



ADDENDUM TOT SOLIDARITEIT SE PRAKTYKSKODE: COVID-19-INENTING VERPLIGBAARHEID VAN WERKNEMERS OM COVID-19-INENTING TE ONTVANG

| INHOUD | BLADSY |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1. INLEIDING | 1 |
| 2. WAARDE VAN COVID-19-INENTING | 2 |
| 3. VERANTWOORDELIKHEDE VAN WERKGEWERS | 2 |
| Risikoanalise | 2 |
| Plan vir beskermingsmaatreëls | 3 |
| Verantwoordelikhede van kleiner besighede | 7 |
| 4. REGTE EN VERANTWOORDELIKHEDE VAN WERKNEMERS | 7 |
| 5. ONTSLAG OF ANDER NEGATIEWE GEVOLGE VIR WERKNEMERS WAT WEIER OM INGEËNT TE WORD TEEN COVID-19 | 10 |

INLEIDING

- Op 1 Oktober 2020 het die Minister van Indiensneming en Arbeid ("*die minister*") 'n direktief uitgereik met beroepsgesondheid- en veiligheidsmaatreëls vir die hantering van Covid-19 in werkplekke (Goewermentskennisgewing 479, *Staatskoerant* 43257 van 29 April 2020).
- Op 11 Junie 2021 het die minister 'n gewysigde gekonsolideerde direktief op beroepsgesondheid- en veiligheidsmaatreëls in werkplekke in die *Staatskoerant* gepubliseer (Goewermentskennisgewing 499, *Staatskoerant* 44700) ("*die direktief*"). Hierdie direktief handel onder andere oor die toediening van Covid-19-inentings, en spesifiek oor die moontlikheid dat werkgewers werknemers by die werkplek mag verplig om Covid-19-inentings te ontvang.
- Die direktief is van toepassing op alle werkgewers wat ingevolge die Covid-19-regulasies toegelaat word om hulle werksaamhede voort te sit. Dit is egter nie van toepassing op



www.solidariteit.co.za

Solidariteit Hoofkantoor | Solidarity Head Office

T: 012 644 4300 | F: 012 349 8510 | E: badbgv@solidariteit.co.za

H.v. DF Malanrylaan en Eendrachtstaat, Kloofsig | Cnr DF Malan and Eendracht Streets, Kloofsig

werkgewers in mynbou en werkplekke waar wetgewing op die handelsvloot van toepassing is nie. Die direktief bevat ook minder streng bepalings oor die verpligting van werknemers om Covid-19-inentings te ontvang wat op besighede met 10 of minder werknemers van toepassing is.

WAARDE VAN COVID-19-INENTING

4. Solidariteit het begrip vir en respekteer persone se standpunte en bekommernisse oor die Covid-19-entstof en -inenting, maar is in beginsel nie gekant teen die konsep van inenting ten aansien van Covid-19 om individue en gemeenskappe te beskerm nie.
5. Solidariteit bevestig dat dit nie hier gaan oor 'n "vir of téén entstof"-debat nie, maar oor die individuele vryheid van keuse, en dat hierdie vryheid te alle tye gerespekteer word.

VERANTWOORDELIKHEDE VAN WERKGEWERS

6. Risikoanalise [paragraaf 3(1)(a) van die direktief]
 - 6.1 Die eerste ding wat werkgewers moet doen, is om 'n behoorlike risikoanalise te doen, met spesifieke inagneming van die vereistes vervat in die regulasies oor gevaarlike biologiese agense (*Hazardous Biological Agents*) uitgevaardig kragtens die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, Wet No. 85 van 1993 [paragraaf 3(1)(a)(i)].
 - 6.2 Hierdie risikoanalise moet gedoen word ten aansien van –
 - 6.2.1 elke werkplek;
 - 6.2.2 elke werkaktiwiteit wat by elke werkplek verrig word; en
 - 6.2.3 elke werknemer.

- 6.3 Die doel van hierdie risikoanalise is om die risiko's van Covid-19-infeksie by elke werkplek te bepaal en om te bepaal of inenting verpligtend gemaak moet word of nie.
- 6.4 Die werkgever moet met die volgende partye konsulteer oor die risikoanalise en plan [paragraaf 3(1)(c)]:
- 6.4.1 'n verteenwoordigende vakbond; en
- 6.4.2 'n gesondheid- en veiligheidskomitee by die werkplek, of by afwesigheid van sodanige komitee, met 'n gesondheid- en veiligheidsverteenwoordiger of 'n werknemersverteenwoordiger.
- 6.5 Werkgewers moet binne 21 dae nadat hierdie direktief in werking getree het, dit wil sê ná 11 Junie 2021 toe dit in die *Staatskoerant* gepubliseer is, ooreenkomstig die bepalings van artikels 8 en 9 van die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, 1993, en met inagneming van die operasionele (dit wil sê die praktiese) vereistes van die werkplek, die volgende bepaal:
- 6.5.1 of die werkgever van voorneme is om inentings verpligtend te maak; en indien wel,
- 6.5.2 watter spesifieke werknemers ingeënt moet word as gevolg van die risiko van Covid-19-infeksie deur hulle werk of hulle risiko van ernstige siekte of dood as gevolg van die werknemers se ouderdom of siektetoestande (komorbiditeite) [paragraaf 3(1)(a)(ii)].
7. Plan vir beskermingsmaatreëls [paragraaf 3(1)(b)]
- 7.1 Na aanleiding van en gebaseer op bogenoemde risikoanalises moet werkgewers 'n plan opstel of 'n bestaande plan wysig om die risiko van Covid-10-infeksie by die werkplek te elimineer of te beheer.
- 7.2 Hierdie plan moet die volgende aspekte uiteensit:

- 7.2.1 die beskermingsmaatreëls wat getref is vir die gefaseerde terugkeer van werknemers voor heropening (let op die vereiste inhoud van hierdie plan, soos bedoel in paragraaf 3(2) van die direktief); en
- 7.2.2 die maatreëls wat die werkgever van voorneme is om te implementeer ten aansien van die inenting van die werknemers ooreenkomstig die direktief en met inagneming van die riglyne vervat in Aanhangsel C van die direktief (hier onder vermeld).
- 7.3 Aanhangsel C van die direktief is baie belangrik, aangesien dit riglyne gee wat nagekom moet word as 'n werkgever inenting verpligtend wil maak. Die riglyne wat vervat is in Aanhangsel C van die direktief en wat in ag geneem moet word by die maatreëls wat die werkgever van voorneme is om te implementeer ten aansien van die inenting van die werknemers, is die volgende:
- 7.3.1 Aanhangsel C handel oor die belangrikste aspekte van 'n beleid rondom verpligte inenting by die werkplek. Die riglyne vervat in hierdie aanhangsel word in die algemeen gestel en afwykings daarvan kan onder die regte omstandighede regverdigbaar wees; dit kan byvoorbeeld wees dat die aard of grootte van 'n werkplek 'n ander benadering regverdig.
- 7.3.2 Aanhangsel C vereis egter dat werkgevers eerstens moet poog om 'n kollektiewe ooreenkoms met vakbonde aan te gaan oor die maatreëls wat nagekom moet word as 'n werkgever inenting verpligtend wil maak.
- 7.3.3 Die onderliggende sleutelbeginsels is dat werkgevers en werknemers mekaar met wedersydse respek moet behandel en dat werkgevers en werknemers 'n hoë premie moet plaas op die vereistes van openbare gesondheid, die grondwetlike regte van werknemers (soos benadruk deur die direktief) en die effektiewe funksionering van die werkgever se besigheid.

7.3.4 Behalwe as daar anders ooreengekom word in 'n kollektiewe ooreenkoms, moet die plan wat enige persoon verplig om ingeënt te word ingevolge die Covid-19-plan, die volgende bevat:

7.3.4.1 Elke werknemer wat deur die werkgever geïdentifiseer is om ingeënt te moet word, moet in kennis gestel word van –

- die verpligting om ingeënt te word as en wanneer 'n entstof vir daardie werknemer beskikbaar word;
- die werknemer se reg om te weier om ingeënt te word op grond van –
 - ✓ die werknemer se grondwetlike regte tot liggaamlike integriteit en vryheid van godsdiens, geloof of opinie; of
 - ✓ op mediese gronde, soos byvoorbeeld op grond van 'n kontra-indikase soos 'n erge allergiese reaksie op entstowwe of sekere bestanddele daarvan;
- die reg van die werknemer om 'n geleentheid te kry om, op die werknemer se versoek, te konsulteer met 'n gesondheid- en veiligheidsvertegenwoordiger, 'n werknemersvertegenwoordiger of 'n vakbondbeampte.

7.3.4.2 Afgesien van bogenoemde verpligting ten aansien van wedersydse respek en die plasing van 'n hoë premie op die vereistes van openbare gesondheid, die grondwetlike regte van werknemers en die effektiewe funksionering van die werkgever se besigheid, behoort die werkgever, waar dit redelikerwys uitvoerbaar is, vir doeleindes van Covid-19-inenting vervoer te verskaf na en van die toegewysde inentingspersele.

7.3.4.3 Indien 'n werknemer enige negatiewe newe-effekte kry as gevolg van die Covid-19-inenting, behoort die werkgever daardie werknemer betaalde af tyd te gee om te herstel en behoort dit aangemeld te word ingevolge die

Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes, Wet No. 130 van 1993, indien daardie werknemer oor betaalde siekteverlof beskik.

7.3.4.4 As 'n werknemer op enige grondwetlike of mediese gronde sou weier om ingeënt te word, behoort die werkgever –

- voorligting te gee aan daardie werknemer en, indien die werknemer dit versoek, die werknemer toe te laat om leiding te kry van 'n gesondheid- en veiligheidsverteenwoordiger, werknemersverteenwoordiger of vakbondbeampte;
- die werknemer te verwys vir verdere mediese evaluasie, as daar 'n mediese kontra-indikasie vir die inenting is; en
- indien nodig, stappe te doen om die werknemer redelikerwys te akkommodeer in 'n posisie wat nie van die werknemer vereis om ingeënt te word nie.

7.3.5 “Redelike akkommodasie”

7.3.5.1 Vir doeleindes van hierdie riglyne beteken “*redelike akkommodasie*” enige verandering of verstelling aan 'n werk, of die werkomgewing, wat 'n werknemer wat versuim of weier om ingeënt te word, in staat stel om in diens te bly.

7.3.5.2 Dit kan ook 'n verstelling insluit wat die werknemer toelaat om weg van die werkperseel af of by die huis of in isolasie by die werkplek soos in 'n kantoor of pakhuis te werk, of om buite gewone werkure te werk.

7.3.5.3 In gevalle van beperkte kontak met ander persone in die werkplek kan dit ook insluit dat die werknemer 'n N95-masker moet dra.

7.3.5.4 Die tersaaklike bepalings rakende “*redelike akkommodasie*” in die Goeie Praktykskode: Sleutelaspekte rakende die Indiensneming van Mense met Gestremdhede, uitgevaardig ingevolge die Wet op Diensbillikheid / *Employment Equity Act*, Wet No. 55 van 1998, is ook in Aanhangsel C geïnkorporeer.

8. Verantwoordelikhede van kleiner besighede

- 8.1 Die direktief bevat minder streng bepalings oor die verpligting van werknemers om Covid-19-inentings te ontvang wat op besighede met 10 of minder werknemers van toepassing is.
- 8.2 Behoudens die werkgewer se verpligtinge ingevolge die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, 1993, om ’n risikoanalise te doen, hoef werkgewers met 10 of minder werknemers slegs die maatreëls na te kom soos uiteengesit in paragraaf 12 van die direktief [paragraaf 2(3) saamgelees met paragraaf 12(1) van die direktief].
- 8.3 Die bepalings van paragraaf 12(1) van die direktief handel egter slegs oor die gewone en reeds bekende maatreëls van die handhawing van ’n veilige afstand tussen werknemers, higiëneprotokolle, die beskerming van kwesbare persone, ensovoorts, en bevat geen bepaling ten aansien van die verpligting van werkgewers om werknemers te verplig om hulle te laat inent teen Covid-19 nie.

REGTE EN VERANTWOORDELIKHEDE VAN WERKNEMERS

9. Paragraaf 13 van die direktief bepaal dat elke werknemer, aanvullend tot die verantwoordelikhede van werknemers ingevolge die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, 1993, verplig is om te voldoen aan die maatreëls wat die werkgewer ingevolge die direktief instel.
10. Let wel dat die voormelde verpligting saamgelees moet word met die erkenning van werknemers se reg om te weier om ingeënt te word op grond van hulle grondwetlike regte of mediese gronde. Dit wil sê, die direktief ontnem nie werknemers van hulle vryheid van

keuse om nie die Covid-19-inenting te ontvang nie. Hulle mag dus op grond van die genoemde grondwetlike regte of op mediese gronde weier om te voldoen aan die werkgewer se instruksie dat hulle teen Covid-19-ingeënt moet word.

11. Afgesien van bogenoemde, plaas die direktief geen spesifieke verantwoordelikhede op werknemers ten aansien van die instelling deur werkgewers van 'n verpligting om Covid-19-inentings te ontvang nie.
12. Die volgende regte en verantwoordelikhede van werknemers kan egter uit die direktief afgelei word:
 - 12.1 Die direktief erken werknemers se grondwetlike regte om inenting te weier op grondwetlike of mediese gronde.
 - 12.2 Werkgewers is verplig om voorligting te gee aan werknemers wat sou weier om ingeënt te word en werknemers behoort ten minste die werkgewers in hierdie verband aan te hoor.
 - 12.3 Werknemers het die reg om te praat met 'n gesondheid- en veiligheidsverteenwoordiger, werknemersverteenwoordiger of vakbondbeampte, vir leiding ten aansien van die uitoefening van hulle keuse om hulle te laat inent.
 - 12.4 Werkgewers het die reg om werknemers te verwys vir verdere mediese evaluasie as daar 'n mediese kontra-indikasie vir Covid-19-inenting is. Werknemers moet hulle dus aan sodanige mediese evaluasie onderwerp.
 - 12.5 Werknemers het die reg dat die werkgewer stappe moet doen om hulle redelikerwys te akkommodeer in 'n posisie wat nie van die werknemer vereis om ingeënt te word nie. Redelike akkommodering beteken egter nie net om die werknemers in alternatiewe poste te plaas nie, maar dit beteken ook dat werkgewers ander stappe moet oorweeg, byvoorbeeld om werknemers van die huis af of in isolasie by die werkplek te laat werk, om werknemers se pligte te verander om die risiko van infeksie te vermy of te verminder, om veranderinge aan die werkplek aan te bring, byvoorbeeld deur verbeterde ventilasie of skeidings tussen

werknemers, of, as laaste uitweg, om gepaste persoonlike beskermende toerusting (“PPE”) te verskaf.

12.6 Die direktief maak voorsiening vir ’n aantal maatreëls wat deur die werkgewer getref moet word om die werkplek veilig en gesond te maak teen die Covid-19-risiko’s. Werknemers, gesondheid- en veiligheidsverteenwoordigers, werknemersverteenwoordigers en vakbondbeamptes moet verseker dat al hierdie maatreëls behoorlik in plek is en dat die residuele risiko’s behoorlik bepaal en in ag geneem word voordat werkgewers hulle wend tot die vereiste van verpligte inenting. Die maatreëls wat deur die werkgewer getref moet word om die werkplek veilig en gesond te maak teen die Covid-19-risiko’s, sluit die volgende in:

12.6.1 Administratiewe maatreëls (paragraaf 4), insluitend kennisgewings aan en bewusmaking van werknemers van die Covid-19-risiko’s en die maatreëls wat getref is om dit te beheer, die aanstelling van ’n Covid-19-voldoeningsbeampte, monitering en toesighouding, die minimalisering van die aantal werknemers by die werkplek, die minimalisering van kontak tussen werknemers en lede van die publiek, die tydelike sluiting van werkareas vir dekontaminasie, ensovoorts.

12.6.2 Die handhawing van fisiese afstand (paragraaf 5).

12.6.3 Mediese sifting vir Covid-19-simptome en blootstelling (paragraaf 6).

12.6.4 Sanitering, ontsmetting en hande was (paragraaf 7).

12.6.5 Die dra van maskers van materiaal (“*cloth*”) (paragraaf 8).

12.6.6 Spesifieke maatreëls vir werkplekke waartoe die publiek toegang het (paragraaf 9).

12.6.7 Ventilاسie (paragraaf 10).

12.6.8 Spesifieke persoonlike beskermende toerusting (“PBT”) (paragraaf 11).

- 12.7 Ter aanvulling van die voormelde moet spesifiek kennis geneem word van die reg van werknemers om te weier om te werk onder omstandighede waar daar 'n onmiddellike en ernstige risiko van blootstelling aan Covid-19-infeksie is.
13. In die lig van bogenoemde word aanbeveel dat werknemers in gesprek tree met hulle gesondheid- en veiligheidsverteenwoordigers, werknemersverteenwoordigers en vakbondbeamptes en dat hulle verseker dat –
- 13.1 die werkgever alle beskermingsmaatreëls behoorlik instel; en
- 13.2 hulle in staat is om werknemers behoorlik te adviseer oor hulle reg om te weier om Covid-19-inenting te ontvang en self ook voorstelle vir die akkommodering van die werknemers aan die werkgever te maak.
14. Betreffende die weiering op mediese gronde om teen Covid-19 ingeënt te word, is dit belangrik dat werknemers vroegtydig mediese advies, bevestiging en motivering inwin by geskikte mediese praktisyns.
15. Daar word aanbeveel dat werknemers wat inenting weier, werkgevers skriftelik daarvan in kennis stel, met 'n uiteensetting van die redes vir die weiering en, waar gepas, aanhegting van die nodige bewyse daarvan, en voorstelle ten aansien van hulle alternatiewe akkommodering by die werk.

ONTSLAG OF ANDER NEGATIEWE GEVOLGE VIR WERKNEMERS WAT WEIER OM INGEËNT TE WORD TEEN COVID-19

16. Dit is belangrik om daarop te let dat die direktief geensins voorsiening maak vir die ontslag van werknemers op grond van die weiering om ingeënt te word nie. Alhoewel die werkgever die reg het om na 'n deursigtige en billike proses spesifieke werknemers te identifiseer vir verpligte entstof-toediening, word die werknemer wat aldus geïdentifiseer is, se reg tot weiering duidelik benadruk in die direktief.

17. In die uiters uitsonderlike geval waar 'n werkgewer wel kan bewys dat inenting kritiek belangrik is in die werkplek vir 'n spesifieke geïdentifiseerde individu en die individu weier om ingeënt te word, sal die normale arbeidsregtelike billikheidsbeginsel dikteer dat die werkgewer en die werknemer poog om die botsing van belange op die mins ingrypende wyse op te los.