

## Geen water, geen werk nie – moet werknemers betaal word?

Sommige besighede het water nodig om te kan funksioneer. Die heersende droogte in die Wes-Kaap het gelei tot onvoorspelbare onderbrekings weens die inwerkingtreding van waterrantsoeneringsmaatreëls. Onderbrekings in die watertoevoer kan ook om verskeie ander redes voorkom. Gebeurlikheidsplanne is dalk onvoldoende, wat tot gevolg kan hê dat werknemers nie kan werk nie. Is die werknemers op betaling geregtig?

Die beginsels is soortgelyk aan dié wat in die geval van kragonderbrekings geld. Ons het dit 'n aantal jare gelede in 'n nuusbrief behandel, maar die beginsels kan soos volg in die huidige konteks toegepas word:

1. Die gewone reël is dat die werkgewer verplig is om te betaal, indien die werknemer sy of haar diens aan die werkgewer beskikbaar stel. Die verpligting om te betaal berus nie daarop of enige werk in werklikheid gedoen word nie.
2. Die werkgewer is dus verplig om te betaal, selfs as die werknemer se diens weens omstandighede buite die werkgewer se beheer, soos onderbrekings in die watertoevoer, nie benut kan word nie.
3. Indien die kontrak van so 'n aard is dat die werknemer nie betaal word om sy of haar tyd aan die werkgewer beskikbaar te stel nie, maar eerder vir die lewering van 'n sekere resultaat (bv. iemand wat kommissie verdien), ontstaan die werkgewer se plig om te betaal eers wanneer daardie resultaat gelewer is. Net so, indien die werknemer op die grondslag van “as en wanneer nodig” aangestel is, sal die werkgewer net verplig wees om te betaal indien die werknemer reeds gevra is om te werk en die onderbreking in die watertoevoer voorkom in die tyd wat die werknemer ingestem het om te werk.
4. Om die gewone reël te omseil, kan 'n werkgewer 'n ooreenkoms met werknemers onderhandel wat die verpligtinge van albei partye ophef, of verander, tydens enige periode waar lewering weens omstandighede buite die beheer van albei partye onmoontlik word.
5. Sommige Onderhandelingsraad-ooreenkomste bevat bepalings wat die gevolge van die onmoontlikheid van lewering hanteer. Sodanige ooreenkomste geniet voorkeur bo die gemenereregposisie (par. 1 hierbo), of enige ooreenkoms tussen die werkgewer en werknemers.

Kortliks dus is werknemers gewoonlik op betaling vir die beskikbaarheid van hulle diens tydens 'n onderbreking in die watertoevoer geregtig. Werkgewers is egter nie heeltemal magteloos nie. Hulle kan 'n kontraktuele reëling met hulle werknemers onderhandel ten einde die situasie versag.

**Vrywaring:** *Bogenoemde materiaal word slegs vir die doeleindes van algemene inligting verskaf en vorm nie regs- of professionele advies nie. Nóg die skrywer, nóg die uitgewer aanvaar verantwoordelikheid vir enige verlies of skade wat kan spruit uit enige vertroue op die inligting in hierdie artikel bevat.*

Artikel verskaf deur Jan Truter vir [www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za)

[www.labourwise.co.za](http://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](mailto:info@labourwise.co.za).