessies**” beteken alle kwessies wat koste behels en wat die loonpakkette van werknemers raak;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**“suikerrietsektor”** beteken daardie gedeelte van die suikervervoersektor waarin werkgewers en werknemers primêr met mekaar geassosieer word vir die hantering en vervoer van suikerriet en verwante produkte tussen die plantasies en meule teen verhuur of vergoeding;

**“suikerrietveldwerksaamhede”** beteken werksaamhede tussen die plek waar suikerriet geoes word en die meul;

**“swaar motorvoertuig (geartikuleerd)”** beteken ’n motorvoertuig (geartikuleerd) waarvan die bruto kombinasie-massa 9 000 kg maar nie 16 000 kg oorskry nie;

**“swaar motorvoertuig (vaste)”** beteken ’n motorvoertuig (vaste) waarvan die bruto kombinasie-massa 9 000 kg maar nie 16 000 kg oorskry nie;

**“trekker”** beteken ’n motorvoertuig wat ontwerp of aangepas is om hoofsaaklik ander voertuie te sleep en nie om enige vrag te dra nie;

**“troktrekker”** beteken ’n motorvoertuig wat ontwerp of aangepas is om ander voertuie te sleep en nie om enige vrag te dra nie, behalwe in die vorm van ’n sleepwa, ’n leunwa of ballas wat daarop rus en sluit nie ’n trekker in nie;

**“tydelike werknemer van ’n tydelike werkverskaffingsdiens”** beteken ’n tydelike werknemer van ’n tydelike werkverskaffingsdiens waarna daar in klousule 66 van die Ooreenkoms verwys word en wat dienste lewer aan ’n kliënt in die Nywerheid en wat binne die geregistreerde omvang van die Raad val;

**“tydelike werkverskaffingsdienste”** beteken enige persoon of arbeidsmakelaar wat teen beloning aan ’n kliënt ander persone verkry of voorsien wat –

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

**“ultra-swaar motorvoertuig”** beteken ’n motorvoertuig waarvan die bruto voertuig-massa of bruto kombinasie-massa 25 000 kg oorskry;

**“uurlikse loontarief”** beteken die weeklikse loon gedeel deur die aantal gewone werke wat deur ’n werknemer in ’n week gewerk is;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

“**werkdag**” beteken enige opeenvolgende tydperk van werk in die verloop van ’n werkdag wat deur ’n werkgewer vir ’n werknemer neergelê is, maar sluit nie enige tydperk van oortyd in nie en die volgende sal as een (1) werkdag bereken word:

- (a) elke Sondag waarop daar van ’n werknemer vereis word om te werk;
- (b) elke Saterdag waarop ’n werknemer minstens nege oortydure werk;
- (c) elke werkdag waarop ’n werknemer afwesig is op verlof, siekteverlof, gesinsverantwoordelikeverlof, studieverlof of in opdrag of met die toestemming van die werkgewer;

“**werkgewer**” beteken enige persoon (uitgesluit ’n eienaar-drywer) –

- (a) wat enige ander persoon in diens neem of werk verskaf aan sodanige persoon en wat sodanige persoon besoldig of uitdruklik of stilswyend onderneem om daardie persoon te besoldig;
- (b) wat enige persoon toelaat om hulle in die uitvoer of bedryf van hulle besigheid by te staan; en “in diens neem” en “diens” het ’n soortgelyke betekenis;

“**werkure**” beteken alle tydperke van bestuur en enige tyd wat deur ’n drywer, sekuriteitsbeampte of enige ander werknemer aan enige ander werk in verband met die voertuig of die vrag spandeer word en alle tydperke waartydens die werknemer verplig is om op sy of haar pos te bly in gereedheid vir werk wanneer vereis om so te doen, maar sluit nie enige etenspouse voorgeskryf ingevolge klousule 5 in nie, of enige tydperk ten opsigte waarvan ’n bestaanstoelae aan ’n werknemer ingevolge klousule 36 betaalbaar is nie indien die werknemer gedurende sodanige pouse of tydperk geen werk verrig buiten om in bevel van die voertuig en sy vrag, indien enige, te bly nie, of om die voertuig en sy vrag, indien enige, te bewaak;

“**Wet**” beteken die Wet op Arbeidsverhoudinge, Nr. 66 van 1995;

## 2. Werkskategorieë

Tensy die konteks andersins aandui, is die volgende omskrywings van toepassing op die volgende werkskategorieë –

“**afloswerknemer**” beteken ’n werknemer, behalwe ’n tydelike werknemer van ’n tydelike werkverskaffingsdiens, wat deur dieselfde werkgewer in diens geneem word vir nie langer as 16 dae in ’n 30 dae-tydperk nie en nie langer as 144 dae in ’n 52 week-tydperk nie;

“**algemene werknemer**” beteken ’n werknemer wat werksaam is in een of meer van die volgende pligte –

- (a) oopmaak, toemaak, toespyker, toewerk, merk, vasbind, volmaak of leegmaak van bale, vate, verpakkingskisse, -bokse, -blikke, -kartonne, -dromme, -sakke of -houers;
- (b) hulp in die laai of aflaai van houers;
- (c) oorgooi of afhaal van boksele of plastiekbedekkings;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (d) verseëling of oopmaak van boodskappe, pakkette, briewe of goedere en aflewering of vervoer daarvan op voet, per trapfiets of driewiel fiets of per handaangedrewe voertuig;
- (e) dra, ophang, trek, stoot, sleep, verpakking, uitpak, herverpakking, stapel, ophang, skuif, laai of aflaai van enige goedere, houers, pakkette of voertuie, kruitwaens, trollies of ander handaangedrewe voertuie behalwe met gebruik van kragaangedrewe toerusting;
- (f) plak van etikette op goedere of merk, aanbring van handelsmerk, stempel of sjabloonmerk van goedere of perforasie van etikette;
- (g) oopmaak, toedraai of vasbind van goedere;
- (h) vervanging van handdoeke, seep of toiletpapier;
- (i) skoonmaak van goedere of houers;
- (j) opstel of uitmekaarhaal per hand van klaargemaakte karton- of veselbordbokse of soortgelyke houers;
- (k) skopwerk of strooi van klip, gruis, grond, klei, sand of ander grondstowwe met 'n graaf;
- (l) boring, afskraap of skuurpapierwerk per hand;
- (m) bewaking van motorvoertuie, goedere of die vragte op motorvoertuie;
- (n) bedryf van 'n handbeheerde kraan, hystoestel, pomp, duplikaatmasjien, domkrag of windas;
- (o) assitering van 'n ambagsman op wyses behalwe die onafhanklike gebruik van sy of haar vakmanskappereedskap;
- (p) was van oorpakke, uniforms, beskermende klerasie, verpakkingsmateriaal of komberse;
- (q) werk op 'n motorvoertuig, sleepwa of leunwa, of om dit op reise te vergesel;
- (r) herstel van verpakkingskisse, kisse, kratte of palette per hand;
- (s) skoonmaak van persele, palette, voertuie of masjinerie;
- (t) oorbereiding van rantsoene of bediening van tee of soortgelyke drank aan werknemers of maak of
- (u) van tee of ander verversings aan die werknemer of sy of haar gaste;
- (v) gebruik van rubber- of ander stempels waar seleksie of goeddunke nie benodig word nie;
- (w) oop- of toemaak van spoorwergtrokke of -houers;
- (x) aanwending van verf of roeswerende agente aan goedere, sleepwaens of leunwaens per hand;
- (y) verwydering, vervanging, omruil of pomp van wiele, wielbande of binnebande van motorvoertuie, voor- en laaiers, mobiele hyskrane, leunwaens, fietse, kruitwaens, trollies of ander handaangedrewe voertuie of regmaak van binnebande; of
- (z) enige ander hande-arbeid.

**“algemene werker, herstelwinkel”** beteken 'n werknemer wat 'n ambagsman assisteer deur hand- en fisiese take te verrig wat die dra van gereedskap, skoonmaak van onderdele, skoonmaak van die werkarea, wegpak van gereedskap en hulp wanneer benodig kan insluit;

**“ambagsmanhelpers”** beteken 'n werknemer wat 'n ambagsman help deur aan basiese take te werk, soos die verwydering van bedekkings, uitmekaarhaal van motore en, onder toesig, herstelwerk aan basiese toerusting met gebruik van beperkte gereedskap en handtoerusting asook hulp in die skoonmaak van die werkarea en werkwinkel;



---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

“**ander kategorieë werknemers**” beteken alle werknemers wat in diens is in werksaamhede, pakhuiswerk, vlootinstandhouding en administrasie, maar met uitsluiting van bestuur wat besluite neem om werknemers in diens te neem of te dissiplineer, maar met insluiting van toesighouers en kontroleerders ongeag of hulle besluite mag neem om in diens te neem of te dissiplineer, al dan nie;

“**bewaker**” beteken ’n werknemer wat ’n motorvoertuig bestuur en wat betrokke is by die bewaking en hantering van kontant, waardevolle items, sekuriteite en onderhandelbare dokumente in transito en van wie daar vereis mag word om vuurwapens te dra en om Outomatiese Tellermasjiene te hervul;

“**bokkraanoperateur, graad I**” beteken ’n werknemer wat werksaam is in die bestuur van ’n bokkraan met ’n hyskapasiteit bó 6 000 kg of in die bedryf of beheer daarvan vanaf die vloer van ’n onderneming;

“**bokkraanoperateur, graad II**” beteken ’n werknemer wat werksaam is in die bestuur van ’n bokkraan met ’n hyskapasiteit wat nie 6 000 kg oorskry nie of in die bedryf of beheer daarvan vanaf die vloer van ’n onderneming;

“**deeltydse werknemer**” beteken ’n werknemer wat nie voltyds werk nie, maar wat op ’n permanente grondslag in diens is en van wie daar vereis word om ’n vaste en beperkte aantal ure per dag, week of maand te werk;

“**drywer**” beteken ’n werknemer wat werksaam is in die bestuur van ’n motorvoertuig;

“**eienaar-drywer**” beteken ’n werkgewer wat die eienaar of gedeeltelike eienaar of huurbesiteienaar is van een of meer motorvoertuie wat gebruik word in die vervoer van goedere teen verhuring of beloning en wat enige sodanige voertuig bestuur vir die doeleinde van die vervoer van goedere;

“**halfgeskoolde ambagsman**” beteken ’n werknemer, wat alhoewel steeds onder die toesig van ’n ambagsman, onafhanklik werk maar nie ten volle verantwoordelik gehou word vir die finale kontrolering nie en wat –

- (a) meer ingewikkelde herstelwerk doen, foutopsporingstoerusting gebruik, alternatiewe maniere om take uit te voer kies, elektriese en meganiese toerusting bedryf of van wie daar vereis kan word om werk soos basiese sweiswerk te doen; en
- (b) wat nie volledig as ambagsman gekwalifiseer is nie, maar wat in die toekoms ’n handelstoets mag doen en as ’n ambagsman kwalifiseer;

“**kontroleerder, graad I**” beteken ’n werknemer wat die aanmeekaarsit, verpakking, uitpak, weeg, stapel, laai, aflaai, merk of adressering van goedere of houers kontroleer en wat rekords van sodanige goedere of houers kontroleer of per hand of in ’n elektroniese staat aanteken;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**“kontroleerder, graad II”** beteken ’n werknemer wat die aanmeekaarsit, verpakking, uitpak, weeg, stapel, laai, aflaai, merk of adressering van goedere of houers kontroleer en wat rekords van sodanige goedere of houers kontroleer of per hand of in ’n elektroniese staat aanteken en wat toesig hou oor en die werk van ’n algemene werker kontroleer;

**“laaigraafoperateur, graad I”** beteken ’n werknemer wat ’n kragaangedrewe laaigraaf bedryf met ’n hyskapasiteit wat 6 000 kg oorskry, gebruik in die oplaai, verskuiwing of aflaai van grond, sand, gruis of enige ander grondstowwe, goedere of houers;

**“laaigraafoperateur, graad II”** beteken ’n werknemer wat ’n kragaangedrewe laaigraaf bedryf met ’n hyskapasiteit wat nie 6 000 kg oorskry nie, gebruik in die oplaai, verskuiwing of aflaai van grond, sand, gruis of enige ander grondstowwe, goedere of houers;

**“mobiele hystoesteloperateur, graad I”** beteken ’n werknemer wat werksaam is in die bedryf van ’n kragaangedrewe mobiele hystoestel of vurkhystrok met ’n hyskapasiteit wat 6 000 kg oorskry, gebruik in die oplaai, aflaai, verskuiwing of stapel van goedere of houers, maar wat nie ’n interne motorvoertuig behels nie;

**“mobiele hystoesteloperateur, graad II”** beteken ’n werknemer wat werksaam is in die bedryf van ’n kragaangedrewe mobiele hystoestel of vurkhystrok met ’n hyskapasiteit wat nie 6 000 kg oorskry nie, gebruik in die oplaai, aflaai, verskuiwing of stapel van goedere of houers, maar wat nie ’n interne motorvoertuig behels nie;

**“pakker/laaier, graad I”** beteken ’n werknemer wat verantwoordelik is vir pak of laai van meubels in enige houer of in of uit ’n voertuig of die aflaai of uitpak van meubels;

**“pakker/laaier, graad II”** beteken ’n werknemer wat verantwoordelik is vir pak of laai van meubels in enige houer of in of uit ’n voertuig of die aflaai of uitpak van meubels en wat toesig hou oor die aktiwiteite van ’n algemene werker;

**“seisoenale werker (Suikervervoersektor)”** beteken ’n werknemer wat in die permanente diens van ’n werkgewer is wat suikerriet vervoer en wat, vanweë die seisoenale aard van die Suikerbedryf, slegs vereis word om vir diens aan te meld soos en wanneer deur die werkgewer vereis word;

**“sekuriteitsbeampte, I”** beteken ’n werknemer wat ’n motorvoertuig bestuur en werksaam is in die bewaking van kontant en waardevolle items en die bewaking en hantering van sekuriteite en onderhandelbare dokumente in transito en van wie daar vereis mag word om ’n vuurwapen te dra;

**“sekuriteitsbeampte, II”** beteken ’n werknemer wat werksaam is in die bewaking van kontant en waardevolle items en die bewaking en hantering van sekuriteite en onderhandelbare dokumente in transito en van wie daar vereis mag word om ’n vuurwapen te dra;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

“**sekuriteitsbeampte, III**” beteken ’n werknemer wat kontantdraende houers ontvang, uitreik, beweeg en beheer wat tussen sekuriteitsbeamptes I of II en bankbeamptes beweeg en van wie daar vereis mag word om ’n vuurwapen te dra;

“**sekuriteitswag**” beteken ’n werknemer, behalwe ’n sekuriteitsbeampte”, wat werksaam is in een of meer van die volgende aktiwiteite: bewaking, beskerming of patrolling van persele, geboue, strukture of ander vaste of los eiendom, hetsy die werknemer in die uitvoering van enige of alle van hierdie pligte hanteer of beheer al dan nie;

“**stoorman (werkwinkel)**” beteken ’n werknemer wat werksaam is in die ontvangs, aanteken, stoor, uitpak en uitreik van onderdele vir die herstel en instandhouding van voertuie;

“**stoorman (pakhuis)**” beteken ’n werknemer wat in beheer is van voorrade van inkomende goedere of houers en wat verantwoordelik is vir die ontvangs, aanteken, verpakking of uitpak van goedere in ’n stoor of ’n pakhuis of ’n stoorplek en vir die aflewering van goedere of houers vanuit ’n stoor, pakhuis of stoorplek vir versending;

“**versendingsklerk**” beteken ’n werknemer wat –

- (a) verantwoordelik is vir die ontvangs, verpakking of versending van goedere of houers uit ’n stoor, pakhuis of stoorplek;
- (b) mag toesig hou oor en die werk van ’n kontroleerder, graad I of II, of ’n algemene werker mag kontroleer;
- (c) inligting en data benut wat per hand of elektronies op ’n rekenaarstelsel gestoor word;

“**voertuigwag**” beteken ’n werknemer wat werksaam is om ’n beskermende gewapende diens aan die sekuriteitsbeampte II te lewer in die beveiliging van ’n area of bewaking van kontant, waardevolle items, sekuriteite en onderhandelbare dokumente in transito.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**BYLAE 3: MAANDELIKSE OPGAWE**

**NOTAS VIR VOLTOOIING VAN AANHANGSEL A4**

1. Die loonkolom van die maandelikse opgawe moet die volgende weerspieël -
  - (a) die gewone basiese weeklikse loon van 'n deeltydse werknemer, bereken ingevolge klousule 61(3)
  - (b) die totale basiese weeklikse loon wat gedurende 'n maand deur 'n afloswerker verdien is, insluitende die bykomende premie van 10%; en
  - (c) die totale werklike basiese loon wat deur tydelike werknemers van 'n tydelike werkverskaffingsdiens gedurende 'n maand verdien is.
2. Die "werkdae gewerk"-kolom van die maandelikse opgawe moet die volgende weerspieël –
  - (a) die totale aantal werkdae wat deur afloswerknemers gedurende 'n maand gewerk is;
  - (b) die totale werkdae opgeloopt deur tydelike werknemers van 'n tydelike werkverskaffingsdiens gedurende 'n maand.
3. Ten opsigte van die kategoriekolom van die maandelikse opgawe –
  - (a) moet deeltydse werknemers identifiseer word deur die invoeging van 'n "P";
  - (b) moet afloswerkers identifiseer word deur die invoeging van 'n "R";
  - (c) moet tydelike werknemers van 'n tydelike werkverskaffingsdiens identifiseer word deur die invoeging van 'n "I".

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**BYLAE 4: WELSTANDSFONDS**

**1. Omvattende MIV/VIGS-bewustheidstrategie**

- (1) Die Raad het -
- (a) 'n ondersoek, navorsing, onderhandeling en oorlegpleging onderneem en tot die gevolgtrekking gekom dat geen bestaande sosiale sekerheid-, gesondheid-, pensioen- of mediese skema wat binne die parameters van huidige wetgewing funksioneer, oor die middele, potensiaal, omvang of vermoë beskik om op omvattende wyse te voorsien vir die verskeie dienste wat deur die Nywerheid benodig word nie, en veral nie om die uitdagings van die uitwerking van die MIV/VIGS-pandemie op die Nywerheid die hoof te bied nie.
  - (b) na aanleiding van die prosesse wat in paragraaf (a) onderneem is, 'n omvattende strategie beraam om bewustheid te bevorder vir die voorsiening van fasiliteite, dienste en substantiewe en prosedurele regte en voordele vir werknemers in die Nywerheid wat MIV-positief gediagnoseer word of wat aan die gevolge van VIGS ly;
  - (c) 'n implementeringsplan ontwikkel vir die implementering van die bewustheidstrategie.

**2. Werkgewer- en werknemerbydraes tot Implementering van strategie**

- (1) Die uitgawes wat betrokke is in die implementering en instandhouding van die Implementeringsplan en enige wysigings daartoe, sal betaal word uit geld wat op die volgende wyse ingesamel word –
- (a) 'n bedrag gelykstaande aan 0,5% per week van 'n werknemer se gewone basiese weeklikse loon moet deur 'n werkgever van daardie loon afgetrek word van elke werknemer wat vir een of meer dae in 'n week vir die werkgever werk, insluitende deeltydse werknemers, afloswerknemers en tydelike werknemers van 'n tydelike werkverskaffingsdiens;
  - (b) 'n bedrag wat deur die werkgever betaal word, gelykstaande aan 1% van die totale maandelikse lonerekening.
- (2) Die werkgever moet –
- (a) die bedrag waarna daar in subitem (1) verwys word, teen nie later nie as die 20<sup>ste</sup> dag van elke maand wat volg op die maand waarin die geld afgetrek was, aan die Raad betaal;
  - (b) by die Nasionale Sekretaris van die Raad 'n afsonderlike maandelikse opgawe (Aanhangsel A4) indien vir elke van die werkgever se ondernemings. Hierdie opgawe moet op 'n vorm wees wat vir hierdie doel deur die Raad voorgeskryf word, en met elke werknemer se volle name, van en identiteitsnommer insluit. Deeltydse werknemers en afloswerknemers moet as sodanige aangedui word op die Aanhangsel deur onderskeidelik 'n "P"

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

of 'n "R" voor die werkkategorie in die "Kategorie"-kolom in te voeg. Indien 'n werkgewer 'n rekenaargegenereerde maandelikse opgawe indien, moet die formaat daarvan ooreenstem met Aanhangsel A4, by versuim waarvan die Nasionale Sekretaris van die Raad na goeddunke die vorm mag verwerp.

- (3) Vir die doeleindes van die berekening van 'n bedrag wat ingevolge paragraaf (a) van subitem (2) afgetrek moet word –
- (a) word die basiese loon van 'n afloswerknemer geag om nie die bykomende premie van 10% in te sluit nie;
  - (b) word die basiese loon van 'n deeltydse werknemer bereken in ooreenstemming met die formule in klousule 61(6) van die Ooreenkoms en soos weerspieël in die loonkolom van die maandelikse opgawe (Aanhangsel A4).

**3. Vrystelling van bepalinge van hierdie klousule**

- (1) Enige werkgewer wat 'n skema geïmplementeer het, of beoog om sodanige skema te implementeer, wat die volgende voordele, of substantief soortgelyke voordele, voorsien, mag ingevolge klousule 74 van die Ooreenkoms aansoek doen om vrygestel te word van sommige of al die bepalinge van die klousule –
- (a) MIV-opvoeding en gedragsveranderingintervensies;
  - (b) vertroulike, vrywillige berading en toetsing;
  - (c) behandeling en ondersteuning;
  - (d) basiese mediese versekering.
- (2) 'n Werkgewer aan wie 'n vrystelling toegestaan word, mag nie meer as die persentasie wat in item 2(1) van hierdie Bylae gespesifiseer word, aftrek van die loon van enige werknemer vir die doeleinde van die bedryf van 'n skema of program nie.

**4. Die Welstandsfonds**

- (1) Die bestuur en administrasie van die Fonds berus by 'n Welstandskomitee wat ingevolge klousule 17 van die Raad se grondwet aangestel word. Die komitee moet bestaan uit minstens 10 verteenwoordigers waarvan vyf werkgewerverteenwoordigers moet wees en vyf werknemerverteenwoordigers moet wees. Vir elke verteenwoordiger moet 'n plaasvanger deur die Raad aangestel word uit sy lede.
- (2) Verteenwoordigers en plaasvangers beklee die amp vir 'n tydperk van 12 maande en is herkiesbaar.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (3) In die uitvoering van sy funksie en verpligtinge en uitoefening van sy magte, mag die Komitee 'n kontrak met diensverskaffers aangaan vir die voorsiening van dienste, fasiliteite, publikasies, ondersteuning, opleiding, aanbiedings en enige ander diens wat benodig word vir die implementering van en voortsetting van die plan, insluitende maar nie beperk nie tot 'n selfversekerde gebeurlikheidsplan by 'n instelling wat by die Registrateur van Korttermynversekering geregistreer is.
- (4) Die Komitee moet, onderworpe aan die goedkeuring van die Raad, die beleid van die Fonds rig en die algemene besighede en aktiwiteite van die Fonds in ooreenstemming met die Reëls administreer.
- (5) Indien 'n geskil te eniger tyd ontstaan aangaande die administrasie van die Fonds en die lede van die Komitee gelykop daaroor verdeeld is, moet die aangeleentheid na die Raad verwys word vir 'n besluit.
- (6) Indien die Komitee om enige rede nie in staat is om sy pligte uit te voer nie, moet die Raad die pligte uitvoer en die magte van die Komitee uitoefen.

**5. Finansiële beheer van die Welstandsfonds**

- (1) Die Uitvoerende Komitee van die Raad moet alle inkomste van die Fonds insamel en alle geld op sodanige wyse ontvang in 'n bankrekening deponeer wat in die naam van die Fonds bedryf word.
- (2) Onttrekkings uit die Fonds moet per tjek gemaak word en die Uitvoerende Raad moet mense vir hierdie doel as gemagtigde ondertekenaars benoem.
- (3) Die Raad moet jaarliks 'n geregistreeerde ouditeur aanstel en moet die fooi van daardie ouditeur bepaal.
- (4) Die aangestelde ouditeur moet –
  - (a) die rekening van die Fonds minstens een maal per jaar audit;
  - (b) 'n staat voorberei wat alle geld ontvang en uitgawes aangegaan toon onder alle opskrifte gedurende die 12 maande geëindig 28/29 Februarie van die voorafgaande jaar, tesame met 'n balansstaat wat die bates en laste van die Fonds op daardie tydstip aandui.
- (5) Die geouditeerde staat en balansstaat van die Fonds, mede-onderteken deur die Voorsitter van die Raad, tesame met enige verslae wat deur die ouditeur daaroor gemaak is –
  - (a) moet vir insae by die kantore van die Raad beskikbaar wees; en

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (b) 'n gesertifiseerde afskrif daarvan moet aan die Registrateur van Arbeidsverhoudinge versend word binne drie maande vanaf die sluiting van die tydperk wat daardeur gedek word.
- (6) Enige geld wat nie benodig word om lopende betalings en uitgawes van die Fonds te dek nie, moet belê word in –
  - (a) spaarrekenings, permanente aandele of vaste deposito's by enige geregistreerde bank of finansiële instelling;
  - (b) interne geregistreerde aandele soos voorsien in artikel 21 van die Skatkiswet, 1975 (Wetnr. 66 van 1975);
  - (c) 'n geregistreerde effektetrust; of
  - (d) op enige ander wyse wat deur die Registrateur van Arbeidsverhoudinge goedgekeur is.
- (7) Inkomste verdien op geld wat belê is, kom die Raad toe in terugbetaling van uitgawes wat namens die Fonds deur die Raad aangegaan is.

**6. Reëls van die Welstandsfonds**

Die Uitvoerende Komitee het die mag, onderhewig aan die goedkeuring van die Raad, om reëls wat die administrasie van die Fonds reël te maak, te wysig en in te trek, met dien verstande dat sodanige reëls en enige wysiging daartoe konsekwent moet wees met die bepalings van hierdie Ooreenkoms en met die bepalings van enige wet. 'n Afskrif van die reëls moet aan die Direkteur-Generaal van Arbeid gestuur word.

**7. Toegang tot ondernemings**

- (1) By versoek van die Raad of deur 'n vakbondparty wat die meerderheid van werknemers in 'n werkplek verteenwoordig, moet die werkgewer behoorlik gemagtigde verteenwoordigers, agente, opleiers of aanbieders van diensverskaffers toegang tot die perseel toelaat vir die doeleindes om bewustheid- en opvoedingsprogramme te onderneem.
- (2) 'n Werkgewer mag enige toegang onderhewig maak een enige voorwaardes met betrekking tot tyd en plek wat redelik en noodsaaklik is om die eiendom te beveilig of om onnodige onderbreking van werk te voorkom.

**8. Uitbreiding van die Welstandsfonds**

Die Welstandsfonds word hiermee uitgebrei om 'n basiese mediese versekering vir 'n tydperk van twee jaar in te sluit teen geen bykomende koste aan werkgewers en werknemers nie.



**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

**BYLAE 5: BESOLDIGING EN ANDER MONETÊRE VOORDELE**

**1.(a) Minimum lone**

(1) Vir die tydperk tot 29 Februarie 2012, sal die minimum tarief waarteen lone ten opsigte van gewone werkure deur 'n werkgewer aan elke lid van die onderstaande grade van sy of haar diens, soos volg wees:

(a) Weeklikse lone

Algemene Padvrag en Logistiek, Suikerrietbedryf, Veldwerksaamhede en Meubelvervoer:

**TABEL EEN: MINIMUM LONE EN LOONVERHOINGS: GRAAD 1 TOT 6:  
Vir die tydperk wat op 29 Februarie 2012 eindig**

1 Kategorie- kode	2 Klas	3 Graad	4 Patterson- graad	5 Nuwe minimum loon per week	6 Uniforme verhoging
1 42 3 27	Algemene werker Algemene werker, herstelwinkel Pakker/laaier, graad 1 Sekuriteitswag	1.	A-band A-band A-band A-band	R747.76	9%
5 6 2 22 24 46	Motorfiets-/motordriewielfietsdrywer Ligte motorvoertuigdrywer Kontroleerder, graad 1 Laaigraafoperateur, graad II Mobiele hystoesteloperateur, graad 11 Pakker/laaier, graad II	2.	B1 B1 B1 B1 B1	R845.24	9%
7 8 44 19 23 47 21 20 26 15	Medium motorvoertuigdrywer (geartikuleerd) Medium motorvoertuigdrywer (vaste) Ambagsmanhelper Bokkraanoperateur, graad 1 Mobiele hystoesteloperateur, graad 1 Kontroleerder, graad II Laaigraafoperateur, graad 1 Bokkraanoperateur, graad II Stoorman (werkwinkel) Spanleier	3.	B2 B2 B2 B2 B2 B2 B1 B2 B2	R1041.77	9%
50	Voertuigwag	3.	B2	R1646.70	9%
10 11 12 13 18	Swaar motorvoertuigdrywer (geartikuleerd) Swaar motorvoertuigdrywer (vaste) Ekstra-swaar motorvoertuigdrywer (geartikuleerd) Ekstra-swaar motorvoertuigdrywer (vaste) Versendingsklerk	4.	B3 B3 B3 B3 B3	R1193.90	9% (onderhewig aan klousule 1(2) hieronder

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

14 45 49	Ultra-swaar motorvoertuigdrywer Halfgeskoolde ambagsman Stoorman (pakhuis)	5.	B4 B4 B4	R1384.73	9% (onderhewig aan klousule 1(2) hieronder)
51	Bewaker	5.	B4	R1921.15	9%
41 40 39	Sekuriteitsbeampte, III Sekuriteitsbeampte, II Sekuriteitsbeampte, I	6.	B3 B3 B3	R1372.25 R1646.70 R1646.70	9%

(2) Ten opsigte van graad 4 en 5 werknemers wat, as gevolg van minimum lone soos op 28 Februarie 2011, 'n verhoging van tot 3% ontvang het, sal 'n verrekening van 2% op die uniforme verhoging van toepassing wees.

(3) Uniforme verhogings vir werknemers wat in diens was van 'n werkgewer voor die publikasie van die bostaande loonskedule sal 'n loonverhoging van 9% van werklike loon ontvang.

1.(b) Vir die tydperk 1 Maart 2012 tot 28 Februarie 2013 sal die minimum weeklikse tarief waarteen lone ten opsigte van gewone werkure deur 'n werkgewer aan sy of haar werknemers wat in die onderstaande grade werksaam is, betaal word, soos volg wees:

1 Kategorie- kode	2 Klas	3 Graad	4 Patterson- graad	5 Nuwe minimum loon per week	6 Uniforme verhoging
1 42 3 27	Algemene werker Algemene werker, herstelwinkel Pakker/laaier, graad 1 Sekuriteitswag	1.	A-band A-band A-band A-band	R807.58	8.5%
5 6 2 22 24 46	Motorfiets-/motordriewielfietsdrywer Ligte motorvoertuigdrywer Kontroleerder, graad 1 Laaigraafoperateur, graad II Mobiele hystoesteloperateur, graad 11 Pakker/laaier, graad II	2.	B1 B1 B1 B1 B1 B1	R912.86	8.5%
7 8 44 19 23 47 21 20 26 15	Medium motorvoertuigdrywer (geartikuleerd) Medium motorvoertuigdrywer (vaste) Ambagsmanhelper Bokkraanoperateur, graad 1 Mobiele hystoesteloperateur, graad 1 Kontroleerder, graad II Laaigraafoperateur, graad 1 Bokkraanoperateur, graad II Stoorman (werkwinkel) Spanleier	3.	B2 B2 B2 B2 B2 B2 B2 B1 B2 B2	R1125.11	8.5%
50	Voertuigwag	3.	B2	R1786.67	8.5%
10 11 12 13 18	Swaar motorvoertuigdrywer (geartikuleerd) Swaar motorvoertuigdrywer (vaste) Ekstra-swaar motorvoertuigdrywer (geartikuleerd) Ekstra-swaar motorvoertuigdrywer (vaste) Versendingsklerk	4.	B3 B3 B3 B3 B3	R1289.41	8.5% (onderhewig aan klousule 1(2) hieronder)

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)  
Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

14 45 49	Ultra-swaar motorvoertuigdrywer Halfgeskoolde ambagsman Stoorman (pakhuis)	5.	B4 B4 B4	R1495.50	8.5%
51	Bewaker	5.	B4	R2084.15	8.5%
41 40 39	Sekuriteitsbeampte, III Sekuriteitsbeampte, II Sekuriteitsbeampte, I	6.	B3 B3 B3	R1488.99 R1786.67 R1786.67	8.5%

1.(c) Uniforme verhoging vir werknemers in ander kategorieë:

Vir die tydperk wat onderskeidelik op 29 Februarie 2012 en 28 Februarie 2013 eindig, sal die onderstaande verhogings van toepassing wees op werknemers wie se minimum lone nie voorgeskryf word nie, maar wat binne die omskrywing van die bedingingseenheid val ingevolge klousule 56 van die Kollektiewe Ooreenkoms.

(i) Algemene Padvrag en Logistiek, Suikerrietbedryf, Veldwerkzaamhede en Meubelvervoerwerkzaamhede:

Bande	Tydperk wat 29/02/2012 eindig	Tydperk wat 28/02/2013 eindig
(i) Werknemers wat minder as R6000.00 p/m verdien	100% van 7%	100% van 7%
(ii) Werknemers wat tussen R6001.00 en R8000.00 p/m verdien	87.5% van 7%	87.5% van 7%
(iii) Werknemers wat tussen R8001.00 en R10000.00 p/m verdien	80% van 7%	80% van 7%

(ii) Kontant-in-transito

Bande	Tydperk wat 29/02/2012 eindig	Tydperk wat 28/02/2013 eindig
Ander kategorieë, byvoorbeeld Pakkamerbeampte, Radiobeheerder, Taktiese Ondersteuningsbeampte, Spanleier en Bankierkantoor (Tellers)	7%	7%

(iii) Die verhogings in (i) en (ii) sal verreken word teen enige maatskappybetaalde verhogings gedurende die afgelope 12 maande. Die verrekening is slegs ten opsigte van die 2011 uniforme verhogings. Indien 'n werknemer in die uitgebreide bedingingseenheid 'n groter verhoging bekom het as dit wat in (i) en (ii) hierbo weerspieël word, sal die werkgewer nie geregtig wees om sodanige verskil van die werknemer te verhaal nie.

(iv) Die verhogings in (i) en (ii) hierbo sal slegs van krag wees vir die tydsduur van hierdie Kollektiewe Ooreenkoms en geen ander bepaling van die Kollektiewe Ooreenkoms sal van toepassing wees op die ander kategorieë werknemers behalwe vir die bepaling van klousules 54 en 69 van die Kollektiewe Ooreenkoms nie.

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**2. Nagskofoelae**

- (1) Die nagskofoelae vir seisoenale werkers in die Suikervervoersektor is R11.50 per nagskof gewerk.
- (2) 'n Werknemer, uitgesluit 'n werknemer waarna daar in subitem (1) verwys word, wat meer as een uur nagskofwerk verrig, moet vergoed deur middel van –
  - (a) 'n toelae van R6.08 vir meer as een uur en R1.22 vir elke uur in oorskryding daarvan; of
  - (b) 'n vermindering van gewone werkure.

**3. Gekonsolideerde toelae**

Die gekonsolideerde toelae wat ingevolge klousule 63(7) betaalbaar is, is R100 per maand.

**4. Bestaans- en Oorgrenstoelae**

Die bestaanstoelae betaalbaar ingevolge klousule 36 van die Hoofooreenkoms, moet minstens die volgende wees –

- (a) R22.54 vir elke tydperk van afwesigheid binne die grense van die Republiek van Suid-Afrika;
- (b) R31.56 vir elke tydperk van afwesigheid buite die grense van die Republiek van Suid-Afrika;
- (c) R19.53 vir elk van die drie daaglikse etenspouses gedurende sodanige afwesigheid.

**5. Sterfte- en spesiale toekennings**

Die sterfte- en spesiale toekennings waarop werknemers geregtig is vir elke voltooide jaar van diens, tot 'n maksimum van 30 jaar, waartydens bydraes ontvang is, is soos volg –

- (a) Drywers en sekuriteitsbeamptes, graad I en graad II: R150.00 per voltooide bydrae-diensjaar;
- (b) Alle ander werknemers: R100.00 per voltooide bydrae-diensjaar;

**6. Toelae vir Beperking van Ure vir Gevaarlike Goedere Drywer**

Die toelaag wat aan Gevaarlike goedere-drywers ingevolge klousule 60 van die Hoofooreenkoms betaal moet word, is –

- (a) R76.65 indien die kliënt die drywer se werkure tot 12 ure of minder beperk;
- (b) R49.28 indien die kliënt die drywer se werkure tot 13 ure maar nie minder as 12 ure beperk nie;

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

- (c) R27.38 indien die kliënt die drywer se werkure tot 14 ure of minder beperk, maar nie minder as 13 ure nie.

Onderteken te Johannesburg, deur en namens die partye tot die Raad op hierdie 25<sup>ste</sup> dag van Augustus 2011.

[handtekening]

T.C. SHORT

Voorsitter van die Raad

[handtekening]

M. GWEDASHE

Visevoorsitter van die Raad

[handtekening]

J. LETSWALO

Sekretaris van die Raad

---

**Nasionale Bedingingsraad vir die Padvrag- en Logistieknywerheid (NBCRFLI)**  
**Hoof Kollektiewe Ooreenkoms**

---

**BYLAE 6**

**VOORGESKREWE VORMS**

1. AANHANGSEL A.1 – STAAT VAN REGISTRASIE BY RAAD
2. AANHANGSEL A.2 – REGISTRASIESERTIFIKAAT
3. AANHANGSEL A.3 – DIENSERTIFIKAAT
4. AANHANGSEL A.4 – MAANDELIKSE OPGAWE VAN HEFFINGS EN FONDSE AAN RAAD
5. AANHANGSEL A.5 – PRO RATA GERECHTIGHEID-ADVIESBEWYS
6. AANHANGSEL A.6 – JAARLIKSE BETALINGSBEWYS
7. AANHANGSEL A.7 – KENNISGEWING VAN DIENSBEËINDIGING
8. AANHANGSEL A.8 – AANSOEK OM SIEKEVERLOFVOORDEEL

Gedruk deur en verkrygbaar by die Staatsdrukker, Bosmanstraat, Privaat Sak X85, Pretoria 0001

Publikasies: Tel: (012) 334-4508, 334-4509, 334-4510

Advertensies: Tel: (012) 334-4673, 334-4674, 334-4504

Subskripsies: Tel: (012) 334-4735, 334-4736, 334-4737

Kaapstad-tak: Tel: (021) 465-7531