

# **WET OP DIE INDIENSNEMING VAN OPVOEDERS 76 VAN 1998<sup>i\*</sup>**

[GOEDGEKEUR OP 30 SEPTEMBER 1998][DATUM VAN INWERKINGTREDING: 2 OKTOBER 1998]

*(Engelse teks deur die President geteken)*

## **soos gewysig by**

Wysigingswet op Onderwyswette 48 van 1999

Wysigingswet op Onderwyswette 53 van 2000

Wysigingswet op Onderwyswette 57 van 2001

Wysigingswet op Onderwyswette 50 van 2002

Wysigingswet op Onderwyswette 1 van 2004

Wysigingswet op Onderwyswette 24 van 2005

"Further Education and Training Colleges Act" 16 van 2006

Wysigingswet op Wette op Basiese Onderwys 15 van 2011

**[LW:** Die Wet is gewysig deur a. 17 van Wet 15 van 2011 deur die uitdrukking "Departement van Onderwys", waar dit ook al voorgekom het, deur die uitdrukking "Departement van Basiese Onderwys" te vervang; deur die uitdrukking "basiese onderwys en opleiding vir volwassenes", waar dit ook al voorgekom het, deur die uitdrukking "onderwys en opleiding vir volwassenes" te vervang.]

## **WET**

**Om voorsiening te maak vir die indiensneming van opvoeders deur die Staat, vir die reëling van die diensvoorwaardes, dissipline, aftrede en ontslag van opvoeders en vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan.**

## **INDELING VAN ARTIKELS**

### *Artikels*

		HOOFSUK 1
1-3	Uitleg en toepassing van Wet	
		HOOFSUK 2
4-5	Diensvoorwaardes en diensstate van opvoeders	
		HOOFSUK 3
6-9	Aanstellings, bevorderings en oorplasinge	
		HOOFSUK 4
10-15	Diensbeëindiging	
		HOOFSUK 5
16-26	Onbekwaamheid en wangedrag	
		HOOFSUK 6
27-32	Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders	
	[Hoofstuk 6 (artikels 27 tot en met 32) herroep by a. 28 van Wet 31 van 2000.]	
		HOOFSUK 7
27-33	Algemeen	

## **HOOFSUK 1**

### **UITLEG EN TOEPASSING VAN WET (aa 1-3)**

#### **1 Woordomskrywing**

In hierdie Wet, tensy uit die samehang anders blyk, beteken-

**"departementele kantoor"** 'n kantoor of instelling wat deur die Departement van Basiese Onderwys of 'n provinsiale departement van onderwys beheer of geadministreer word, maar nie ook 'n openbare skool nie;

[Omskrywing van "departementele kantoor" vervang by a. 15 (a) van Wet 15 van 2011.]

**"Departementshoof"**, met betrekking tot 'n provinsiale departement van onderwys, die hoof van die provinsiale departement van onderwys;

**"Departement van Basiese Onderwys"** die departement ingestel ingevolge artikel 7 (2) saamgelees met Bylae 1 by die Staatsdienswet, 1994 (Proklamasie 103 van 1994), verantwoordelik vir basiese onderwys op nasionale vlak;

---

[Omskrywing van "Departement van Basiese Onderwys", voorheen "Departement van Onderwys", vervang by a. 15 (b) van Wet 15 van 2011.]

**"Direkteur-generaal"** die Direkteur-generaal: Basiese Onderwys;

[Omskrywing van "Direkteur-generaal" vervang by a. 15 (c) van Wet 15 van 2011.]

**"hierdie Wet"** ook 'n regulasie en die Bylaes by hierdie Wet;

[Omskrywing van "hierdie Wet" vervang by a. 6 (b) van Wet 53 van 2000.]

**"inrigting vir verdere onderwys en opleiding"** .....

[Omskrywing van "inrigting vir verdere onderwys en opleiding" vervang by a. 6 (a) van Wet 53 van 2000 en geskrap by a. 58 (3) van Wet 16 van 2006.]

**"Lid van die Uitvoerende Raad"** die lid van die Uitvoerende Raad van 'n provinsie verantwoordelik vir die onderwysportefeulje van daardie provinsie;

**"Minister"** die Minister van Basiese Onderwys;

[Omskrywing van "Minister" vervang by a. 15 (d) van Wet 15 van 2011.]

**"openbare skool"** 'n openbare skool soos in artikel 1 van die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996 (Wet 84 van 1996), omskryf;

**"opvoeder"** 'n persoon wat ander persone leer, opvoed of oplei of wat professionele opvoedkundige dienste, met inbegrip van professionele terapie en onderwyssielkundige dienste, by 'n openbare skool, inrigting vir verdere onderwys en opleiding, departementele kantoor of sentrum vir basiese onderwys vir volwassenes verskaf en wat aangestel is in 'n pos op 'n diensstaat van opvoeders kragtens hierdie Wet;

**"provinsiale departement van onderwys"** 'n departement verantwoordelik vir onderwys in 'n provinsie en sluit alle openbare skole, inrigtings vir verdere onderwys en opleiding, departementele kantore en sentrums vir basiese onderwys vir volwassenes in daardie provinsie in;

**"regulasie"** 'n regulasie kragtens artikel 35 uitgevaardig;

**"sentrum vir basiese onderwys vir volwassenes"** 'n sentrum wat onder die beheer van 'n provinsiale departement van onderwys is en waarin basiese onderwysprogramme aangebied word aan persone wat 16 jaar of ouer is;

**"vakbond"** 'n vakbond wat 'n lid van die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys is;

**"voorgeskryf"** by regulasie voorgeskryf;

**"werkgewer"**, met betrekking tot 'n bepaling van Hoofstuk 4, 5 of 7 wat van toepassing is op, of in verband staan met-

(a) 'n opvoeder in die diens van die Departement van Basiese Onderwys, die Direkteur-generaal;

[Par. (a) vervang by a. 15 (e) van Wet 15 van 2011.]

(b) 'n opvoeder in die diens van 'n provinsiale departement van onderwys, die Departementshoof;

**"Wet op Arbeidsverhoudinge"** die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995).

## **2 Toepassing van Wet**

Hierdie Wet is van toepassing ten opsigte van die indiensneming van opvoeders by-

(a) openbare skole; en

(b) departementele kantore.

[A. 2 gewysig by a. 58 (3) van Wet 16 van 2006 en vervang by a. 16 van Wet 15 van 2011.]

## **3 Werkgewers van opvoeders en ander persone**

(1) Behalwe vir sover hierdie artikel anders bepaal-

(a) is die Direkteur-generaal die werkgewer van opvoeders in die diens van die Departement van Basiese Onderwys in poste op die diensstaat van opvoeders van genoemde Departement vir alle doeleindes van indiensneming; en

- (b) is die Departementshoof die werkgewer van opvoeders in die diens van die provinsiale departement van onderwys in poste op die diensstaat van opvoeders van daardie departement vir alle doeleindes van indiensneming.
- (2) Vir die doeleindes van die bepaling van die salarisse en ander diensvoorwaardes van opvoeders is die Minister die werkgewer van alle opvoeders.
- (3) Vir die doeleindes van die skepping van poste-
  - (a) op die diensstaat van opvoeders van die Departement van Basiese Onderwys is die Minister die werkgewer van opvoeders in die diens van genoemde Departement; en
  - (b) op die diensstaat van opvoeders van 'n provinsiale departement van onderwys is die Lid van die Uitvoerende Raad die werkgewer van opvoeders in die diens van daardie departement.
- (4) 'n Openbare skool is die werkgewer van persone in die diens van bedoelde skool soos in artikel 20 (4) of (5) van die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996 (Wet 84 van 1996), beoog.
- (5) .....  
 [Sub-a. (5) geskrap by a. 58 (3) van Wet 16 van 2006.]

## **HOOFSTUK 2**

### **DIENSVOORWAARDES EN DIENSSTATE VAN OPVOEDERS (aa 4-5)**

#### **4 Salarisse en ander diensvoorwaardes van opvoeders**

(1) Ondanks andersluidende wetsbepalings maar behoudens die bepalinge van hierdie artikel, die Wet op Arbeidsverhoudinge of 'n kollektiewe ooreenkoms wat deur die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys gesluit is, moet die Minister die salarisse en ander diensvoorwaardes van opvoeders bepaal.

(2) Verskillende salarisse en diensvoorwaardes kan aldus bepaal word ten opsigte van verskillende range en grade opvoeders, opvoeders aangestel by of buite onderwysinstellings of opvoeders aangestel in verskillende sektore van onderwys.

(3) 'n Bepaling van die Minister kragtens hierdie artikel wat uitgawes uit die Nasionale Inkomstefonds meebring, mag slegs met die instemming van die Minister van Finansies gemaak word.

#### **5 Diensstate van opvoeders**

(1) Ondanks andersluidende wetsbepalings maar behoudens die norme wat vir die voorsiening van poste voorgeskryf word-

- (a) bestaan die diensstaat van opvoeders van die Departement van Basiese Onderwys uit die poste wat deur die Minister geskep is; en
- (b) bestaan die diensstaat van opvoeders van 'n provinsiale departement van onderwys uit die poste wat deur die Lid van die Uitvoerende Raad geskep is.

(2) Die diensstaat van opvoeders van 'n openbare skool, inrigting vir verdere onderwys en opleiding, departementele kantoor of sentrum vir basiese onderwys vir volwassenes onder die beheer van 'n provinsiale departement van onderwys bestaan, behoudens die norme wat vir die voorsiening van poste voorgeskryf word, uit die poste wat deur die Departementshoof aan bedoelde skool, inrigting, kantoor of sentrum vanuit die diensstaat van opvoeders van daardie departement toegewys is.

(3) By die toepassing van hierdie Wet-

- (a) sluit die bevoegdheid om 'n pos kragtens hierdie artikel te skep die bevoegdheid in om die pos te gradeer, te hergradeer, te benoem, te herbenoem, te omskep of af te skaf; en
- (b) sluit die bevoegdheid om 'n pos kragtens hierdie artikel toe te wys die bevoegdheid in om die pos her toe te wys.

## **HOOFSTUK 3**

### **AANSTELLINGS, BEVORDERINGS EN OORPLASINGS (aa 6-9)**

#### **6 Bevoegdhede van werkgewers**

(1) Behoudens die bepalings van hierdie artikel moet die aanstelling van 'n persoon, of die bevordering of oorplasing van 'n opvoeder-

- (a) in die diens van die Departement van Basiese Onderwys deur die Direkteur-generaal gedoen word; of
- (b) in die diens van 'n provinsiale departement van onderwys deur die Departementshoof gedoen word.

(2) Behoudens die bepalings van hierdie Hoofstuk, die Wet op Arbeidsverhoudinge of 'n kollektiewe ooreenkoms wat deur die Raad vir Arbeidsverhoudinge in die Onderwys gesluit is, moet aanstellings in, en bevorderings of oorplasinge na, poste op 'n diensstaat van opvoeders kragtens hierdie Wet gedoen word ooreenkomstig die prosedure en die vereistes wat die Minister bepaal.

(3) (a) Behoudens paragraaf (m) kan enige aanstelling, bevordering of oorplasing in of na enige pos op die diensstaat vir opvoeders van 'n openbare skool of 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding slegs op aanbeveling van die beheerliggaam van die openbare skool of die raad van die inrigting vir verdere onderwys en opleiding, na gelang van die geval, gedoen word, en indien daar opvoeders in die betrokke provinsiale onderwysdepartement is wat as gevolg van operasionele vereistes meer is as die diensstaat vir opvoeders van 'n openbare skool of inrigting vir verdere onderwys en opleiding, kan sodanige aanbeveling gedoen word slegs uit kandidate deur die Departementshoof geïdentifiseer, wat botallig en vir die betrokke pos geskik is.

(b) By oorweging van die aansoeke moet die beheerliggaam of die raad, na gelang van die geval, verseker dat die beginsels van billikheid, herstel en verteenwoordigendheid nagekom word en die beheerliggaam of raad, na gelang van die geval, moet hou by-

- (i) die demokratiese waardes en beginsels in artikel 7 (1) bedoel;
- (ii) enige prosedure waarop kollektief ooreengekom is of wat deur die Minister bepaal is vir die aanstelling, bevordering of oorplasing van opvoeders;
- (iii) enige vereiste waarop kollektief ooreengekom is of wat deur die Minister bepaal is vir die aanstelling, bevordering of oorplasing van opvoeders, waaraan die kandidaat moet voldoen;
- (iv) 'n prosedure waardeur vasgestel word dat die kandidaat geregistreer is of kwalifiseer vir registrasie as 'n opvoeder by die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders; en
- (v) prosedures wat sal verseker dat die aanbeveling nie deur onbehoorlike invloed op die lede van die beheerliggaam of die raad, na gelang van die geval, verkry word nie.

(c) Die beheerliggaam of die raad, na gelang van die geval, moet 'n lys in voorkeurvulgorde aan die Departementshoof voorlê van-

- (i) minstens drie name van aanbevole kandidate; of
- (ii) minder as drie kandidate in oorleg met die Departementshoof.

(d) Wanneer die Departementshoof die aanbeveling in paragraaf (c) beoog oorweeg, moet hy of sy, voordat hy of sy 'n aanstelling doen, verseker dat die beheerliggaam of die raad, na gelang van die geval, aan die vereistes in paragraaf (b) voldoen het.

(e) Indien die beheerliggaam of die raad, na gelang van die geval, nie aan die vereistes in paragraaf (b) voldoen het nie, moet die Departementshoof die aanbeveling verwerp

(f) Ondanks die voorkeurvulgorde in paragraaf (c) en behoudens paragraaf (d) kan die Departementshoof enige geskikte kandidaat op die lys aanstel.

(g) Indien die Departementshoof 'n aanbeveling verwerp, moet hy of sy-

- (i) al die aansoeke oorweeg wat vir daardie pos voorgelê is;
  - (ii) die vereistes in paragraaf (b) (i) tot (iv) toepas; en
  - (iii) ondanks paragraaf (a), 'n geskikte kandidaat tydelik aanstel of die pos heradverteer.
-

(h) Die beheerliggaam of die raad, na gelang van die geval, kan by die Lid van die Uitvoerende Raad appèl aanteken teen die besluit van die Departementshoof oor die tydelike aanstelling in paragraaf (g) beoog.

(i) Die appèl in paragraaf (h) beoog, moet ingedien word binne 14 dae na ontvangs van die kennisgewing van aanstelling.

(j) Die appèl moet binne 30 dae deur die Lid van die Uitvoerende Raad afgehandel word.

(k) Indien geen appèl binne 14 dae ingedien word nie, kan die Departementshoof die tydelike aanstelling in 'n permanente aanstelling omskakel soos in artikel 6B beoog.

(l) 'n Aanbeveling in paragraaf (a) beoog, moet gedoen word binne twee maande na die datum waarop 'n beheerliggaam of raad, na gelang van die geval, versoek is om 'n aanbeveling te doen, by gebrek waarvan die Departementshoof 'n aanstelling kan doen sonder sodanige aanbeveling.

(m) Totdat die betrokke beheerliggaam of raad, na gelang van die geval, ingestel word, moet die aanstelling, bevordering of oorplasing in 'n tydelike hoedanigheid in enige pos op die diensstaat vir opvoeders deur die Departementshoof gedoen word waar 'n-

(i) nuwe openbare skool ingevolge die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996, en enige toepaslike provinsiale wet ingestel word;

(ii) .....

[Par. (ii) herroep by a. 58 (3) van Wet 16 van 2006.]

(iii) nuwe openbare sentrum vir onderwys vir volwassenes ingevolge die Wet op Onderwys en Opleiding vir Volwassenes, 2000, en enige toepaslike provinsiale wet ingestel word.

[Sub-a. (3) gewysig by a. 15 (a) van Wet 48 of 1999, by a. 15 (b) van Wet 48 of 1999, by a. 7 van Wet 53 of 2000 en vervang by a. 7 van Wet 24 van 2005.]

#### **6A Eerste aanstelling of aanstelling na 'n diensonderbreking van opvoeder**

(1) Ondanks artikel 6 (3) (a), kan die werkgewer in die geval van 'n eerste aanstelling of 'n aanstelling na 'n diensonderbreking van een of meer jare in enige provinsiale onderwysdepartement-

(a) aansoeke ontvang van aansoekers wat vir die eerste keer aansoek doen of van aansoekers wat na 'n diensonderbreking terugkeer;

(b) die aansoeke prosesseer en aansoeke indeel by vakante poste waar hulle inpas; en

(c) behoudens subartikel (2) aanstellings by 'n skool doen.

(2) Die aanstelling in subartikel (1) beoog kan slegs gedoen word nadat die werkgewer-

(a) die betrokke beheerliggaam oor die spesifieke pos en die vereistes daarvan geraadpleeg het;

(b) verseker het dat die applikant wat aangestel staan te word, voldoen aan die vereistes van die pos; en

(c) verseker het dat die applikant oor die nodige kwalifikasies beskik.

[A. 6A ingevoeg by a. 10 van Wet 50 van 2002.]

#### **6B Omskakeling van tydelike diens in permanente diens**

Die Departementshoof kan, na oorlegpleging met die beheerliggaam van 'n openbare skool of die raad van 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding, na gelang van die geval, die tydelike aanstelling van 'n opvoeder wat in 'n pos op die diensstaat vir opvoeders van die openbare skool of die inrigting vir verdere onderwys en opleiding aangestel is, omskakel in 'n permanente aanstelling in daardie pos sonder die aanbeveling van die beheerliggaam of die raad, na gelang van die geval.

[A. 6B ingevoeg by a. 8 van Wet 24 van 2005.]

#### **7 Aanstellings en vul van poste**

(1) By die doen van 'n aanstelling of die vul van 'n pos op 'n diensstaat van opvoeders kragtens hierdie Wet moet gelykheid, billikheid en die ander demokratiese

---

waardes en beginsels wat in artikel 195 (1) van die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1996 (Wet 108 van 1996), beoog word en wat die volgende faktore insluit, behoorlik in ag geneem word, naamlik-

- (a) die bekwaamheid van die kandidaat; en
  - (b) die behoefte om die wanbalanse van die verlede reg te stel ten einde breë verteenwoordiging te bewerkstellig.
- (2) 'n Persoon kan kragtens hierdie Hoofstuk aangestel word-
- (a) in 'n permanente hoedanigheid, hetsy op proef al dan nie;
  - (b) in 'n tydelike hoedanigheid vir 'n vasgestelde tydperk, hetsy in 'n heeltydse, in 'n deelydse of in 'n gedeelde hoedanigheid; of
  - (c) op spesiale kontrak vir 'n vasgestelde tydperk of vir 'n besondere opdrag, hetsy in 'n heeltydse of in 'n deelydse hoedanigheid.

## **8 Oorplasing van opvoeders**

- (1) Behoudens die bepalings van hierdie Hoofstuk-
- (a) kan die Direkteur-generaal of die Departementshoof 'n opvoeder in die diens van die betrokke departement oorplaas na 'n pos of betrekking in 'n ander Staatsdepartement met die voorafverkreë goedkeuring van die persoon in daardie ander Staatsdepartement wat die bevoegdheid het om aan te stel of oor te plaas en met die instemming van daardie opvoeder;
  - (b) kan die Direkteur-generaal 'n opvoeder in die diens van die Departement van Basiese Onderwys oorplaas na 'n ander pos in die Departement; en
  - (c) kan die Departementshoof 'n opvoeder in die diens van die provinsiale departement van onderwys oorplaas na 'n ander pos in daardie departement.
- (2) Behoudens subartikels (4) en (5) mag geen oorplasing na 'n pos op die diensstaat van opvoeders van 'n openbare skool of 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding gedoen word nie tensy die aanbeveling van die beheerliggaam die openbare skool of die raad van die inrigting vir verdere onderwys en opleiding, na gelang van die geval, verkry is.

[Sub-a. (2) gewysig by a. 16 (a) van Wet 48 van 1999.]

(3) Die salaris en ander diensvoorwaardes van 'n opvoeder mag nie sonder daardie opvoeder se skriftelike instemming nadelig geraak word deur 'n oorplasing kragtens hierdie artikel nie, behalwe in ooreenstemming met die bepalings van Hoofstuk 5.

(4) 'n Aanbeveling in subartikel (2) beoog, moet gedoen word binne twee maande vanaf die datum waarop 'n beheerliggaam of -raad versoek is om 'n aanbeveling te doen, en by gebreke daarvan kan die Departementshoof 'n verplasing doen sonder die aanbeveling.

[Sub-a. (4) bygevoeg by a. 16 (b) van Wet 48 van 1999.]

(5) Die Departementshoof kan, sonder 'n aanbeveling in subartikel (2) beoog, 'n opvoeder tydelik vir 'n vasgestelde tydperk verplaas van 'n pos by 'n openbare skool of openbare inrigting vir verdere onderwys en opleiding na 'n pos by 'n ander openbare skool of openbare inrigting vir verdere onderwys en opleiding.

[Sub-a. (5) bygevoeg by a. 16 (b) van Wet 48 van 1999.]

(6) 'n Opvoeder in subartikel (5) bedoel moet na sy of haar vorige pos terugkeer aan die einde van die tydperk in daardie subartikel beoog.

[Sub-a. (6) bygevoeg by a. 16 (b) van Wet 48 van 1999.]

(7) Ondanks artikel 6 (3) (a) en subartikel (2) kan die werkgewer, in die geval van 'n opvoeder aan wie 'n beurs deur die werkgewer toegeken is om 'n kursus te volg wat die werkgewer goedgekeur het, so 'n opvoeder, met die instemming van die opvoeder, verplaas na enige geskikte pos op die opvoederdiensstaat van 'n openbare skool, inrigting vir verdere onderwys en opleiding of sentrum vir basiese verdere onderwys en opleiding vir volwassenes.

[Sub-a. (7) bygevoeg by a. 11 van Wet 50 van 2002 en vervang by a. 3 van Wet 1 van 2004.]

## **9 Beskikbaarstelling van opvoeders**

---

(1) 'n Opvoeder in die diens van die Departement van Basiese Onderwys of 'n provinsiale departement van onderwys kan met daardie opvoeder se skriftelike instemming ter beskikking gestel word van-

- (a) 'n ander onderwysdepartement;
- (b) 'n ander regering;
- (c) 'n raad, instelling of liggaam wat by of kragtens die een of ander wet ingestel is; of
- (d) 'n ander liggaam of persoon,

vir 'n besondere diens of vir 'n bepaalde tydperk op die voorwaardes, benewens die voorwaardes wat by of kragtens die een of ander wet voorgeskryf word, wat die Direkteur-generaal of die Departementshoof, na gelang van die geval, bepaal.

(2) Terwyl aldus ter beskikking gestel, bly die opvoeder onderworpe aan die bepalings van hierdie Wet.

## **HOOFSTUK 4**

### **DIENSBEEÏNDIGING (aa 10-15)**

#### **10 Aftrede**

(1) (a) Behoudens die bepalings van hierdie artikel het 'n opvoeder die reg om af te tree, en word die opvoeder aldus verplig om af te tree, op die dag waarop die opvoeder die ouderdom van 65 jaar bereik.

(b) 'n Opvoeder wat bedoelde ouderdom na die eerste dag van 'n maand bereik, word geag daardie ouderdom op die eerste dag van die eersvolgende maand te bereik het.

(2) Ondanks die bepalings van subartikel (1) het 'n opvoeder wat onmiddellik voor 2 September 1994 ingevolge 'n wet herroep deur die Wet op Indiensneming van Opvoeders, 1994 (afgekondig by Proklamasie 138 van 1994), in diens was die reg om af te tree op of na bereiking van die aftree-ouderdom wat onmiddellik voor bedoelde datum op die opvoeder van toepassing was.

(3) (a) Ondanks die bepalings van subartikel (1) of (2) het 'n opvoeder die reg om af te tree op of na bereiking van die ouderdom van 55 jaar.

(b) Ondanks die afwesigheid van enige rede vir ontslag ingevolge artikel 11 (1) kan die werkgewer, op versoek van 'n opvoeder, die opvoeder toelaat om voor bereiking van die ouderdom van 55 jaar af te tree, indien die werkgewer van oordeel is-

- (i) dat daar 'n voldoende rede daarvoor bestaan; en
- (ii) dat die aftrede tot voordeel van die Staat sal strek.

(4) Ondanks die bepalings van hierdie artikel het 'n opvoeder-

- (a) wat onmiddellik voor 1 Mei 1996 in diens was; en
- (b) wat 'n tydperk van tien jaar aaneenlopende pensioengewende diens voltooi het ingevolge die pensioenwet wat op die opvoeder van toepassing is; en
- (c) wat die ouderdom van 50 jaar bereik het,

die reg om af te tree.

#### **11 Ontslag van opvoeders**

(1) Die werkgewer kan, met behoorlike inagneming van die toepaslike bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 'n opvoeder uit diens ontslaan-

- (a) weens voortdurende swak gesondheid;
  - (b) weens die afskaffing van die opvoeder se pos of 'n vermindering of reorganisasie of herreëling van die diensstate van departemente, skole, inrigtings, kantore of sentrums;
  - (c) indien, om ander redes as die opvoeder se eie ongeskiktheid of onvermoë, die opvoeder se ontslag doeltreffendheid of besuiniging sal bevorder in die departement, skool, inrigting, kantoor of sentrum waarin die opvoeder in diens is, of andersins in belang van die Staat sal wees;
  - (d) weens ongeskiktheid vir die pligte wat aan die opvoeder se pos verbonde is of onvermoë om daardie pligte op bekwame wyse uit te voer;
-

- (e) weens wangedrag;
- (f) indien die opvoeder in die betrokke pos aangestel is op grond van 'n wanvoorstelling wat die opvoeder met betrekking tot die een of ander voorwaarde vir aanstelling gemaak het; en
- (g) indien, in die geval van 'n opvoeder wat op proef aangestel is, die opvoeder se aanstelling nie bekragtig word nie.

(2) Indien 'n opvoeder kragtens paragraaf (f) van subartikel (1) uit diens ontslaan word, word daardie opvoeder geag weens wangedrag ontslaan te wees.

## **12 Ontslag op grond van swak gesondheid**

'n Opvoeder kan op grond van swak gesondheid ontslaan word onder die omstandighede in Bylae 1 bedoel.

[A. 12 vervang by a. 8 van Wet 53 van 2000.]

## **13 Ontslag van opvoeders wat op proef aangestel is**

(1) Indien dit nie wenslik is om die aanstelling, oorplasing of bevordering van 'n opvoeder op proef te bekragtig nie, kan die werkgewer, ondanks andersluidende bepalings van hierdie Wet maar behoudens hierdie artikel-

- (a) die proeftydperk van die opvoeder verleng; of
- (b) na redelike kennis aan die opvoeder, die opvoeder uit diens ontslaan na verstryking van die proeftydperk of enige verlenging daarvan.

(2) Geen aanstelling, oorplasing of bevordering op proef mag verleng word nie, en geen opvoeder wat diens op proef doen, mag uit diens ontslaan word nie, indien-

- (a) die opvoeder ywerig was;
- (b) die opvoeder se gedrag deurgaans bevredigend was;
- (c) die opvoeder in alle opsigte geskik is vir die pos wat die opvoeder beklee; en
- (d) die opvoeder voldoen het aan al die voorwaardes wat op die opvoeder se aanstelling, oorplasing of bevordering van toepassing is.

(3) 'n Opvoeder wie se oorplasing of bevordering of proef nie bekragtig word nie en wat onmiddellik voor sodanige oorplasing of bevordering 'n opvoeder was, uitgesonderd 'n opvoeder op proef, moet oorgeplaas word na die pos wat daardie opvoeder voorheen beklee het, of na 'n pos van gelyke gradering.

## **14 Sekere opvoeders geag ontslaan te wees**

(1) 'n Opvoeder in 'n permanente hoedanigheid aangestel wat-

- (a) sonder toestemming van die werkgewer vir 'n tydperk van meer as 14 opeenvolgende dae van die werk afwesig is;
- (b) terwyl die opvoeder sonder toestemming van die werkgewer van die werk afwesig is, diens in 'n ander betrekking aanvaar;
- (c) terwyl die opvoeder in diens geskors is, bedank of sonder toestemming van die werkgewer diens in 'n ander betrekking aanvaar; of
- (d) terwyl dissiplinêre stappe wat teen die opvoeder gedoen word nog nie afgehandel is nie, bedank of sonder toestemming van die werkgewer diens in 'n ander betrekking aanvaar,

word, tensy die werkgewer anders gelas, geag weens wangedrag uit diens ontslaan te wees, in die omstandighede waar-

- (i) paragraaf (a) of (b) van toepassing is, met ingang van die dag wat onmiddellik volg op die laaste dag waarop die opvoeder by die werk teenwoordig was; of
- (ii) paragraaf (c) of (d) van toepassing is, met ingang van die dag waarop die opvoeder bedank of diens in 'n ander betrekking aanvaar, na gelang van die geval.

(2) Indien 'n opvoeder wat geag word kragtens paragraaf (a) of (b) van subartikel (1) ontslaan te wees te eniger tyd vir diens aanmeld, kan die werkgewer, by aanvoering van gegronde redes en ondanks andersluidende bepalings van hierdie Wet, goedkeur dat die opvoeder in diens herstel word in die opvoeder se vorige pos of in 'n ander pos op die

---



voorwaardes wat die werkgewer met betrekking tot die tydperk van die opvoeder se afwesigheid van diens of andersins bepaal.

### **15 Bedankings**

(1) 'n Opvoeder kan bedank deur 90 dae skriftelike kennis te gee of die korter kennisgewing wat die werkgewer op versoek van die opvoeder mag goedkeur.

(2) Indien die naam van 'n opvoeder geskrap word uit die register van opvoeders wat deur die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders gehou word, word die opvoeder, ondanks andersluidende bepalings van hierdie Wet, geag te bedank het met ingang van die dag wat onmiddellik volg op die dag waarop die opvoeder se naam aldus geskrap is.

## **HOOFSTUK 5**

### **ONBEKWAAMHEID EN WANGEDRAG (aa 16-26)**

#### **16 Onbekwame opvoeders**

Indien daar beweer word dat 'n opvoeder ongeskik is vir die pligte wat aan die opvoeder se pos verbonde is of nie in staat is om daardie pligte op bekwame wyse uit te voer nie, moet die werkgewer die vermoë van die opvoeder evalueer en kan teen die opvoeder optree in ooreenstemming met die onbekwaamheidskode en -prosedures ten aansien van swak werkverrigting soos in Bylae 1 voorsien.

[A. 16 vervang by a. 9 van Wet 53 van 2000.]

#### **17 Ernstige wangedrag**

- (1) 'n Opvoeder moet ontslaan word indien hy of sy skuldig bevind word aan-
- (a) diefstal, omkoperij, bedrog of 'n daad van korrupsie ten aansien van eksamens of bevorderingsverslae;
  - (b) die pleeg van 'n daad van seksuele aanranding ten aansien van 'n leerder, student of ander werknemer;
  - (c) die aanknoop van 'n seksuele verhouding met 'n leerder van die skool waar hy of sy in diens is;
  - (d) ernstige aanranding, met die opset om ernstige liggaamlike leed aan te doen, op 'n leerder, student of ander werknemer;
  - (e) die onwettige besit van 'n bedwelmende, onwettige of verdowende middel; of
  - (f) daaraan dat hy of sy die oorsaak daarvan is dat 'n leerder of 'n student enige van die dade beoog in paragrawe (a) tot (e) pleeg.

(2) Indien daar beweer word dat 'n opvoeder ernstige wangedrag gepleeg het soos in subartikel (1) beoog, moet die werkgewer tugstappe instel in ooreenstemming met die tugkode en -prosedures in Bylae 2 voorsien.

[A. 17 vervang by a. 10 van Wet 53 van 2000.]

#### **18 Wangedrag**

(1) Wangedrag het betrekking op die ineenstorting van die diensverhouding en 'n opvoeder pleeg wangedrag indien hy of sy-

- (a) versuim om hierdie Wet of enige ander wetgewing, regulasie of 'n regsplig met betrekking tot onderwys en die diensverhouding na te kom of dit oortree;
  - (b) die finansies van die Staat, 'n skool, 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding of 'n sentrum vir onderwys vir volwassenes opsetlik of nalatig wanbestuur;
  - (c) sonder toestemming die eiendom van die Staat, 'n skool, 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding, 'n sentrum vir onderwys vir volwassenes, 'n ander werknemer of 'n besoeker in besit neem of wederregtelik gebruik;
  - (d) opsetlik, met voorbedagte rade of nalatig die eiendom van die Staat, 'n skool, 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding of 'n sentrum vir onderwys vir volwassenes beskadig of skade berokken;
  - (e) in die uitvoering van sy of haar plig, sy of haar eie lewe of die lewens van ander in gevaar stel deur gestelde veiligheidsreëls of regulasies te verontagsaam;
-

- (f) die administrasie, dissipline of doeltreffendheid van die Departement van Basiese Onderwys, 'n Staatskantoor, 'n skool, 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding of 'n sentrum vir onderwys vir volwassenes ongeregtig benadeel;
  - (g) sy of haar posisie in die Departement van Basiese Onderwys, of 'n skool, 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding of 'n sentrum vir onderwys vir volwassenes misbruik ten einde die belange van enige persoon te bevorder of te benadeel;
  - (h) sonder die skriftelike goedkeuring van die werkgewer enige vergoeding in kontant of andersins van 'n lid van die publiek of 'n ander werknemer aanvaar vir die uitvoering van sy of haar pligte;
  - (i) versuim om 'n wettige bevel of 'n roetine-opdrag uit te voer sonder gegronde of redelike gronde;
  - (j) sonder 'n geldige rede of toestemming van die werk af wegbly;
  - (k) onbillik teen ander persone diskrimineer op grond van ras, geslagtelikheid, gestremdheid, geslag, swangerskap, huwelikstatus, etniese en sosiale oorsprong, kleur, seksuele ingesteldheid, ouderdom, ongeskiktheid, godsdiens, oortuiging, geloof, kultuur, taal, geboorte, familieverantwoordelikheid, HIV-status, politieke opinie of ander gronde wat deur die Grondwet verbied word;
  - (l) swak of ontoereikend presteer om ander redes as onbekwaamheid;
  - (m) sonder die skriftelike toestemming van die werkgewer werk teen vergoeding verrig vir 'n ander persoon of organisasie, hetsy tydens of buite werktyd;
  - (n) sonder voorafverkreë toestemming van die werkgewer enige kommissie, fooi, geldelike of ander beloning waarop die opvoeder nie uit hoofde van die amp van opvoeder geregtig is nie, aanvaar of eis vir die verrigting of die nie-verrigting van die opvoeder se pligte, of indien hy of sy versuim om die aanbod van enige sodanige kommissie, fooi of beloning aan die werkgewer te rapporteer;
  - (o) sonder magtiging op diens slaap;
  - (p) onderwyl aan diens, onder die invloed is van 'n dronkmakende, onwettige, ongemagtigde of bedwelmende middel, met inbegrip van alkohol;
  - (q) onderwyl aan diens, hom of haar op 'n onbehoorlike, skandalige of onaanvaarbare wyse gedra;
  - (r) 'n ander werknemer of 'n ander persoon aanrand, of poog of dreig om dit te doen;
  - (s) ander personeel tot onreëlmatige of onwettige gedrag aanhits;
  - (t) andere in die werkplek met disrespek behandel of beledigende of brutale gedrag aan die dag lê;
  - (u) mede-werknemers, leerders of studente intimideer of viktimiseer;
  - (v) ander werknemers verhinder om hul reg tot vrye assosiasie met 'n vakbond ingevolge enige arbeidswetgewing, te beoefen;
  - (w) vir sy of haar eie voordeel enige geldleenskema vir werknemers bedryf tydens werkure of vanuit die perseel van die onderwysinrigting of kantoor waar hy of sy in diens is;
  - (x) sonder die skriftelike magtiging van die werkgewer vuurwapens of ander gevaarlike wapens op Staatseigendom dra of hou;
  - (y) weier om veiligheidsregulasies te gehoorsaam;
  - (z) in die uitvoering van sy of haar pligte vals verklarings maak of vals getuienis lewer;
  - (aa) rekords of enige ander dokumentasie vervals;
  - (bb) aan onreëlmatige, onbeskermdede of onwettige nywerheidsopptrede deelneem;
  - (cc) versuim of weier om-
-

- (i) 'n formele program van berading soos in item 2 (4) van Bylae 1 beoog, te volg;
- (ii) hom of haar aan 'n mediese ondersoek te onderwerp soos in item 3 (3) van Bylae 1 beoog en in ooreenstemming met artikel 7 van die "Employment Equity Act, 1998" (Wet 55 van 1998); of
- (iii) rehabilitasie by te woon of 'n formele rehabilitasieprogram soos in item 3 (8) van Bylae 1 beoog, te volg;
- (dd) 'n gemeenregtelike of statutêre misdryf pleeg;
- (ee) 'n daad van oneerlikheid pleeg; of
- (ff) 'n werknemer viktimizeer vir, onder andere, sy of haar assosiasie met 'n vakbond.

(2) Indien daar aangevoer word dat 'n opvoeder wangedrag gepleeg het soos in subartikel (1) beoog, moet die werkgewer tugprosedures instel in ooreenstemming met die tugkode en -prosedures in Bylae 2 vervat.

(3) Indien, nadat die prosedures in subartikel (2) beoog, gevolg is, 'n bevinding gemaak word dat die opvoeder wangedrag soos beoog in subartikel (1) gepleeg het, kan die werkgewer, in ooreenstemming met die tugkode en -prosedures in Bylae 2 vervat, 'n sanksie oplê van-

- (a) berading;
- (b) 'n mondelinge waarskuwing;
- (c) 'n skriftelike waarskuwing;
- (d) 'n finale skriftelike waarskuwing;
- (e) 'n boete wat nie een maand se salaris te bowe gaan nie;
- (f) skorsing sonder salaris vir 'n tydperk van hoogstens drie maande;
- (g) verlaging in rang;
- (h) 'n kombinasie van die sanksies in paragrawe (a) tot (f) bedoel; of
- (i) afdanking, as die aard en omvang van die wangedrag afdanking regverdig.

(4) Enige sanksie in subartikel (3) (e), (f) of (g) beoog, kan opgeskort word vir 'n bepaalde tydperk op voorwaardes deur die werkgewer bepaal.

(5) 'n Opvoeder kan ontslaan word as hy of sy skuldig bevind is aan-

- (a) oneerlikheid soos beoog in subartikel (1) (ee);
- (b) viktimisering van 'n werknemer vir, onder andere, sy of haar assosiasie met 'n vakbond soos beoog in subartikel (1) (ff);
- (c) onbillike diskriminasie soos beoog in subartikel (1) (k);
- (d) verkragting soos beoog in subartikel (1) (dd);
- (e) moord soos beoog in subartikel (1) (dd); of
- (f) oortreding van artikel 10 van die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996 (Wet 84 van 1996), soos beoog in subartikel (1) (dd).

[A. 18 vervang by a. 11 van Wet 53 van 2000.]

## **19 tot en met 24 .....**

[Aa. 19 tot en met 24 herroep by a. 11 van Wet 53 van 2000.]

## **25 Appèlle**

(1) 'n Opvoeder kan by die Minister of die Lid van die Uitvoerende Raad, na gelang van die geval, appèl aanteken teen 'n besluit om die opvoeder te demoveer, te verplaas of die dienste van die opvoeder te beëindig op die gronde van onbekwaamheid in artikel 16 beoog.

(2) 'n Opvoeder of 'n werkgewer het die reg om by die Minister of die Lid van die Uitvoerende Raad, na gelang van die geval, appèl aan te teken teen die bevinding van die voorsittende beampte van 'n tugverhoor, en teen die sanksie wat ingevolge artikel 18 (3) (e) tot (i) opgelê is.

[Sub-a. (2) vervang by a. 4 van Wet 1 van 2004.]

(3) By die aanteken van appèl moet die opvoeder of werkgewer voldoen aan die prosedures soos in Bylae 2 neergelê.

[Sub-a. (3) vervang by a. 4 van Wet of 2004.]  
[A. 25 vervang by a. 12 van Wet 53 van 2000.]

## **26 Verstrekking van notules aan Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders**

In elke geval waar stappe kragtens artikel 24 (2) teen 'n opvoeder gedoen is, uitgesonderd die waarskuwing of berisping van die opvoeder, moet die werkgewer die notule van die verrigtinge by die ondersoek en alle ander stukke wat daarop betrekking het aan die Suid-Afrikaanse Raad vir Opvoeders verstrek.

### **HOOFSTUK 6 (aa 27-32)**

[Hoofstuk 6 (artikels 27 tot en met 32) herroep by a. 28 van Wet 31 van 2000.]

### **HOOFSTUK 7**

### **ALGEMEEN (aa 33-39)**

## **33 Verrigting van ander werk deur opvoeders**

(1) Tensy 'n opvoeder se diensvoorwaardes anders bepaal-

- (a) moet die opvoeder die tyd wat die Minister bepaal ter beskikking van die werkgewer stel;
- (b) mag geen opvoeder sonder toestemming van die werkgewer besoldigde werk buite die opvoeder se amptelike diens of werk verrig of onderneem om dit te verrig nie;
- (c) kan geen opvoeder aanspraak maak nie op bykomende besoldiging ten opsigte van enige amptelike diens of werk wat die opvoeder-
  - (i) vrywillig verrig; of
  - (ii) deur 'n bevoegde gesag beveel is om te verrig.

(2) Die werkgewer kan 'n opvoeder beveel om tydelik ander pligte te verrig as dié wat gewoonlik aan die opvoeder opgedra word en wat by die graad, benaming of indeling van die opvoeder se pos pas.

## **34 Misdrywe en strawwe**

'n Persoon wat-

- (a) behoorlik kragtens item 7 (12) van Bylae 2 gedagvaar is en wat sonder voldoende rede in gebreke bly-
  - (i) om te verskyn op die tyd en plek in die dagvaarding vermeld; of
  - (ii) om teenwoordig te bly totdat daardie persoon deur die dissiplinêre tribunaal van verdere bywoning onthef word;
- (b) ingevolge item 7 (12) van Bylae 2 opgeroep is en wat weier om as getuie beëdig te word of te bevestig; of
- (c) sonder voldoende rede in gebreke bly-
  - (i) om 'n vraag wat wettig kragtens item 7 (12) van Bylae 2 aan daardie persoon gestel word volledig en bevredigend te beantwoord; of
  - (ii) om 'n boek, stuk of voorwerp in daardie persoon se besit of bewaring of onder daardie persoon se beheer oor te lê wat daardie persoon ingevolge genoemde item 7 (12) van Bylae 2 verplig was om oor te lê,

is aan 'n misdryf skuldig en by skuldigbevinding strafbaar met 'n boete of met gevangenisstraf vir 'n tydperk van hoogstens ses maande of met sowel daardie boete as daardie gevangenisstraf.

[a. 34 vervang by a. 5 van Wet 1 van 2004.]

## **35 Regulasies**

Die Minister kan regulasies uitvaardig wat nie met die een of ander wet onbestaanbaar is nie betreffende-

- (a) (i) die verhaal van enige beloning, toelae of besoldiging wat op onreëlmatige wyse deur 'n opvoeder ontvang is;
- (ii) die verhaal van enige gedeelte van 'n toelae of salaris wat foutiewelik aan 'n opvoeder betaal is, of die staking of intrekking van enige ander voordeel wat foutiewelik toegeken is; en

- (iii) die uitbetaling of toekenning van enige gedeelte van 'n toelae of salaris of van enige ander voordeel wat foutiewelik van 'n opvoeder weerhou is;
- (b) (i) die adverteer van poste;
- (ii) die instelling, samestelling, bevoegdheids, pligte en werksaamhede van keurraade om persone vir aanstelling in, of opvoeders vir bevordering of oorplasing na, poste aan te beveel;
- (iii) die kwalifikasies vir aanstelling as, die ampstermyn van, en die ontruiming van hul amp as, lede of tydelike lede van so 'n keurraad, en die vul van toevallige vakatures in so 'n keurraad;
- (iv) die aanstelling van 'n voorsitter of 'n waarnemende voorsitter van so 'n keurraad; en
- (v) die byeenroeping van, die prosedure by, en die kworum vir, vergaderings van so 'n keurraad, en die wyse waarop besluite deur so 'n keurraad geneem moet word;
- (c) die diensvoorwaardes van opvoeders;
- (d) 'n aangeleentheid wat kragtens hierdie Wet by regulasie voorgeskryf moet of kan word; en
- (e) in die algemeen, 'n aangeleentheid wat die Minister nodig of dienstig ag om voor te skryf of te reël ten einde die oogmerke van hierdie Wet te verwesenlik.

### **36 Opdrag van werksaamhede**

(1) Die Minister kan-

- (a) aan die Direkteur-Generaal of 'n ander persoon in die diens van die Departement van Basiese Onderwys 'n bevoegdheid by of kragtens hierdie Wet aan die Minister verleen, uitgesonderd die bevoegdheid in artikel 25 of 35 bedoel, deleger op die voorwaardes wat die Minister bepaal; of  
[Par. (a) vervang by a. 13 (a) van Wet 53 van 2000.]
- (b) bedoelde Direkteur-generaal of persoon magtig om 'n plig by of kragtens hierdie Wet aan die Minister opgedra, te verrig.

(2) Die Direkteur-generaal kan-

- (a) aan 'n persoon in die diens van die Departement van Basiese Onderwys 'n bevoegdheid by of kragtens hierdie Wet aan die Direkteur-generaal verleen, deleger op die voorwaardes wat die Direkteur-generaal bepaal; of
- (b) bedoelde persoon magtig om 'n plig by of kragtens hierdie Wet aan die Direkteur-generaal opgedra, te verrig.

(3) Die Lid van die Uitvoerende Raad kan-

- (a) aan die Departementshoof of 'n ander persoon in die diens van die provinsiale departement van onderwys 'n bevoegdheid by of kragtens hierdie Wet aan die Lid van die Uitvoerende Raad verleen, uitgesonderd die bevoegdheid in artikel 25 bedoel, deleger op die voorwaardes wat die Lid van die Uitvoerende Raad bepaal; of  
[Par. (a) vervang by a. 13 (b) van Wet 53 van 2000.]
- (b) bedoelde Departementshoof of persoon magtig om 'n plig by of kragtens hierdie Wet aan die Lid van die Uitvoerende Raad opgedra, te verrig.

(4) Die Departementshoof kan-

- (a) aan 'n persoon in die diens van die provinsiale departement van onderwys 'n bevoegdheid by of kragtens hierdie Wet aan die Departementshoof verleen, deleger op die voorwaardes wat die Departementshoof bepaal; of
- (b) bedoelde persoon magtig om 'n plig by of kragtens hierdie Wet aan die Departementshoof opgedra, te verrig.

### **37 Herroeping van Wet afgekondig by Proklamasie 138 van 1994, en voorbehoud**

(1) Behoudens die bepalinge van subartikel (2) word die Wet op Indiensneming van Opvoeders, 1994, hierby herroep.

---

(2) Enigiets wat kragtens genoemde Wet gedoen is en wat kragtens 'n bepaling van hierdie Wet gedoen sou kon word, word geag kragtens daardie bepaling gedoen te gewees het.

(3) Ondanks die herroeping van genoemde Wet word enige ondersoek na onbekwaamheid en enige verrigtinge ten opsigte van 'n aanklag van wangedrag wat kragtens genoemde Wet ingestel of begin is, voortgesit en afgehandel asof genoemde Wet nie herroep was nie.

(4) Ondanks die herroeping van genoemde Wet bly die regulasies wat kragtens genoemde Wet uitgevaardig is en onmiddellik voor die inwerkingtreding van hierdie Wet van krag was, en wat nie met hierdie Wet onbestaanbaar is nie, van krag totdat dit deur regulasies uitgevaardig kragtens artikel 35 van hierdie Wet herroep, ingetrek of gewysig word.

### **38 Oorgangsreëlings ten opsigte van sekere kolleges**

(1) In hierdie artikel beteken-

"die herroepe Wet" die Wet op Indiensneming van Opvoeders, 1994 (afgekondig by Proklamasie 138 van 1994); en

"kollege" 'n onderwyskollege, tegniese kollege, jeugkollege, gemeenskapskollege, staatsondersteunde kollege, staatskollege of ander kollege wat in die geheel of gedeeltelik deur die Staat gefinansieer word ten opsigte van die salarisse en ander diensvoorwaardes van persone-

(a) wat poste op die diensstaat van daardie kollege beklee wat kragtens artikel 3 (1) van die herroepe Wet geskep was; of

(b) wat addisioneel tot genoemde diensstaat kragtens die herroepe Wet in diens is.

(2) Ten einde effektief te handel met 'n aangeleentheid met betrekking tot die indiensneming van opvoeders by 'n kollege tot tyd en wyl daardie kollege tot 'n inrigting vir hoër onderwys kragtens die Wet op Hoër Onderwys, 1997 (Wet 101 van 1997), of 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding kragtens die Wet op Verdere Onderwys en Opleiding, 1998, na gelang van die geval, verklaar word-

(a) bly 'n pos op die diensstaat van daardie kollege wat onmiddellik voor die inwerkingtreding van hierdie Wet kragtens artikel 3 (1) van die herroepe Wet deur die Lid van die Uitvoerende Raad geskep was, ondanks die bepalings van artikel 37 (1), voortbestaan en word daardie pos, by die toepassing van hierdie Wet, geag 'n pos te wees wat kragtens artikel 5 (1) (b) deur die Lid van die Uitvoerende Raad geskep en kragtens artikel 5 (2) deur die Departementshoof aan daardie kollege toegewys is;

(b) bly die diensstaat van daardie kollege wat onmiddellik voor die inwerkingtreding van hierdie Wet bestaan het uit poste wat aldus geskep was, ondanks die bepalings van genoemde artikel 37 (1), voortbestaan en word daardie diensstaat, by die toepassing van hierdie Wet, geag 'n diensstaat van opvoeders van daardie kollege soos beoog in artikel 5 (2) te wees;

(c) gaan 'n persoon wat onmiddellik voor die inwerkingtreding van hierdie Wet-

(i) 'n pos beklee het wat aldus geskep was, ondanks die bepalings van genoemde artikel 37 (1), voort om daardie pos te beklee en word daardie persoon, by die toepassing van hierdie Wet, geag kragtens Hoofstuk 3 aangestel te gewees het in, of bevorder of oorgeplaas te gewees het na, die betrokke pos, na gelang van die geval;

(ii) addisioneel tot daardie diensstaat kragtens die herroepe Wet in diens was, ondanks die bepalings van genoemde artikel 37 (1), voort om aldus in diens te wees en word daardie persoon, by die toepassing van hierdie Wet, geag kragtens hierdie Wet aldus in diens te gewees het;

(d) bly die salaris en ander diensvoorwaardes wat onmiddellik voor die inwerkingtreding van hierdie Wet op daardie persoon van toepassing was, ondanks die bepalings van genoemde artikel 37 (1), op daardie persoon van

---

toepassing en word daardie salaris en diensvoorwaardes, by die toepassing van hierdie Wet, geag kragtens artikel 4 deur die Minister ten opsigte van die betrokke persoon bepaal te gewees het, en die bepalings van hierdie Wet is, met die nodige veranderinge, van toepassing ten opsigte van daardie kollege, pos, diensstaat, persoon, salaris of diensvoorwaardes, en die Lid van die Uitvoerende Raad, die Departementshoof en die Minister het al die bevoegdhede, pligte en werkzaamhede wat aan hulle by of kragtens hierdie Wet opgedra is met betrekking tot-

- (i) 'n openbare skool;
- (ii) 'n pos op die diensstaat van opvoeders van bedoelde skool;
- (iii) bedoelde diensstaat van opvoeders;
- (iv) 'n opvoeder wat bedoelde pos beklee of wat addisioneel tot bedoelde diensstaat van opvoeders in diens is;
- (v) die salaris of ander diensvoorwaardes van bedoelde opvoeder,

en wat nodig is om met so 'n aangeleentheid te handel: Met dien verstande dat enige ondersoek na onbekwaamheid en enige verrigtinge ten opsigte van 'n aanklag van wangedrag wat teen daardie persoon kragtens die herroepe Wet ingestel of begin is, voortgesit en afgehandel word asof genoemde artikel 37 (1) nie verorden was nie.

(3) (a) Behoudens die bepalings van hierdie Wet of die Wet op Arbeidsverhoudinge kan 'n kollege poste addisioneel tot die diensstaat beoog in subartikel (2) skep.

(b) Die kollege is die werkgewer van persone wat bedoelde poste beklee.

(4) Die bepalings van hierdie artikel, uitgesonderd die voorbehoudsbepaling by subartikel (2), hou op om ten opsigte van die betrokke kollege, pos, diensstaat, persoon, salaris of diensvoorwaardes van toepassing te wees op die datum waarop daardie kollege tot 'n inrigting vir hoër onderwys kragtens die Wet op Hoër Onderwys, 1997, of 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding kragtens die Wet op Verdere Onderwys en Opleiding, 1998, na gelang van die geval, verklaar word.

### **38A Oorgangsbepalings ten aansien van tugstappe**

Enige tugstappe ingestel teen 'n opvoeder na aanleiding van beweerde wangedrag gepleeg voor die inwerkingtreding van die Wysigingswet op Onderwyswette, 2000, moet voortgaan en voltooi word ingevolge hoofstuk 5 van die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1988.

[A. 38A ingevoeg by a. 14 van Wet 53 van 2000.]

### **39 Kort titel**

Hierdie Wet heet die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998.

### **Bylae 1**

## **ONBEKWAAMHEIDSKODE EN PROSEDURES VIR SWAK WERKVERRIGTING**

[Bylae 1 gewysig by a. 12 van Wet 50 van 2002.]

### **1 Kodes, reëls en standaarde**

(1) Die Kode vir Goeie Praktyk vervat in Bylae 8 by die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995), in die mate wat dit op onbekwaamheid betrekking het, maak deel uit van hierdie Kode en Prosedures, ten aansien van swak werkverrigting.

(2) By die toepassing van hierdie Kode en Prosedures moet die betrokke werkgewer die onbekwaamheid van 'n opvoeder evalueer met oorweging van-

- (a) die mate waarin die onbekwaamheid die werk van die Departement van Basiese Onderwys of provinsiale departement van onderwys, die openbare skool, openbare inrigting vir verdere onderwys en opleiding of die openbare sentrum vir onderwys vir volwassenes beïnvloed;
  - (b) die mate waarin die opvoeder in gebreke bly om aan die vereiste prestasiestandaarde soos beoog in item 2 (2), te voldoen;
  - (c) die mate waarin die nodige vaardighede om in ooreenstemming met die opvoeder se taakoms krywing te presteer, by die opvoeder ontbreek;
-

- (d) die aard van die opvoeder se werk en verantwoordelikhede; en
- (e) die omstandighede van die opvoeder.

## **2 Procedure in die geval van swak prestasie**

(1) Indien die werkgewer van mening is dat 'n opvoeder, hetsy op proef of 'n permanente personeellid, nie in ooreenstemming met die taak waarvoor die opvoeder aangestel is, presteer nie, moet die werkgewer-

- (a) die opvoeder van skriftelike redes voorsien waarom dit nodig is om die prosedure ten aansien van swak prestasie in werking te stel; en
- (b) nadat die skriftelike redes in paragraaf (a) bedoel beteken is, 'n ontmoeting reël met-
  - (i) die opvoeder; of
  - (ii) die opvoeder en die opvoeder se vakbondverteenvoerder of 'n mede-werknemer, indien die opvoeder dit verkies.

(2) Ondanks artikel 4 van hierdie Wet moet die prestasie van opvoeders geëvalueer word ooreenkomstig die prestasiestandaarde soos wat deur die Minister voorgeskryf kan word.

[Sub-item (2) vervang by a. 12 van Wet 50 van 2002.]

(3) Tydens die vergadering in item 2 (1) (b) bedoel, moet die werkgewer-

- (a) die vereistes, graad, vaardighede en aard van die werk verduidelik;
- (b) die opvoeder se prestasie in verhouding tot die werk evalueer;
- (c) die opvoeder se waargenome swak prestasie aantoon; en
- (d) die opvoeder of, indien die opvoeder instem, die opvoeder se vakbondverteenvoerder of 'n mede-werknemer, aanhoor oor-
  - (i) die vraag of die opvoeder in ooreenstemming met die vereistes van die werk presteer het al dan nie; of
  - (ii) redes waarom die opvoeder nie in ooreenstemming met die vereistes van die werk presteer het nie.

(4) Nadat die werkgewer die opvoeder, sy of haar vakbondverteenvoerder of die opvoeder se mede-werknemer aangehoor het, moet die werkgewer, indien nodig, 'n formele program vir berading en opleiding ontwikkel en inisieer om die opvoeder in staat te stel om die vereiste standaard van prestasie te bereik, met inbegrip van-

- (a) 'n raming van die tyd wat dit die opvoeder sal neem om die swak werkprestasie te bowe te kom;
- (b) op die basis van die berading in paragraaf (a) bedoel, die instel van realistiese tydskale waarbinne die werkgewer van die opvoeder sal verwag om die vereiste standaard van prestasie te bereik; en
- (c) die identifisering en verskaffing van toepaslike opleiding.

(5) (a) Indien die opvoeder in gebreke bly of weier om 'n formele program van berading en opleiding soos in subitem (4) beoog te volg, kan die werkgewer tugstappe weens wangedrag teen die opvoeder instel soos in artikel 18 beoog.

(b) Indien die opvoeder, nadat hy of sy aan die formele program van berading en opleiding soos in subitem (4) beoog onderwerp is, in gebreke bly om die vereiste prestasiestandaard vir die pos te behaal, kan die werkgewer na oorlegpleging met die opvoeder-

- (i) verdere opleiding aan die opvoeder verskaf;
- (ii) berading aan die opvoeder verskaf;
- (iii) die opvoeder verplaas;
- (iv) die opvoeder se rang verlaag; of
- (v) die dienste van die opvoeder beëindig.

(6) (a) Voordat 'n verplasing, rangverlaging of ontslag van die opvoeder weens swak prestasie plaasvind, moet die werkgewer 'n ondersoek instel ten einde die opvoeder die geleentheid te gee om verhoër te word in antwoord op die aantygings teen hom of haar, wat die reg insluit om-

---



- (i) getuienes te roep, te ondervra en te kruisondervra;
- (ii) alle tersaaklike dokumentasie onder die aandag van die persoon wat die ondersoek lei, te bring, en toegang te verkry tot die dokumente wat die werkgewer as getuienis aanbied;
- (iii) by die ondersoek deur 'n mede-werknemer of verteenwoordiger van 'n vakbond verteenwoordig te word;
- (iv) 'n vertaler teenwoordig te hê indien die opvoeder dit vereis;
- (v) indien nodig, alle tersaaklike getuienis, met inbegrip van getuienis ter versagting van die sanksie, te lei.

(b) Die bepalinge van items 5, 7, 8 en 9 van Bylae 2 is op hierdie ondersoeke van toepassing, met die wysigings vereis deur die konteks.

(7) (a) Die persoon wat deur die werkgewer aangestel word om die prosedures bedoel in subiteme (1) tot (4) uit te voer, moet 'n werknemer op 'n hoër posvlak as die betrokke opvoeder wees, en moet so ver as wat prakties moontlik is, sy of haar direkte toesighouer of die onmiddellike senior van sodanige toesighouer wees.

(b) Indien die opvoeder se direkte toesighouer of die onmiddellike senior van sodanige toesighouer die oorsaak is van die prosedures bedoel in subiteme (1) tot (4), moet die werkgewer 'n persoon binne die Departement van Basiese Onderwys of die provinsiale departement van onderwys, na gelang van die geval, aanstel wat op dieselfde vlak as die toesighouer of die onmiddellike senior van sodanige toesighouer is.

### ***Onbekwaamheidskode en prosedures ten aansien van swak gesondheid of besering***

#### **3 Prosedures ten aansien van swak gesondheid of besering**

(1) Indien die werkgewer van mening is dat 'n opvoeder as gevolg van swak gesondheid of besering nie in ooreenstemming met die posvereistes waarvoor die opvoeder aangestel is, presteer nie, of indien die opvoeder aansoek doen om ontslag uit diens op grond van voortdurende swak gesondheid, moet die werkgewer ondersoek instel na die omvang van die swak gesondheid of besering.

(2) In die uitvoering van die ondersoek moet die werkgewer die opvoeder, of die opvoeder se vakbondverteenvoerder of mede-werknemer, die geleentheid bied om die opvoeder se saak te stel en om aangehoor te word oor alle sake wat die werkgewer ondersoek.

(3) (a) Behoudens artikel 7 van die "Employment Equity Act, 1998" (Wet 55 van 1998), moet die werkgewer ten minste een geregistreerde mediese praktisyn aanstel om die opvoeder op Staatskoste te ondersoek en oor die opvoeder se gesondheidstoestand verslag te lewer.

(b) 'n Opvoeder is daarop geregtig om enige ander geregistreerde mediese praktisyn van sy of haar keuse te benoem om op die opvoeder se eie koste oor die opvoeder se gesondheidstoestand verslag te lewer.

(c) Die verslag van enige mediese ondersoek wat ingevolge hierdie Wet uitgevoer is, moet as vertroulik hanteer word en mag beskikbaar gestel word slegs-

- (i) in ooreenstemming met die etiek van die mediese professie;
- (ii) indien wetlik of deur 'n hofbevel vereis; of
- (iii) indien dit deur die werkgewer benodig word om die mate waarin die opvoeder in staat is om in ooreenstemming met die vereistes van die werk te presteer, te bepaal.

(d) (i) Die mediese praktisyn in paragraaf (a) beoog moet, by voltooiing van die mediese ondersoek, die werkgewer voorsien van 'n verslag oor die aard en omvang van die opvoeder se swak gesondheid of besering en of dit tydelik of permanent is, en die verwagte tydperk van die opvoeder se ongesteldheid.

(ii) Die mediese praktisyn in paragraaf (b) beoog kan ook 'n verslag voorlê indien die opvoeder ontevrede is met die verslag in paragraaf (a) beoog.

(4) Die werkgewer moet op grond van die mediese verslae bepaal of die opvoeder se swak gesondheid of besering tydelik of permanent van aard is al dan nie asook die tydperk wat die opvoeder waarskynlik afwesig sal wees van die werk.

(5) Na die ondersoek na die omvang van die opvoeder se swak gesondheid of besering moet die werkgewer die opvoeder voorsien van 'n skriftelike verslag wat die uitslag of die bevindings van die ondersoek uiteensit.

(6) Indien die opvoeder se swak gesondheid of besering permanent van aard is, moet die werkgewer ondersoek instel na die moontlikheid om-

- (a) ander werk vir die opvoeder te kry;
- (b) die pligte of werksomstandighede van die opvoeder aan te pas om voorsiening te maak vir die opvoeder se swak gesondheid of besering; of
- (c) die beëindiging van die opvoeder se dienste te oorweeg met ingang van 'n datum deur die werkgewer bepaal.

(7) Indien die opvoeder weier of in gebreke bly om aan 'n ondersoek in subitem (3) beoog onderwerp te word wanneer daartoe versoek deur die werkgewer, kan die werkgewer tugprosedures teen die opvoeder instel vir wangedrag soos in artikel 18 beoog.

(8) (a) Voordat daar ooreenkomstig subitem (6) gehandel word, moet die werkgewer 'n ondersoek instel ten einde die opvoeder die geleentheid te gee om verhoë te rig in antwoord op die aantygings teen hom of haar, wat die reg insluit om-

- (i) getuies te roep, te ondervra en te kruisondervra;
- (ii) alle tersaaklike dokumentasie onder die aandag van die persoon wat die ondersoek lei, te bring, en toegang te verkry tot die dokumente wat die werkgewer as getuienis aanbied;
- (iii) by die ondersoek deur 'n mede-werknemer of verteenwoordiger van 'n vakbond verteenwoordig te word;
- (iv) 'n vertaler teenwoordig te hê indien die opvoeder dit vereis;
- (v) indien nodig, alle tersaaklike getuienis, met inbegrip van getuienis ter versagting van die sanksie, te lei.

(b) Die bepalinge van items 5, 7, 8 en 9 van Bylae 2 is met die wysigings vereis deur die konteks op hierdie ondersoeke van toepassing.

(9) Indien die opvoeder se swak gesondheid die gevolg van alkohol- of dwelmmisbruik is, kan die werkgewer-

- (a) die opvoeder berading gee;
- (b) die opvoeder aanmoedig om rehabilitasie te ondergaan;
- (c) 'n formele rehabilitasieprogram wat die opvoeder verwag sal word om by te woon op die koste van die werknemer, aanbeveel; of
- (d) die dienste van die opvoeder beëindig, indien die gedrag herhalend is.

(10) Die werkgewer moet die opvoeder of die opvoeder se verteenwoordiger van 'n skriftelike verslag voorsien en weer met die opvoeder oorleg pleeg indien die opvoeder in gebreke bly om-

- (a) die formele rehabilitasieprogram te volg;
- (b) rehabilitasie te ondergaan; of
- (c) die probleem van alkohol- of dwelmmisbruik aan te spreek.

(11) Na samesprekings met die opvoeder soos in subitem (10) beoog, kan die werkgewer tugstappe teen die opvoeder instel vir wangedrag soos in artikel 18 beoog.

## **Bylae 2**

### **TUGKODE EN PROSEDURES VIR OPVOEDERS**

[Bylae 2 gewysig by a. 13 van Wet 50 van 2002 en by aa. 6 en 7 van Wet 1 van 2004.]

#### **1 Doel en omvang**

Die doel van hierdie Kode en Prosedures is om-

- (a) opbouende arbeidsverhoudinge in die onderwys te ondersteun;
-

- (b) wedersydse respek onder opvoeders en tussen opvoeders en die werkgewer te bevorder;
- (c) te verseker dat werkgewers en opvoeders wangedrag en tug eenders verstaan;
- (d) aanvaarbare gedrag te bevorder;
- (e) opvoeders en die werkgewer van 'n maklike en vinnige verwysing vir die toepassing van tugmaatreëls te voorsien;
- (f) onaanvaarbare gedrag te voorkom en reg te stel; en
- (g) arbitrêre en diskriminerende optrede deur werkgewers teenoor opvoeders te voorkom.

## **2 Beginsels**

Die beginsels wat die Kode en Prosedures en enige besluit om 'n opvoeder te dissiplineer ten grondslag lê, is dat-

- (a) tug 'n korrektiewe maatreël is en nie 'n strafmaatreël nie;
- (b) tug toegepas moet word op 'n tydige, billike, konsekwente en regverdige wyse;
- (c) tug 'n werkgewer se verantwoordelikheid is;
- (d) 'n tugkode nodig is vir die doeltreffende lewering van diens en die regverdige behandeling van opvoeders, en verseker dat opvoeders-
  - (i) regverdig verhoor word in formele of informele omstandighede;
  - (ii) betyds in kennis gestel word van aantygings van wangedrag teen hulle;
  - (iii) skriftelike redes vir elke besluit wat geneem word, ontvang; en
  - (iv) die reg het om teen 'n bevinding of sanksie in artikel 25 (2) beoog te appelleer;
 [Sub-par. (iv) vervang by a. 8 van Wet 57 van 2001.]
- (e) tugprosedures so ver moontlik in die werkplek moet plaasvind en dit vir alle opvoeders verstaanbaar moet wees;
- (f) indien 'n opvoeder wangedrag wat ook 'n strafregtelike misdryf is, pleeg, die strafproses en die tugproses as afsonderlike en verskillende prosedures sal voortgaan; en
- (g) tugprosesse binne die kortste moontlike tydskaal afgehandel moet word.

## **3 Kode vir Goeie Praktyk**

(1) Die Kode vir Goeie Praktyk in Bylae 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995), vervat maak deel uit van hierdie Kode en Prosedure in die mate waarin dit op tug betrekking het.

(2) (a) Gedrag deur 'n opvoeder wat tugaksie kan regverdig, word in artikels 17 en 18 gelys.

(b) Die Minister kan, na oorlegpleging met die vakbonde, ander gedrag wat wangedrag uitmaak, voorskryf.

(3) By die hantering van wangedrag in artikel 18 beoog, moet die werkgewer die erns van die beweerde wangedrag evalueer deur inagneming van-

- (a) die mate waarin die wangedrag 'n invloed uitoefen op die werk van die Departement van Basiese Onderwys of 'n provinsiale departement van onderwys, of die openbare skool, openbare inrigting vir verdere onderwys en opleiding of die openbare sentrum vir onderwys vir volwassenes;
- (b) die aard van die opvoeder se werk en verantwoordelikhede; en
- (c) die omstandighede waaronder die beweerde wangedrag plaasgevind het.

(4) Die vorm van tugprosedure wat in elke geval gevolg moet word, word deur die werkgewer bepaal.

## **4 Sanksies en tugprosedures rakende minder ernstige wangedragsake**

(1) (a) Die werkgewer moet die werksaamheid om wangedrag ingevolge die prosedures bedoel in subitems (2) tot (6), te hanteer, deleger aan-

- (i) die hoof van die inrigting of kantoor waar die opvoeder in diens is; of
  - (ii) die onmiddellike senior van die opvoeder waar die betrokke opvoeder die hoof van die inrigting of kantoor is.
-

(b) Die werkgewer moet die spesifieke daade van wangedrag wat kragtens die delegasie in paragraaf (a) bedoel, hanteer moet word, skriftelik bepaal.

(2) In gevalle waar die erns van die wangedrag berading regverdig, moet die werkgewer van die opvoeder-

- (a) die wangedrag onder die opvoeder se aandag bring;
- (b) die aard van die wangedrag bepaal en die opvoeder die geleentheid bied om op die aantygings te antwoord;
- (c) na oorleg met die opvoeder op 'n metode besluit om die gedrag reg te stel; en
- (d) stappe doen om die besluit in werking te stel soos in subitems (3), (4) of (5) beoog.

(3) (a) In gevalle waar die erns van die wangedrag dit regverdig, kan die werkgewer van die opvoeder 'n mondelinge waarskuwing aan die opvoeder gee.

(b) Die werkgewer moet die opvoeder in kennis stel dat verdere wangedrag tot ernstiger tugoptrede kan lei.

(c) Die werkgewer moet die waarskuwing in paragraaf (b) beoog, aanteken.

(4) In gevalle waar die erns van die wangedrag dit regverdig, kan die werkgewer die opvoeder 'n skriftelike waarskuwing gee. Die volgende bepalings geld vir skriftelike waarskuwings:

- (a) Die skriftelike waarskuwing moet in ooreenstemming wees met Vorm A by hierdie Bylae aangeheg.
- (b) Die werkgewer moet 'n afskrif van die skriftelike waarskuwing aan die opvoeder oorhandig, en die opvoeder moet op die afskrif ontvangs erken.
- (c) Indien die opvoeder weier om die afskrif as ontvangserkenning te onderteken, moet die werkgewer die waarskuwing in die teenwoordigheid van 'n ander opvoeder aan die opvoeder oorhandig, en dié opvoeder moet teken as bevestiging dat die skriftelike waarskuwing aan die opvoeder oorgedra is.
- (d) Die skriftelike waarskuwing moet in die opvoeder se persoonlike lêer geliasseer word.
- (e) 'n Skriftelike waarskuwing bly vir ses maande van krag;
- (f) Indien die opvoeder tydens die tydperk van ses maande aan tugoptrede onderwerp word, kan die skriftelike waarskuwing en die skriftelike beswaar of verdere inligting in paragraaf (g) beoog, in ag geneem word by die besluit oor 'n gepaste sanksie.

[Par. (f) vervang by a. 9 (a) van Wet 57 van 2001.]

- (g) (i) Indien die opvoeder nie met die skriftelike waarskuwing saamstem nie of begerig is om verdere inligting by te voeg, kan hy of sy sodanige bykomstige inligting of skriftelike beswaar teen die sanksie voorlê.
- (ii) Die bykomstige inligting en die beswaar in paragraaf (a) bedoel moet by die skriftelike waarskuwing geliasseer word.

(5) In gevalle waar die erns of die omvang van die wangedrag dit regverdig, moet die werkgewer die opvoeder 'n finale skriftelike waarskuwing gee. Die volgende bepalings geld vir 'n finale skriftelike waarskuwing:

- (a) 'n Finale skriftelike waarskuwing moet in ooreenstemming wees met Vorm B by hierdie Bylae aangeheg.
  - (b) Die werkgewer moet 'n afskrif van die finale skriftelike waarskuwing aan die opvoeder oorhandig, en die opvoeder moet 'n afskrif onderteken om ontvangs te erken.
  - (c) Indien die opvoeder weier om die afskrif te onderteken om ontvangs van die finale skriftelike waarskuwing te erken, moet die werkgewer die waarskuwing in die teenwoordigheid van 'n ander opvoeder aan die opvoeder oorhandig, en dié opvoeder moet teken as bevestiging dat die skriftelike waarskuwing aan die opvoeder oorgedra is.
-

- (d) Die finale skriftelike waarskuwing moet in die opvoeder se persoonlike lêer geliasseer word.
- (e) 'n Finale skriftelike waarskuwing bly vir ses maande van krag.
- (f) Indien die opvoeder tydens die tydperk van ses maande aan tugoptrede onderwerp word, kan die finale skriftelike waarskuwing en die skriftelike beswaar of verdere inligting in paragraaf (g) beoog, in ag geneem word by die besluit oor 'n gepaste sanksie.  
[Par. (f) vervang by a. 9 (b) van Wet 57 van 2001.]
- (g) (i) Indien die opvoeder nie met die finale skriftelike waarskuwing saamstem nie of begerig is om verdere inligting by te voeg, kan hy of sy sodanige bykomstige inligting of skriftelike beswaar teen die sanksie voorlê.  
(ii) Die bykomstige inligting en die beswaar in subparagraaf (i) bedoel, moet by die finale skriftelike waarskuwing geliasseer word.
- (6) (a) Indien die erns of die omvang van die wangedrag nie 'n formele ondersoek regverdig nie, moet die prosedures in paragrawe (b), (c) en (d) gevolg word.  
(b) Die werkgewer moet 'n vergadering belê waar-  
(i) die opvoeder en, indien hy of sy dit verkies, die opvoeder se vakbondvertegenwoordiger of ander werknemer wat by die inrigting gebaseer is, teenwoordig is;  
(ii) redes aan die opvoeder gegee word waarom dit nodig is om hierdie prosedure in werking te stel; en  
(iii) die opvoeder of die opvoeder se verteenwoordiger aangehoor word oor die wangedrag en die redes daarvoor.  
(c) Nadat die opvoeder of sy of haar verteenwoordiger aangehoor is, moet die werkgewer-  
(i) aan die opvoeder berading verskaf;  
(ii) 'n mondelinge waarskuwing uitreik;  
(iii) 'n skriftelike waarskuwing uitreik;  
(iv) 'n finale skriftelike waarskuwing uitreik;  
(v) 'n kombinasie van enige van bogenoemde optê; of  
(vi) geen verdere optrede instel nie.  
(d) (i) 'n Opvoeder kan nie teen enige van die bogenoemde sanksies appèl aanteken nie, maar kan 'n skriftelike beswaar indien teen die sanksie wat opgelê is, of bykomende skriftelike inligting voorsien.  
(ii) Die beswaar of bykomende inligting moet met die verslag oor die sanksie in die opvoeder se persoonlike lêer geliasseer word.
- (7) Vir die doel van die bepaling van toepaslike tugoptrede moet geldige waarskuwings vir soortgelyke oortredings deur die opvoeder in ag geneem word.

## **5 Kennisgewing van ondersoek vir ander wangedraggevalle as dié beoog in item 4**

- (1) Die opvoeder moet ten minste vyf werkdade voor die datum van die verhoor skriftelik kennis gegee word.
  - (2) Die skriftelike kennisgewing van die tugverhoor moet in ooreenstemming met Vorm C by hierdie Bylae aangeheg, gegee word en moet die volgende bevat:
    - (a) 'n Beskrywing van die bewerings van wangedrag en die belangrikste getuienis waarop die werkgewer sal steun;
    - (b) besonderhede van die tyd, plek en lokaal van die verhoor;
    - (c) indien per aangetekende pos afgelewer, die datum waarop die brief deur die opvoeder ontvang is, soos deur die poskantoor aangedui;
    - (d) inligting oor die regte van die opvoeder op verteenwoordiging deur 'n mede-opvoeder of 'n vakbondvertegenwoordiger;
    - (e) inligting ten aansien van die regte van die opvoeder op verteenwoordiging deur 'n regsvertegenwoordiger, indien die voorsittende beampte aldus opdrag gee;
-

[Par. (e) vervang by a. 10 van Wet 57 van 2001.]

(f) inligting ten aansien van die regte van die opvoeder om getuies by die verhoor te roep.

(3) (a) Die opvoeder moet ontvangs van die kennisgewing erken deur 'n afskrif van die kennisgewing te onderteken.

(b) Indien die opvoeder weier om 'n ontvangserkenning vir die kennisgewing te teken, moet dit in die teenwoordigheid van 'n mede-opvoeder aan die opvoeder oorhandig word, en dié opvoeder moet teken as bevestiging dat die kennisgewing aan die opvoeder oorgedra is

## **6 Skorsing**

(1) In die geval van ernstige wangedrag ingevolge artikel 17 kan die werkgewer die opvoeder met volle betaling skors vir 'n maksimumtydperk van drie maande.

(2) In die geval van wangedrag ingevolge artikel 18 kan die werkgewer 'n opvoeder skors in ooreenstemming met die prosedure in subitem (1) beoog, of die opvoeder na 'n ander pos verplaas indien die werkgewer van oordeel is dat die teenwoordigheid van die opvoeder enige ondersoek na die beweerde wangedrag of die welstand of veiligheid van enige persoon by die werkplek in gevaar sal stel.

(3) (a) Indien 'n opvoeder geskors of verplaas word, moet die werkgewer alles moontlik doen om 'n tugverhoor binne een maand na die skorsing of verplasing af te handel.

(b) Die voorsittende beampte kan oor enige verdere uitstel besluit. Sodanige uitstel mag nie vir langer as 90 dae vanaf die datum van die skorsing wees nie.

(c) Indien die saak nie binne 90 dae afgehandel is nie, moet die werkgewer by die voorsittende beampte navraag doen oor die redes vir die vertraging en opdragte gee vir die spoedige afhandeling van die saak.

(d) Ten tye van 'n navraag in paragraaf (c) beoog, kan die werkgewer, nadat die opvoeder die geleentheid gebied is om verhoër te rig, opdrag gee dat die verdere skorsing sonder salaris sal wees.

## **7 Hou van tugverhoor**

(1) Die tugverhoor moet binne tien werkdade nadat die kennisgewing in item 5 bedoel, aan die opvoeder bestel is, gehou word.

(2) Die voorsittende beampte moet deur die werkgewer aangestel word.

(3) Indien die opvoeder dit verkies, kan hy of sy by die verhoor deur 'n mede-opvoeder of 'n verteenwoordiger van 'n vakbond verteenwoordig word.

(4) Indien die voorsittende beampte dit nodig ag, moet 'n tolk behulpsaam wees met die verhoor.

(5) Behoudens artikel 3 (3) van die "Promotion of Administrative Justice Act, 2000" (Wet 3 van 2000), kan die werkgewer of opvoeder deur 'n regsverteenvoorder verteenwoordig word indien die voorsittende beampte aldus gelas.

(6) Indien die opvoeder versuim om die verhoor by te woon en die voorsittende beampte tot die gevolgtrekking kom dat die opvoeder nie 'n geldige rede het nie, kan die verhoor in die opvoeder se afwesigheid voortgesit word.

(7) Die voorsittende beampte moet 'n verslag hou van die kennisgewing van die tugverhoor en van die verrigtinge.

(7A) (a) Die verslag bedoel in subitem (7) sluit 'n elektroniese opname van die verrigtinge in.

(b) 'n Transkripsie van elektroniese opnames of 'n gedeelte van die transkripsie van 'n opname kan gemaak word op die versoek van die opvoeder of sy of haar verteenwoordiger by betaling van die voorgeskrewe gelde beoog in artikel 22 van die Wet op Bevordering van Toegang tot Inligting, 2000 (Wet 2 van 2000).

[Sub-item (7A) ingevoeg by a. 13 (a) van Wet 50 van 2002.]

(8) Die voorsittende beampte moet die kennisgewing vir verslagdoeleindes voorlees en met die verhoor begin.

---

(9) (a) Die verteenwoordiger van die werkgewer moet getuienis lei oor die gedrag wat tot die verhoor aanleiding gegee het.

(b) Die opvoeder of die opvoeder se verteenwoordiger kan enige getuie wat deur die verteenwoordiger van die werkgewer geroep word, ondervra.

(10) Vir die doeleindes van die ondersoek en verhoor kan die verteenwoordiger van die werkgewer 'n dagvaarding beteken aan enige persoon wat-

(a) in staat mag wees om inligting van wesenlike belang ten aansien van die onderwerp van die ondersoek of verhoor te verstrek; of

(b) enige boek, dokument of voorwerp in sy of haar besit, bewaring of beheer het wat op die saak betrekking mag hê.

(10A) (a) Wanneer tugverrigtinge voor enige voorsittende beampte hangende is en dit vir hom of haar voorkom dat dit enige getuie onder die ouderdom van 18 jaar aan onbehoorlike geestelike spanning of lyding sal blootstel indien hy of sy tydens sodanige verrigtinge getuienis lewer, kan die voorsittende beampte, indien doenlik, 'n bevoegde persoon as tussenganger aanstel ten einde sodanige getuie in staat te stel om sy of haar getuienis deur daardie tussenganger te lewer.

(b) (i) 'n Verhoor, kruisverhoor of herverhoor van 'n getuie ten aansien van wie die voorsittende beampte kragtens paragraaf (a) 'n tussenganger aangestel het, afgesien van verhoor deur die voorsittende beampte, moet nie op enige wyse behalwe deur daardie tussenganger plaasvind nie.

(ii) Sodanige tussenganger kan, tensy die voorsittende beampte anders bepaal, die algemene strekking van enige vraag aan die betrokke getuie oordra.

(c) Indien die voorsittende beampte kragtens paragraaf (a) 'n tussenganger aanstel, kan hy of sy bepaal dat die betrokke getuie sy of haar getuienis moet lewer op enige plek wat-

(i) informeel ingerig is om die getuie op sy of haar gemak te stel;

(ii) só ingerig is dat enige persoon wie se teenwoordigheid die getuie moontlik kan ontstel, buite sig- en hoorafstand van daardie getuie is; en

(iii) die voorsittende beampte en enige persoon wie se teenwoordigheid by die betrokke verrigtinge nodig is, in staat stel om deur die medium van elektroniese of ander toestelle daardie tussenganger sowel as daardie getuie tydens sy of haar getuienis te hoor.

[Sub-item (10A) ingevoeg by a. 13 (b) van Wet 50 van 2002.]

(11) Waar die opvoeder versoek het dat 'n persoon by 'n verhoor teenwoordig sal wees as sy of haar getuie, moet die werkgewer die opvoeder van die nodige bystand voorsien om te verseker dat die getuies die verhoor bywoon.

(12) Die dagvaarding om by 'n tugverhoor te verskyn, moet in ooreenstemming wees met Vorm D by hierdie Bylae aangeheg en moet op die persoon beteken word by wyse van aflewering per-

(a) hand;

(b) telefaks; of

(c) aangetekende pos.

(13) Die datum waarop die dagvaarding beteken is, sal wees-

(a) wanneer per hand afgelewer, die datum van aflewering;

(b) wanneer per telefaks afgelewer, die datum op die telefaks aangetoon; of

(c) wanneer per aangetekende pos afgelewer, die datum waarop die brief deur die opvoeder ontvang is, soos deur die poskantoor aangedui.

(14) (a) Die opvoeder of sy of haar verteenwoordiger moet die geleentheid gebied word om getuienis te lei.

(b) Die verteenwoordiger van die werkgewer kan die opvoeder se getuies ondervra.

(15) Die voorsittende beampte kan aan enige getuie vrae stel ter opheldering.

---

(16) Die voorsittende beampte moet 'n bevinding maak of die opvoeder wangedrag gepleeg het al dan nie, en moet die opvoeder van die bevinding en die redes daarvoor in kennis stel.

(17) (a) Voordat daar oor 'n sanksie besluit word, moet die voorsittende beampte die opvoeder die geleentheid bied om getuienis ter versagting voor te lê.

(b) Die verteenwoordiger van die werkgewer kan ook getuienis met betrekking tot verswarende omstandighede voorlê.

(18) Die voorsittende beampte moet die finale uitslag van die verhoor binne vyf werkdade na die afhandeling van die tugondersoek aan die werkgewer en die opvoeder oordra, en die uitslag moet in die persoonlike lêer van die opvoeder geliasseer word.

## **8 Stappe na tugverhoor**

(1) Indien die voorsittende beampte bevind dat 'n opvoeder wangedrag gepleeg het, moet die voorsittende beampte namens die werkgewer 'n sanksie oplê, soos in artikel 18

(3) van die Wet beoog, met inagneming van-

(a) die aard van die saak;

(b) die erns van die saak;

(c) die opvoeder se vorige rekord; en

(d) enige versagtende of verswarende omstandighede.

(2) Met die instemming van die opvoeder kan die voorsittende beampte die sanksie van skorsing sonder betaling of verlaging in rang oplê as 'n alternatief vir ontslag.

(3) Indien 'n opvoeder se rang verlaag word, kan hy of sy na 'n jaar sonder vooroordeel aansoek doen om bevordering.

(4) Die werkgewer mag nie die sanksie tydens 'n appèl deur die opvoeder in werking stel nie.

## **9 Appèlle**

(1) 'n Opvoeder of 'n werkgewer kan teen 'n bevinding of 'n sanksie appèl aanteken deur aansoek te doen in ooreenstemming met Vorm E aangeheg by hierdie Bylae.

[Subitem (1) vervang by a. 6 van Wet 1 van 2004.]

(2) Die opvoeder of die werkgewer moet binne vyf werkdade nadat die kennisgewing van die finale uitslag van 'n tugverhoor ontvang is, die appèlvorm voorlê aan die Lid van die Uitvoerende Raad of aan die Minister, na gelang van die geval.

[Subitem (2) vervang by a. 6 van Wet 1 van 2004.]

(3) By ontvangs van die aansoek in subitem (1) bedoel, moet die Lid van die Uitvoerende Raad of die Minister, na gelang van die geval, die werkgewer versoek om hom of haar van 'n afskrif van die verslag oor die verrigtinge en enige ander tersaaklike dokumentasie te voorsien.

(4) Indien die Lid van die Uitvoerende Raad of die Minister, na gelang van die geval, verkies om verdere verhoë deur die opvoeder, sy of haar verteenwoordiger of 'n werkgewer toe te laat, moet hy of sy die opvoeder of werkgewer onderskeidelik in kennis stel van die datum, tyd en plek waar die verhoë voorgelê moet word.

[Subitem (4) vervang by a. 6 van Wet 1 van 2001.]

(5) Die Lid van die Uitvoerende Raad of die Minister, na gelang van die geval, moet die appèl oorweeg en kan-

(a) die appèl handhaaf;

(b) in gevalle van wangedrag in artikel 18 beoog, die sanksie wysig; of

(c) die appèl van die hand wys.

(6) Die werkgewer moet onmiddellik die beslissing van die Lid van die Uitvoerende Raad of die Minister, na gelang van die geval, in werking stel.

## **VORM A**

### **SKRIFTELIKE WAARSKUWING**

[Vorm A vervang by a. 11 (a) van Wet 57 van 2001.]

[DATUM]

---



[NAAM VAN WERKNEMER]

[PERSALNO.]

[PERSOONLIKE BESONDERHEDE VAN WERKNEMER]

Hierdie is 'n skriftelike waarskuwing ingevolge die tugprosedure. Indien u verdere wangedrag pleeg, kan hierdie skriftelike waarskuwing in ag geneem word by die bepaling van 'n ernstiger sanksie.

Die skriftelike waarskuwing sal in u persoonlike lêer geplaas word en sal van krag wees vir 'n tydperk van ses maande vanaf die datum van die skriftelike waarskuwing.

Indien u beswaar maak teen die waarskuwing of bykomstige inligting wil verskaf, kan u 'n skriftelike beswaar of bykomstige inligting voorlê, en dit sal saam met hierdie waarskuwing geliasseer word.

Die aard van die wangedrag is:

HANDTEKENING VAN VERTEENWOORDIGER VAN WERKGEWER

DATUM

HANDTEKENING VAN WERKNEMER

DATUM

HANDTEKENING VAN GETUIE (indien van toepassing)

DATUM

### **VORM B**

#### **FINALE SKRIFTELIKE WAARSKUWING**

[Vorm B vervang by a. 11 (b) van Wet 57 van 2001.]

[DATUM]

[NAAM VAN WERKNEMER]

[PERSALNO.]

[PERSOONLIKE BESONDERHEDE VAN WERKNEMER]

Hierdie is 'n finale skriftelike waarskuwing ingevolge die tugprosedure. Indien u verdere wangedrag pleeg, kan dit lei tot die instel van formele tugstappe teen u.

Die finale skriftelike waarskuwing sal in u persoonlike lêer geplaas word en sal van krag wees vir 'n tydperk van ses maande vanaf die datum van die skriftelike waarskuwing.

Indien u dit verkies, kan u 'n skriftelike beswaar teen hierdie finale waarskuwing voorlê, of bykomstige inligting verskaf, en dit sal saam met hierdie finale waarskuwing geliasseer word.

Die aard van die wangedrag is:

HANDTEKENING VAN VERTEENWOORDIGER VAN WERKGEWER

DATUM

HANDTEKENING VAN WERKNEMER

DATUM

HANDTEKENING VAN GETUIE (indien van toepassing)

DATUM

### **VORM C**

#### **KENNISGEWING VAN TUGVERGADERING**

[Vorm C vervang by a. 11 (c) van Wet 57 van 2001.]

[DATUM]

[NAAM VAN WERKNEMER]

[PERSALNO.]

[PERSOONLIKE BESONDERHEDE VAN WERKNEMER]

U word hiermee kennis gegee om 'n tugverhoor ingevolge item 6 van die Tugkode by te woon.

Die beweerde wangedrag is op die volgende getuienis gebaseer:

[ 'n DETAIL BESKRYWING VAN DIE BEWEERDE WANGEDRAG KAN AANGEHEG WORD. ]

---

Die verhoor sal gehou word te [PLEK] op [DATUM] om [TYD]. Indien u afwesig is en nie redelike gronde vir u afwesigheid kan voorsien nie, sal die verhoor in u afwesigheid gehou word.

'n Mede-werknemer of 'n verteenwoordiger van 'n erkende vakbond mag u by die verhoor verteenwoordig. Indien die voorsittende beampte dit gelas, kan u ook deur 'n regsverteenwoordiger verteenwoordig word.

U kan getuienis by die verhoor aflê en getuienis lei in die vorm van dokumente of deur getuies. U is daarop geregtig om enige getuie wat deur die werkgewer geroep word, te ondervra.

Indien die voorsittende beampte bevind dat u skuldig is aan wangedrag, kan u enige toepaslike omstandighede wat u deur die voorsittende beampte in aanmerking wil laat neem by die bepaling van die sanksie, voorlê.

HANDTEKENING VAN VERTEENWOORDIGER VAN WERKGEWER

DATUM

ONTVANGSERKENNING DEUR WERKNEMER

DATUM

HANDTEKENING VAN GETUIE (indien van toepassing)

DATUM

### VORM D

### DAGVAARDING OM BY TUGVERHOOR TE VERSKYN

[Vorm D vervang by a. 11 (d) van Wet 57 van 2001.]

DATUM:

AAN:

.....  
.....

(Naam en woonadres van persoon gedagvaar)

U word hiermee gedagvaar om persoonlik op die ..... dag van ..... 20..... om ..... (tyd) te ..... (plek) voor die voorsittende beampte van 'n tugverhoor ingevolge Bylae 2 by die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998 (Wet 76 van 1998), te verskyn met die doel om getuienis te lewer ten aansien van die volgende wangedrag: en om die volgende boek, dokument of voorwerp in u besit, bewaring of beheer, wat op die saak betrekking mag hê, voor te lê:

(spesifiseer die boek, dokument of voorwerp)

.....

HANDTEKENING VAN VERTEENWOORDIGER VAN WERKGEWER

### VORM E

### KENNISGEWING VAN APPÈL

[DATUM]

[NAAM VAN APPÈL-OWERHEID]

Ek, \_\_\_\_\_ [NAAM VAN WERKNEMER OF WERKGEWER] teken hiermee appèl aan teen die BEVINDINGS en/of die SANKSIE wat opgelê is ingevolge die Tugkode en -prosedure op \_\_\_\_\_ [DATUM] te \_\_\_\_\_ [PLEK].

EK heg 'n afskrif van die finale uitslag van die tugondersoek aan. [DIE AANSOEK OM APPÈL IS ONGELDIG TENSY HIERDIE DOKUMENT AANGEHEG WORD]

My redes vir die appèl is:

Die gewenste uitslag van die appèl is:

Ek wil/wil nie [KIES EEN] bykomstige getuienis wat nie ten tyde van die tugproses beskikbaar was nie, verskaf (nie).

HANDTEKENING VAN WERKNEMER OF WERKGEWER

DATUM

[PERSAL NO.]

[PERSOONLIKE BESONDERHEDE VAN DIE WERKNEMER]

---

LW: Opvoeders kan slegs appèl aanteken teen die bevinding en die gevolglike sanksie van:

1. skorsing sonder salaris vir 'n tydperk van hoogstens drie maande;
2. verlaging in rang;
3. 'n boete;
4. 'n kombinasie van bogenoemde strafbepalings, met waarskuwings; of
5. ontslag.

[Vorm E vervang by a. 7 van Wet 1 van 2004.]

---

<sup>i</sup> Hierdie Wet is, met ingang van 11 Desember 2006, gewysig deur a. 58 (3) van die "Further Education and Training Colleges Act" 16 van 2006 wat nie in Afrikaans uitgevaardig is nie. Kyk asseblief die Engelse teks.

---