

## **MAG 'n WERKGEWER SY/HAAR BELEIDE VERANDER?**

**Vraag:** Mag 'n werkgewer 'n beleid sonder die instemming van die werknemers verander?

**Antwoord:** Ja, 'n beleid kan sonder die instemming van die werknemers verander word, behalwe as dit veranderinge aan basiese, of ooreengekome diensvoorwaardes behels.

**Kort verduideliking:** 'n Beleid is gewoonlik 'n breë stelling van 'n werkgewer se benadering tot 'n spesifieke onderwerp (byvoorbeeld 'n "Opleidings- en ontwikkelingsbeleid", "Kommunikasiebeleid", "MIV- en VIGS-beleid", "Rookbeleid"). In gevalle soos hierdie mag die werkgewer die beleid verander sonder om eers die instemming van die werknemers te bekom. Dit is egter wys om die werknemers te raadpleeg ten einde kommunikasie en goeie werkgewer-werknemer-verhoudings in stand te hou.

Waar 'n beleid egter met diensvoorwaardes wat op regs- of ooreengekome gronde berus, verband hou (byvoorbeeld beleide ten opsigte van jaarlikse of ander verlof, werksure, toelaes, maatskaplike voordele), staan die saak anders. Die bepaling van sodanige beleide kan 'n bevestiging van, of meer voordelig wees as, waarop werknemers ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (WBDV), 'n sektorale vasstelling, of bedingingsraad geregtig is. Veranderinge aan sodanige beleide moet tussen die werkgewer en dié se werknemers onderling ooreengekom word.

*Artikel geskryf deur Jan Truter van Labourwise*

[www.labourwise.co.za](http://www.labourwise.co.za) is 'n aanlyn arbeidsbetrekkingsdiens wat ten doel het om werkgewers met die inwerkingstelling van doeltreffende arbeidsbetrekkinge van hulp te wees. Hulle kan via die webtuiste of by [info@labourwise.co.za](mailto:info@labourwise.co.za) gekontak word.