



We develop the South African Agriculture Industry.
Ons ontwikkel die Suid-Afrikaanse Landbou Industrie.

4 Mei 2020

KATEGORIEË WERKNEMERS EN SPESIALE MAATREËLS

Hierdie dokument is die Afrikaanse vertaling van die Business 4 SA dokument uitgereik op <https://www.businessforsa.org/the-obligations-on-businesses-operating-during-covid-19-alert-level-4/>

Regulasie 16(6)(b) van die Regulasies ingevolge die Wet op Rampbestuur soos op 29 April 2020 uitgevaardig, plaas vier verpligtinge op elke besigheid, bedryf en entiteit in die openbare sowel as privaat sektor wat hul aktiwiteite mag hervat gedurende die Vlak-4 inperking:

1. Covid-19 voldoeningsbeampte

‘n Covid-19 voldoeningsbeampte moet aangestel word om toesig te hou oor die implementering van die Werkplek-plan (sien hieronder) asook die handhawing van higiënestandaarde en gesondheidsprotokols wat verband hou met Covid-19 in die werkplek.

2. Ingefaseerde terugkeer vanaf ander provinsies / metropolitaanse gebiede / distrikte

Die terugkeer van werknemers na die werkplek moet ingefaseer word ten einde die terugkeer van werkers vanaf ander provinsies, metroploitaanse gebiede en distrikte te bestuur. Ingevolge regulasie 16(4), moet werkers wat ‘n noodsaaklike of toegelate diens verrig en wat daagliks heen en weer pendel tussen provinsies, metro’s of distrikte, in besit wees van ‘n permit (Vorm 2 van Bylaag A) om te reis en sodanige werk te verrig.

3. Maatreëls

Maatreëls moet ontwikkel word om te verseker dat die werkplek voldoen aan die gesondheidsstandaarde; dat daar genoeg ruimte is vir werkers (d.w.s een persoon per 1,5m vloerspasië); en dat sosiale afstandhoudingsreëls deur lede van die publiek en diensverskaffers gehandhaaf word.

4. Werkplek-plan

Die werkgewer moet 'n Werkplek-plan ontwikkel vir die ingefaseerde terugkeer van hul werknemers voordat hulle heropen vir besigheid. Hierdie plan moet ooreenstem met Bylaag E en die volgende inligting bevat:

- Watter werknemers mag terugkeer?
- Watter planne is in plek vir die ingefaseerde terugkeer van hul werknemers?
- Die gesondheidsprotokols wat in plek is om werknemers teen Covid-19 te beskerm; en
- Die besonderhede van die Covid-19 voldoeningsbeampte.

Die maatreëls wat getref moet word asook die Werkplek-plan verdien verdere aandag.

Die maatreëls

Die werkgewer moet maatreëls ontwikkel om te verseker dat die werkplek voldoen aan die standaard van gesondheidsprotokols. Dit is belangrik dat die werkgewer voldoen aan die beginsels soos uiteengesit in die Beroepsgesondheid en Veiligheid-direktief van 28 April 2020 in hierdie verband.

Die maatreëls moet verseker dat daar **voldoende ruimte** vir werkers is (d.w.s een persoon per 1,5m vloerspasië) en ook voorsiening maak vir **sosiale afstandhoudingsreëls** vir lede van die publiek en diensverskaffers. Dit moet saamgelees word met **regulasie 5(5)**, wat die substantiewe vereistes uiteensit vir die maatreëls wat getref moet word om fisiese afstandhouding tussen werknemers te bevorder. Die maatreëls moet die volgende insluit:

- **Maatreëls om werknemers in staat te stel om vanaf die huis te werk, of om die noodsaaklikheid van fisiese teenwoordigheid van werkers in die werkplek te minimaliseer**

Dit geld vir alle werknemers ongeag of hulle op die lys in die Werkplek-plan is as diegene wat 'kan' vanaf die huis werk. Die maatreëls moet voorsiening maak vir alle werkers om, waar dit redelikerwys moontlik is, vanaf die huis te werk en moet die vereiste dat werkers fisies teenwoordig is 'minimaliseer'. Daar is erkenning vir die feit dat sekere take en pligte in die werkplek uitgevoer kan en moet word, maar daar word van die werkgewer verwag om, waar redelikerwys moontlik, hierdie getalle te verminder en tot 'n minimum te beperk. Koste en ander operasionele oorwegings kan van toepassing wees, daarom sal 'n redelike balans gevind moet word. Die doel van 'n lys in die Werkplek-plan van alle werknemers wat 'kan' vanaf die huis werk word waarskynlik benodig om aan te dui wie redelikerwys toegelaat en aangemoedig moet word om vanaf hul huise te werk. Die feit dat iemand wel vanaf die huis kan werk beteken egter nie dat dit die optimale operasionele oplossing vir die werkgewer is nie, en die regulasie vereis geensins dat iemand wat vanaf die huis kan werk nie toegelaat of beveel mag word om op kantoor te wees nie. Waar sodanige teenwoordigheid op kantoor vereis word, mag die werkgewer stappe neem om hierdie behoefte te minimaliseer (bv. deur rotasie, teenwoordigheid slegs in noodsituasies, ens.).

- **Beperkings op fisiese vergaderings**

Fisiese vergaderings word nie verbied nie maar daar word van werkgewers verwag om dié tipe vergaderings te beperk tot omstandighede waar dit operasioneel noodsaaklik of toepaslik is. In sodanige omstandighede sal 'n beperking geld op die getal mense in 'n vergadering en reëls moet in plek wees ten opsigte van die nodige afstand tussen mense tydens enige sodanige vergadering.

Spesiale maatreëls vir werknemers met bekende of verklaarde gesondheidskwale of mede-siektetoestande, of enige gesondheidstoestand wat 'n hoër risiko van komplikasies of sterfte inhou indien die persoon met Covid-19 besmet sou word.

Die regulasie skryf nie voor wat sodanige maatreëls is nie. Daar is nietemin maatreëls anders as die 'normale'/'ordinêre' maatreëls wat getref moet word. Maatreëls soos voldoende afstande tussen werknemers (sien ook regulasie 5(4)); voorsiening van lapmaskers, handreinigers, seep en water vir werknemers; 'n beperking op fisiese vergaderings; en reëlings vir werknemers om, waar moontlik, vanaf die huis te werk, word beskou as ordinêre maatreëls. 'Spesiale maatreëls' is addisionele maatreëls om hierdie groep kwesbare werknemers te beskerm. Dit sluit in addisionele beskermingstoerusting (soos gesigskerms), die herskikking van die werkplek waar moontlik; tydelike ontplooiing na alternatiewe funksies, soos die verplasing van 'n ontvangspersoon by die ingang met 'n telefoonoperateur, ens.

- ***Spesiale maatreëls vir werknemers bó die ouderdom van 60* waar daar 'n hoër risiko van komplikasies of sterfte is indien hulle met Covid-19 besmet sou word**

Dit is nie heeltemal duidelik waarom daar afsonderlik met hierdie kategorie werknemers gehandel word en nie as deel van die groep met mede-siektetoestande nie. Wat ookal die rede, spesiale maatreëls sal getref moet word om hulle te beskerm, byvoorbeeld deur vir hulle 'n afsonderlike werkspasie in te rig, fisiese vergaderings te beperk, addisionele persoonlike beskermingstoerusting beskikbaar te stel, ens.

Die Werkplek-plan

Bylaag E bepaal dat die Werkplek-plan vir klein besighede basies van aard en 'n weerspieëling van die grootte van die besigheid kan wees. (Die term 'klein besigheid' word nie omskryf nie.)

Medium en groot besighede moet 'n meer gedetailleerde plan hê wat die volgende insluit:

- Die datum waarop die besigheid sal heropen en die werksure;
- Die rooster wat die ingefaseerde terugkeer van werknemers uiteensit sodat toepaslike maatreëls getref kan word om die verspreiding van die virus in die werkplek te verhoed en te verminder.
- Die stappe wat geneem kan word om die werkplek vir Covid-19 gereed te kry;

- 'n Lys van werknemers wat vanaf die huis kan werk; wat 60 jaar en ouer is; en wat mede-siektetoestande het wat vereis dat hulle tuisbly of vanaf die huis werk;
- Maatreëls moet getref word vir werknemers in die onderneming (insluitend sanitasie- en sosiale afstandhoudingsmaatreëls, siftingsfasiliteite en -stelsels, bywoningregisters en infrastruktuur, die aangewese area waar lede van die publiek bedien word, die kantien en badkamergeriewe, toetsfasiliteite vir ondernemings met meer as 500 werkers, personeelrotasie-reëlings, ens.);
- Reëlings vir kliënte of lede van die publiek, insluitend sanitasie- en sosiale afstandhoudingsmaatreëls.

Die lys van werknemers

Volgens bogenoemde, is dit duidelik dat elke werkgewer 'n lys moet opstel van werknemers in die volgende kategorieë:

- Diegene wat vanaf die huis kan werk;
- Diegene wat ouer as 60 jaar is;
- Diegene met gesondheidskwale of mede-siektetoestande.

'n Werknemer kan binne meer as een kategorie val. Byvoorbeeld, 'n werknemer wat ouer as 60 is, kan ook 'n onderliggende gesondheidstoestand hê en wel in staat wees om vanaf die huis te werk. 'n Werknemer kan ook slegs binne slegs een kategorie val, bv. hy/sy is ouer as 60, is nie in staat om vanaf die huis te werk nie en het geen onderliggende siektetoestand nie.

Om hierdie lys voor te berei, sal die werkgewer die inligting by hul werknemers moet aanvra. Hierdie is 'n **vrywillige bekendmaking** en die algemene reël dat sodanige inligting slegs met die **werknemer se ingeligte toestemming** verwerk mag word, sal geld. 'n Werknemer mag dus nie gestraf word indien hy weier om sodanige inligting bekend te maak nie. Waar die werkgewer as gevolg van 'n vorige vrywillige bekendmaking deur die werknemer, bewus is van die werknemer se onderliggende gesondheidstoestand, mag die werkgewer sodanige inligting gebruik vir die opstel van die lys. Sekere werkgewers het klinieke op hul perseel wat die werknemers se gesondheidsinligting op rekord het. Hierdie inligting is nie

noodwendig 'in besit van' die werkgewer nie, dus sal onafhanklike advies ingewin moet word ten opsigte van die verwerking en gebruik van sodanige inligting.

Werkplek-planne moet beskikbaar gestel word vir inspeksie. Om die **privaatheid** van werknemers te verseker wanneer die lys voorberei word, sal dit raadsaam wees om **personeelnommers** eerder as name en vanne van die werknemers te gebruik en om sodanige inligting as vertroulik te hanteer en dus toegang daartoe beperk.

Gesondheidstoestande wat in ag geneem moet word sluit die volgende in:

- Chroniese longkwale or matige-tot-ernstige asma
- Diabetes;
- Ernstige hartkwale;
- Erge vetsug;
- Persone met chroniese nierversaking wat dialise ondergaan;
- Lewerkwale; en
- Individue met gebrekkige immuunstelsels (menige toestande kan dit veroorsaak, insluitend kankerbehandeling, beenmurg- of orgaanoorplantings, immuun-tekortkominge, swak-beheerde HIV of Vigs en ander immuun-verswakkende medikasie).

Moet werknemers met mede-siektetoestande wat nie vanaf hul huise kan werk nie toegang tot die werkplek geweier word?

Paragraaf 4 van Bylaag E maak voorsiening vir insluiting by die lys van 'personeel met mede-siektetoestande van wie verwag sal word om tuis te bly of vanaf hul huise te werk'. Daar is egter niks in die substantiewe verpligtinge soos vervat in regulasie 5(5) en 16(6)(b) wat 'n verpligting plaas op werknemers in hierdie kategorie om nie op kantoor te wees nie. As hulle wel vanaf die huis kan werk, moet hulle dit natuurlik doen. Indien hulle nie vanaf die huis kan werk nie, moet spesiale maatreëls getref word om hierdie kategorie werknemers te beskerm wanneer hulle by die werk is (sien hierbó).

Wat die sinsnede in paragraaf 4 van Bylaag E betref, naamlik “van wie moet daar vereis word om tuis te bly”, is daar verskeie moontlike vertolkings:

- Dit kan, byvoorbeeld, beteken dat die lys slegs die name moet insluit van diegene in elke kategorie wat deur die werkgewer opdrag gegee is om tuis te bly of vanaf die huis te werk. Volgens hierdie vertolking, sluit hierdie lys nie die name van ander werkgewers wat binne dieselfde kategorie val maar wel deur die werkgewer versoek is om op kantoor te werk, in nie.
- Alternatief, skep dit ‘n voorskriftelike bepaling of ‘spesiale maatreël’ vir werknemers met onderliggende gesondheidstoestande, naamlik dat hulle tuis moet bly en vanaf die huis moet werk indien hulle kan. Indien dit die geval is, is paragraaf 5(5)(d) van die regulasie (wat ‘spesiale maatreël’ vereis) oorbodig. Na ons mening behoort die bepaling in regulasie 5(5) voorkeur te geniet. Werknemers met onderliggende gesondheidstoestande mag dus verplig word om terug te keer werk toe onderhewig aan addisionele spesiale maatreëls om hul gesondheid en veiligheid te verseker. Die omstandighede van elke besigheid sal sorgvuldig in ag geneem moet word. Gegewe die moontlikheid van verskillende vertolkings, moedig ons besighede aan om onafhanklike advies in te win oor riglyne in hierdie verband.

Jahni de Villiers

Hoof: Arbeid en Ontwikkeling