

Cobalt Oplossings
Vir Besigheids Eienaars



DIE VERPLIGTING OM OORTYD TE WERK

Vraag: *Mag werknemers gedwing word om oortyd te werk? Wat as hulle weier?*

Antwoord: Daar kan van werknemers vereis word om oortyd te werk, indien 'n ooreenkoms te dien effekte bestaan. Weiering om die ooreengekome oortyd te werk, sal wangedrag daarstel.

Kort verduideliking: Artikel 10 van die Wet op Basiese Diensvoorwaarde (die WBD) bepaal dat 'n werkgever nie van 'n werknemer kan vereis, of 'n werknemer mag toelaat, om oortyd te werk nie, tensy 'n ooreenkoms te dien effekte bestaan. Sodanige ooreenkoms hoef nie op skrif te wees nie, maar ten einde dispute te vermy, word daar aanbeveel dat sodanige rekord op skrif gestel word. Die dienskontrak kan 'n ooreenkoms bevat dat oortyd gewerk sal word, indien die behoefte sou ontstaan. Indien 'n werknemer weier om die ooreengekome oortyd te werk, kom dit op kontrakbreuk neer en kan dissiplinêre stappe teen die werknemer gedoen word. Indien werknemers saam weier om ooreengekome oortyd te werk, kom dit op arbeidsoptrede neer en sal die betrokke bepalings van die stakingswetgewing van toepassing wees. (Let wel: Sommige Bedingingsraadooreenkomste bevat spesifieke bepalings vir die regulering van oortyd in 'n spesifieke bedryf of sektor.)

Daar moet op gelet word dat Artikel 6 van die WBD bepaal dat die normale vereiste oortyd per ooreenkoms moet geskied, nie geld nie in gevalle waar "werk sonder versuim gedoen moet word as gevolg van omstandighede waarvoor daar nie redelijkerwys van die werkgever verwag kon word om voorsiening te maak nie en wat nie gedurende hul gewone werksure deur werknemers verrig kan word nie". Indien sodanige omstandighede voorkom en werknemers weier om oortyd te werk, kan hulle aan dissiplinêre stappe onderhewig wees.

Artikel geskryf deur Jan Truter (www.labourwise.co.za)