

Wat 'n werkgewer moet doen in geval van landwyse protesaksie

Dit gebeur van tyd tot tyd dat gemeenskapsgroepe of vakbonde 'n oproep aan landsburgers rig om aan protesaksie deel te neem. Dit kan tot gevolg hê dat werknemers nie vir werk opdaag nie. Gegewe die moontlikheid van wydverspreide ontwrigting, is die vraag hoe werkgewers op so 'n situasie moet reageer.

Gestel werkgewers neem 'n neutrale standpunt in, word hulle deur verskeie moontlike scenario's in die gesig gestaar:

1. Werknemers wat om verlof aansoek doen ten einde aan die protesaksie deel te neem.
2. Werknemers wat daarop aandring om ter ondersteuning van die protesaksie weg te bly, omdat hulle glo dat dit hulle reg is (sonder om om verlof aansoek te doen).
3. Werknemers wat om verlof aansoek doen uit vrees vir ontwrigting van vervoer of moontlike geweld.
4. Werknemers wat eenvoudig net nie vir werk opdaag nie, sonder dat hulle om verlof aansoek gedoen het.

Sommige werkgewers kan, uit 'n bedryfsoogpunt, nie eintlik grootskaalse afwesigheid bekostig nie. Ander word dalk minder geraak.

Beskermdde protesaksie

'n Nasionale wegbly-aksie is nie altyd "*beskermdde protesaksie*" ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge nie. Artikel 77 van die Wet maak voorsiening vir "*protesaksie om die sosio-ekonomiese belange van werkers te bevorder, of te beskerm*". Vir werknemers om beskerming te geniet word vereis dat 'n geregistreerde vakbond, of federasie van vakbonde, 'n proses moet aanvoer deur dit vir oorweging aan die Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings- en Arbeidsraad (NEDLAC) voor te lê. Indien die saak onopgelos gebly het, is dit ook nodig om 14 dae kennis van die voorgenome protesaksie te gee.

Indien daar aan bogenoemde vereistes voldoen is, mag werknemers vryelik daaraan deelneem en mag geen dissiplinêre aksie geneem word indien hulle nie vir werk sou opdaag nie.

Onbeskermdde protesaksie

Indien daar nie aan die Wet se vereistes voldoen word nie, geniet werknemers wat daaraan deelneem nie die beskerming wat die Wet bied nie. Dit sal nie noodwending daartoe lei dat die werkgewer teen sodanige werknemers optree nie. Bogenoemde scenario's in ag geneem, is ons advies ten opsigte van "onbeskermdde" protesaksie soos volg:

1. Indien werknemers om geleentheidsverlof aansoek doen ten einde aan die protesaksie deel te neem, is dit elke werkgewer se besluit of die verlof toegestaan sal word, of nie. Werkgewers wat die

2.

protesaksie ondersteun, kan selfs besluit om werkgewers betaalde tyd af te gee. Ander kan besluit om onbetaalde verlof toe te staan.

2. Werknemers wat doelbewus van die werk af wegbly, omdat hulle voel dat dit hulle reg is (sonder om vir verlof aansoek te doen), sal aan wangedrag skuldig wees en kan dissiplinêre optrede verwag.
3. Werkgewers behoort aansoeke om geleentheidsverlof gunstig te oorweeg, indien daar werknemers is wat met goeie rede glo dat hulle vervoer werk toe ontwig kan word, of waar hulle op goeie gronde glo dat geweld tydens die beoogde protesaksie kan voorkom.
4. Daar is dalk werknemers wat dood eenvoudig nie vir werk opdaag nie. Daar kan verskillende redes vir hulle afwesigheid wees. Ons stel voor dat werkgewers gebeurlikheidsplanne gereed het, en dat hulle werknemers vooraf in kennis stel om onmiddellik met hulle onderskeie toesighouers te kommunikeer indien hulle nie werk toe kan kom nie. Die stappe wat die werkgewer teen afwesiges neem, sal van die redes vir die afwesigheid afhang.

Artikel verskaf deur Jan Truter van Labourwise

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