



CORONAVIRUS (COVID-19)

Direkte impak van die Coronavirus (COVID-19) op die werksplek

Hiermee 'n opsomming van besluite geneem tydens Nedlac se spesiale uitvoerende komitee vergadering gehou op 16 Maart 2020:

- Veiligheid en gesondheid risiko assesserings moet in alle werksplekke gedoen word. Riglyne en inligtinglyste sal op www.labour.gov.za beskikbaar wees.
- Werkgewers moet baie streng higiënereëls in werksplekke toepas (fasiliteite om hande te kan was is baie belangrik).
- As 'n werknemer hulself moet isoleer na 'n internasionale reis of kontak met 'n persoon wat die virus onder lede het, sal so 'n isolasie-tydperk as spesiale verlof (onbetaald) geag word en deur die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) vergoed word.
- As 'n besigheid moet sluit weens potensiële besmetting, sal die WVF amptenare uitstuur om werknemers te help om eise in te dien vir die tydperk van sluiting.
- Daar sal hulp beskikbaar wees vir besighede wat in die moeilikheid beland weens die Coronavirus (COVID-19). Dit sal deur die Nasionale Tesourie hanteer word en geen inligting is nog beskikbaar hieroor nie.
- Werknemers wat die virus tydens die verrigting van hul werk opdoen, sal geregtig wees om 'n eis ingevolge die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en –siektes (COIDA) te doen.

Sodra vorms en ander hulpbronne beskikbaar word, sal dit onmiddelik aan lede beskikbaar gemaak word.

Bekommernisse van werkgewers om besigheidsaktiwiteite volhoubaar voort te sit gedurende die verklaarde ramptoestand

- **Werkgewer se verpligting om 'n veilige en gesonde werksomgewing te skep en te handhaaf**
Werkgewers moet 'n veiligheid en gesondheid risiko assessering doen in die werksplek en 'n infeksiebeheerplan ontwikkel en implementeer na aanleiding van die risikobepaling. Tree proaktief op deur streng higiënereëls toe te pas.
- **Verlies aan inkomste en verpligting teenoor werknemers**
Let daarop dat elke werksplek verskil en werkgewers se unieke omstandighede sal bepaal watter oplossing oorweeg kan word. **Dit is krities dat werkgewers die korrekte prosedure moet volg.** Opsies sluit in:

- Korttyd: Werkgewers kan korttyd implementeer wanneer die normale werksvolume drasties afgeneem het, maar daar steeds aktiwiteite moet plaasvind. Werknemers werk dus minder ure en word dienooreenkomstig vergoed vir ure gewerk.
- Tydlike afliggings: Werkgewers kan werknemers tydelik aflê weens operasionele vereistes wanneer besigheidsaktiwiteite tot stilstand kom. Werknemers is geregtig om WVF voordele te eis vir hierdie tydperk.
- Onbetaalde verlof: Die werkgever en werknemer kan ooreenkom op onbetaalde verlof vir 'n spesifieke tydperk.
- **Afwesigheid in die werksplek**
 - Selfkwarantyn: As 'n werknemer hulself moet isoleer na 'n internasionale reis of kontak met 'n persoon wat die virus onder lede het, sal so 'n isolasie-tydperk as spesiale verlof (onbetaald) geag word en deur die WVF vergoed word.
 - Risiko gekoppel aan openbare vervoer: Die werknemer het die verantwoordelikheid om aan te meld vir diens en sal afwesigheid hanteer word op die beginsel van geen werk geen betaling.

Kontak die LWO vir bystand by **086 110 1828** of indien u enige navrae het in hierdie verband. Ons is 24/7 beskikbaar.

0861 101 828 | www.lwo.co.za | info@lwo.co.za |

