



REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

GOVERNMENT GAZETTE

STAATSKOERANT

VAN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

Registered at the Post Office as a Newspaper

As 'n Nuusblad by die Poskantoor Geregistreer

Vol. 425

CAPE TOWN, 22 NOVEMBER 2000

KAAPSTAD, 22 NOVEMBER 2000

No. 21783

THE PRESIDENCY

No. 1195.

22 November 2000

It is hereby notified that the President has assented to the following Act which is hereby published for general information:—

No. 53 of 2000: Education Laws Amendment Act, 2000.

DIE PRESIDENSIE

No. 1195.

22 November 2000

Hierby word bekend gemaak dat die President sy goedkeuring geheg het aan die onderstaande Wet wat hierby ter algemene inligting gepubliseer word:—

No. 53 van 2000: Wysigingswet op Onderwyswette, 2000.

GENERAL EXPLANATORY NOTE:

[] Words in bold type in square brackets indicate omissions from existing enactments.

_____ Words underlined with a solid line indicate insertions in existing enactments.

(English text signed by the President.)
(Assented to 17 November 2000.)

ACT

To amend the South African Qualifications Authority Act, 1995, so as to increase the representation of organised labour on the Authority; to amend the South African Schools Act, 1996, so as to make further provision for public schools on private property; to provide for the governance of a new public school until a governing body is constituted; and to provide for safety measures at public schools; to amend the Employment of Educators Act, 1998, so as to substitute certain definitions; to make provision for the appointment of educators to new public schools, public further education and training institutions and public adult learning centres; to amend the provisions dealing with incapacity, misconduct and appeals; to make provision for an incapacity code and procedure and a disciplinary code and procedure; to amend the Further Education and Training Act, 1998, so as to provide additional functions for the council of a public further education and training institution and to amend provisions relating to exemptions of existing private institutions; and to provide for matters connected therewith.

BE IT ENACTED by the Parliament of the Republic of South Africa, as follows:

Amendment of section 4 of Act 58 of 1995

1. Section 4 of the South African Qualifications Authority Act, 1995, is hereby amended by the substitution in subsection (3) for paragraph (e) of the following paragraph: 5

“(e) **[two]** ~~three~~ members nominated by the national organisations representing organised labour;”.

Amendment of section 14 of Act 84 of 1996, as amended by section 5 of Act 100 of 1997

2. Section 14 of the South African Schools Act, 1996, is hereby amended by the substitution for subsection (1) of the following subsection: 10

“(1) Subject to the *Constitution* and **[this Act]** an expropriation in terms of section 58 of land or a real right to use the property on which the public school is situated, a public school may be provided on private property only in terms of an agreement between the Member of the Executive Council and the owner of the private property.”. 15

ALGEMENE VERDUIDELIKENDE NOTA:

[] Woorde in vet druk tussen vierkantige hake dui skrappings uit bestaande verordenings aan.

_____ Woorde met 'n volstreep daaronder, dui invoegings in bestaande verordenings aan.

(Engelse teks deur die President geteken.)
(Goedgekeur op 17 November 2000.)

WET

Tot wysiging van die Wet op die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid, 1995, einde die verteenwoordiging van georganiseerde arbeid op die Owerheid te vermeerder; tot wysiging van die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996, ten einde verdere voorsiening te maak vir openbare skole op private eiendom; voorsiening te maak vir die beheer van 'n nuwe openbare skool tot tyd en wyl 'n beheerliggarn saamgestel is; en voorsiening te maak vir veiligheidsmaatreëls by openbare skole; tot wysiging van die Wet op die Indiënsneming van Opvoeders, 1998, ten einde sekere woordskrywings te vervang; voorsiening te maak vir die aanstelling van opvoeders by nuwe openbare skole, openbare inrigtings vir verdere onderwys en opleiding en openbare sentrums vir onderwys vir volwassenes; die bepalings in verband met onbekwaamheid, wangedrag en appèlle te wysig; voorsiening te maak vir 'n onbekwaamheidskode en -prosedure en 'n tugkode en -prosedure; tot wysiging van die Wet op Verdere Onderwys en Opleiding, 1998, ten einde voorsiening te maak vir addisionele werksaamhede vir die raad van 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding en bepalings ten opsigte van vrystellings van bestaande private inrigtings te wysig; en om voorsiening te maak vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan.

DAAR WORD BEPAAL deur die Parlement van die Republiek van Suid-Afrika, soos volg:—

Wysiging van artikel 4 van Wet 58 van 1995

1. Artikel 4 van die Wet op die Suid-Afrikaanse Kwalifikasie-owerheid, 1995, word hierby gewysig deur paragraaf (e) van subartikel (3) deur die volgende paragraaf te vervang:

“(e) [twee] drie lede genomineer deur die nasionale organisasies wat die georganiseerde arbeid verteenwoordig;”.

10 Wysiging van artikel 14 van Wet 84 van 1996 soos gewysig deur artikel 5 van Wet 100 van 1997

2. Artikel 14 van die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996, word hierby gewysig deur subartikel (1) deur die volgende subartikel te vervang:

15 “(1) Behoudens die Grondwet en [hierdie Wet] 'n onteiening ingevolge artikel 58 van grond of 'n saaklike reg om die eiendom waarop die openbare skool geleë is, te gebruik, kan 'n openbare skool op private eiendom voorsien word slegs ingevolge 'n ooreenkoms tussen die Lid van die Uitvoerende Raad en die eienaar van die private eiendom.”.

Amendment of section 16 of Act 84 of 1996, as amended by section 9 of Act 48 of 1999

3. Section 16 of the South African Schools Act, 1996, is hereby amended by the addition of the following subsection:

“(7) If a new *public school* is provided in terms of section 12, the governance of that *school* vests in the *Head of Department* until a *governing body* has been constituted in terms of *this Act*.”. 5

Amendment of section 20 of Act 84 of 1996, as amended by section 6 of Act 100 of 1997

4. Section 20 of the South African Schools Act, 1996, is hereby amended by the substitution for paragraph (k) of subsection (1) of the following paragraph: 10

“(k) at the request of the *Head of Department*, allow the reasonable use under fair conditions determined by the *Head of Department* of the facilities of the *school* for educational programmes not conducted by the *school*.”.

Amendment of section 61 of Act 84 of 1996

15

5. The South African Schools Act, 1996, is hereby amended by the substitution for section 61 of the following section:

“Regulations

61. The *Minister* may make regulations —

(a) to provide for safety measures at *public schools*; 20

(b) on any matter which must or may be prescribed by regulation under *this Act*; and

(c) on any matter which may be necessary or expedient to prescribe in order to achieve the objects of *this Act*.”.

Amendment of section 1 of Act 76 of 1998

25

6. Section 1 of the Employment of Educators Act, 1998, is hereby amended—

(a) by the substitution for the definition of “further education and training institution” of the following definition:

“‘further education and training institution’ means a further education and training institution as defined in section 1 of the Further Education and Training Act, 1998 (Act No. 98 of 1998), but does not include any private further education and training institution;”;

(b) by the substitution for the definition of “this Act” of the following definition: “‘this Act’ includes a regulation and the Schedules to this Act;”.

Amendment of section 6 of Act 76 of 1998, as amended by section 15 of Act 48 of 1999

35

7. Section 6 of the Employment of Educators Act, 1998, is hereby amended by the addition to subsection (3) of the following paragraph:

“(e) Until the relevant governing body or council is established, the appointment, promotion or transfer in a temporary capacity to any post on the educator establishment must be made by the Head of Department where a— 40

(i) new public school is established in terms of the South African Schools Act, 1996, and any applicable provincial law;

(ii) new further education and training institution is established in terms of the Further Education and Training Act, 1998, and any applicable provincial law; 45
or

(iii) new public adult learning centre is established in terms of the Adult Basic Education and Training Act, 2000, and any applicable provincial law.”.

Wysiging van artikel 16 van Wet 84 van 1996, soos gewysig deur artikel 9 van Wet 48 van 1999

3. Artikel 16 van die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996, word hierby gewysig deur die volgende subartikel by te voeg:

- 5 “(7) Indien ’n nuwe *openbare skool* ingevolge artikel 12 voorsien word, setel die beheer oor dié *skool* in die *Departementshoof* totdat ’n *beheerliggaam* ingevolge *hierdie Wet* saamgestel is.”.

Wysiging van artikel 20 van Wet 84 van 1996, soos gewysig deur artikel 6 van Wet 100 van 1997

- 10 4. Artikel 20 van die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996, word hierby gewysig deur paragraaf (k) van subartikel (1) deur die volgende paragraaf te vervang:

- 15 “(k) op versoek van die *Departementshoof*, die redelike gebruik van die fasiliteit van die *skool* vir opvoedkundige programme wat nie deur die *skool* aangebied word nie, in regverdige omstandighede soos deur die *Departementshoof* bepaal, toelaat.”.

Wysiging van artikel 61 van Wet 84 van 1996

5. Die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996, word hierby gewysig deur artikel 61 deur die volgende artikel te vervang:

“Regulasies

- 20 61. Die *Minister* kan regulasies uitvaardig—
 (a) om voorsiening te maak vir veiligheidsmaatreëls by *openbare skole*;
 (b) ten opsigte van enige aangeleentheid wat kragtens *hierdie Wet* deur regulasies voorgeskryf kan of moet word; en
 (c) oor enige aangeleentheid wat nodig of dienstig is om voor te skryf ten
 25 einde die oogmerke van *hierdie Wet* te bereik.”.

Wysiging van artikel 1 van Wet 76 van 1998

6. Artikel 1 van die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998, word hierby gewysig—

- 30 (a) deur die omskrywing van “inrigting vir verdere onderwys en opleiding” deur die volgende omskrywing te vervang:
 “inrigting vir verdere onderwys en opleiding” ’n inrigting vir verdere onderwys en opleiding soos omskryf in artikel 1 van die Wet op Verdere Onderwys en Opleiding, 1998 (Wet No. 98 van 1998), maar nie ook ’n private inrigting vir verdere onderwys en opleiding nie;”; en
 35 (b) deur die omskrywing van “hierdie Wet” deur die volgende omskrywing te vervang:
 “ ‘hierdie Wet’ ook ’n regulasie en die Bylaes by hierdie Wet;”.

Wysiging van artikel 6 van Wet 76 van 1998, soos gewysig deur artikel 15 van Wet 48 van 1999

- 40 7. Artikel 6 van die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998, word hierby gewysig deur die volgende paragraaf by subartikel (3) te voeg:

- “(e) Tot tyd en wyl die toepaslike *beheerliggaam* of raad ingestel is, moet die aanstelling, bevordering of verplasing op ’n tydelike grondslag na enige pos op die opvoederdiensstaat deur die *Departementshoof* gedoen word waar—
 45 (i) ’n nuwe openbare skool ingevolge die Suid-Afrikaanse Skolewet, 1996 (Wet No. 84 van 1996), en enige toepaslike provinsiale wet ingestel word;
 (ii) ’n nuwe inrigting vir verdere onderwys en opleiding ingevolge die Wet op Verdere Onderwys en Opleiding, 1996 (Wet No. 98 van 1998), en enige toepaslike provinsiale wet ingestel word; of
 50 (iii) ’n nuwe openbare sentrum vir onderwys vir volwassenes ingevolge die Wet op Algemene Onderwys en Opleiding vir Volwassenes, 2000, of enige toepaslike provinsiale wet ingestel word.”.

Substitution of section 12 of Act 76 of 1998

8. The Employment of Educators Act, 1998, is hereby amended by the substitution for section 12 of the following section:

“Discharge on account of ill-health

12. An educator may be discharged on account of ill-health in the circumstances referred to in Schedule 1.” 5

Substitution of section 16 of Act 76 of 1998

9. The Employment of Educators Act, 1998, is hereby amended by the substitution for section 16 of the following section:

“Incapable educators

16. If it is alleged that an educator is unfit for the duties attached to the educator’s post or incapable of carrying out those duties efficiently, the employer must assess the capacity of the educator and may take action against the educator in accordance with the incapacity code and procedures for poor work performance as provided in Schedule 1.” 10
15

Substitution of section 17 of Act 76 of 1998

10. The Employment of Educators Act, 1998, is hereby amended by the substitution for section 17 of the following section:

“Serious misconduct

17. (1) An educator must be dismissed if he or she is found guilty of— 20
(a) theft, bribery, fraud or an act of corruption in regard to examinations or promotional reports;
(b) committing an act of sexual assault on a learner, student or other employee;
(c) having a sexual relationship with a learner of the school where he or she is employed; 25
(d) seriously assaulting, with the intention to cause grievous bodily harm to, a learner, student or other employee;
(e) illegal possession of an intoxicating, illegal or stupefying substance; 30
or
(f) causing a learner or a student to perform any of the acts contemplated in paragraphs (a) to (e).
(2) If it is alleged that an educator committed a serious misconduct contemplated in subsection (1), the employer must institute disciplinary proceedings in accordance with the disciplinary code and procedures provided for in Schedule 2.” 35

Substitution of sections 18 to 24 of Act 76 of 1998

11. The Employment of Educators Act, 1998, is hereby amended by the substitution for sections 18 to 24 of the following section:

“Misconduct

18. (1) Misconduct refers to a breakdown in the employment relationship and an educator commits misconduct if he or she—
(a) fails to comply with or contravenes this Act or any other statute, regulation or legal obligation relating to education and the employment relationship; 45
(b) wilfully or negligently mismanages the finances of the State, a school, a further education and training institution or an adult learning centre;

Vervanging van artikel 12 van Wet 76 van 1998

8. Die Wet op die Indiënsneming van Opvoeders, 1998, word hierby gewysig deur artikel 12 deur die volgende artikel te vervang:

“Ontslag op grond van swak gesondheid

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

Vervanging van artikel 16 van Wet 76 van 1998

9. Die Wet op die Indiënsneming van Opvoeders, 1998, word hierby gewysig deur artikel 16 deur die volgende artikel te vervang:

10 **“Onbekwame opvoeders**

- 15 16. 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.”.

Vervanging van artikel 17 van Wet 76 van 1998

10. Die Wet op die Indiënsneming van Opvoeders, 1998, word hierby gewysig deur artikel 17 deur die volgende artikel te vervang:

20 **“Ernstige wangedrag**

17. (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;
 25 (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;
 30 (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.
 35 (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.”.

Vervanging van artikels 18 tot 24 van Wet 76 van 1998

- 40 11. Die Wet op die Indiënsneming van Opvoeders, 1998, word hierby gewysig deur artikels 18 tot 24 deur die volgende artikel te vervang:

“Wangedrag

18. (1) Wangedrag het betrekking op die ineenstorting van die diensverhouding en 'n opvoeder pleeg wangedrag indien hy of sy—
 45 (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
 50 nalatig wanbestuur;

- (c) without permission possesses or wrongfully uses the property of the State, a school, a further education and training institution, an adult learning centre, another employee or a visitor;
- (d) wilfully, intentionally or negligently damages or causes loss to the property of the State, a school, a further education and training institution or an adult learning centre; 5
- (e) in the course of duty endangers the lives of himself or herself or others by disregarding set safety rules or regulations;
- (f) unjustifiably prejudices the administration, discipline or efficiency of the Department of Education, an office of the State or a school, further education and training institution or adult learning centre; 10
- (g) misuses his or her position in the Department of Education or a school, further education and training institution or adult learning centre to promote or to prejudice the interests of any person;
- (h) accepts any compensation in cash or otherwise from a member of the public or another employee for performing his or her duties without written approval from the employer; 15
- (i) fails to carry out a lawful order or routine instruction without just or reasonable cause;
- (j) absents himself or herself from work without a valid reason or permission; 20
- (k) unfairly discriminates against other persons on the basis of race, gender, disability, sex, pregnancy, marital status, ethnic and social origin, colour, sexual orientation, age, disability, religion, conscience, belief, culture, language, birth, family responsibility, HIV status, political opinion or other grounds prohibited by the Constitution; 25
- (l) performs poorly or inadequately for reasons other than incapacity;
- (m) without the written approval of the employer, performs work for compensation for another person or organisation either during or outside working hours; 30
- (n) without prior permission of the employer accepts or demands in respect of the carrying out of or the failure to carry out the educator's duties, any commission, fee, pecuniary or other reward to which the educator is not entitled by virtue of the educator's office, or fails to report to the employer the offer of any such commission, fee or reward; 35
- (o) without authorisation, sleeps on duty;
- (p) while on duty, is under the influence of an intoxicating, illegal, unauthorised or stupefying substance, including alcohol;
- (q) while on duty, conducts himself or herself in an improper, disgraceful or unacceptable manner; 40
- (r) assaults, or attempts to or threatens to assault, another employee or another person;
- (s) incites other personnel to unprocedural and unlawful conduct;
- (t) displays disrespect towards others in the workplace or demonstrates abusive or insolent behaviour; 45
- (u) intimidates or victimises fellow employees, learners or students;
- (v) prevents other employees from exercising their rights to freely associate with trade unions in terms of any labour legislation;
- (w) operates any money-lending scheme for employees for his or her own benefit during working hours or from the premises of the educational institution or office where he or she is employed; 50
- (x) carries or keeps firearms or other dangerous weapons on State premises, without the written authorisation of the employer;
- (y) refuses to obey security regulations; 55
- (z) gives false statements or evidence in the execution of his or her duties;

- (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;
- 5 (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;
- 10 (f) die administrasie, dissipline of doeltreffendheid van die Departement van Onderwys, 'n Staatskantoor, 'n skool, 'n inrigting vir verdere onderwys en opleiding of 'n sentrum vir onderwys vir volwassenes ongeregverdig benadeel;
- 15 (g) sy of haar posisie in die Departement van 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;
- 20 (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;
- 25 (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, familie-verantwoordelikheid, HIV-status, politieke opinie of ander gronde wat deur die Grondwet verbied word;
- 30 (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;
- 35 (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;
- 40 (o) sonder magtiging op diens slaap;
- (p) onderwyl aan diens, onder die invloed is van 'n dronkmakende, onwettige, ongernagtigde of bedwelmende middel, met inbegrip van alkohol;
- 45 (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;
- 50 (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;
- 55 (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 Staatseiendom dra of hou;
- 60 (y) weier om veiligheidsregulasies te gehoorsaam;
- (z) in die uitvoering van sy of haar pligte vals verklarings maak of vals getuienis lewer;

- (aa) falsifies records or any other documentation;
- (bb) participates in unprocedural, unprotected or unlawful industrial action;
- (cc) fails or refuses to—
- (i) follow a formal programme of counselling as contemplated in item 2(4) of Schedule 1; 5
 - (ii) subject himself or herself to a medical examination as contemplated in item 3(3) of Schedule 1 and in accordance with section 7 of the Employment Equity Act, 1998 (Act No. 55 of 1998); or
 - (iii) attend rehabilitation or follow a formal rehabilitation programme as contemplated in item 3(8) of Schedule 1; 10
- (dd) commits a common law or statutory offence;
- (ee) commits an act of dishonesty; or
- (ff) victimises an employee for, amongst others, his or her association with a trade union. 15
- (2) If it is alleged that an educator committed misconduct as contemplated in subsection (1), the employer must institute disciplinary proceedings in accordance with the disciplinary code and procedures contained in Schedule 2.
- (3) If, after having followed the procedures contemplated in subsection (2), a finding is made that the educator committed misconduct as contemplated in subsection (1), the employer may, in accordance with the disciplinary code and procedures contained in Schedule 2, impose a sanction of— 20
- (a) counselling; 25
 - (b) a verbal warning;
 - (c) a written warning;
 - (d) a final written warning;
 - (e) a fine not exceeding one month's salary;
 - (f) suspension without pay for a period not exceeding three months; 30
 - (g) demotion;
 - (h) a combination of the sanctions referred to in paragraphs (a) to (f); or
 - (i) dismissal, if the nature or extent of the misconduct warrants dismissal.
- (4) Any sanction contemplated in subsection (3)(e), (f) or (g) may be suspended for a specified period on conditions determined by the employer. 35
- (5) An educator may be dismissed if he or she is found guilty of—
- (a) dishonesty, as contemplated in subsection (1)(ee);
 - (b) victimising an employee for, amongst others, his or her association with a trade union, as contemplated in subsection (1)(ff);
 - (c) unfair discrimination, as contemplated in subsection (1)(k); 40
 - (d) rape, as contemplated in subsection (1)(dd);
 - (e) murder, as contemplated in subsection (1)(dd);
 - (f) contravening section 10 of the South African Schools Act, 1996 (Act No. 84 of 1996), as contemplated in subsection (1)(dd). 45

Substitution of section 25 of Act 76 of 1998

45

12. The Employment of Educators Act, 1998, is hereby amended by the substitution for section 25 of the following section:

“Appeals

- 25.** (1) An educator may appeal to the Minister or the Member of the Executive Council, as the case may be, against a decision to demote, transfer or terminate the services of the educator on the grounds of incapacity contemplated in section 16. 50
- (2) An educator has a right to appeal to the Minister or the Member of the Executive Council, as the case may be, against the finding by the presiding officer of a disciplinary hearing that the educator has committed misconduct, as contemplated in section 17 or 18, and against the sanction imposed in terms of section 18(3)(e) to (i). 55
- (3) In lodging an appeal, the educator must comply with the procedure laid down in Schedule 2.”.

- (aa) rekords of enige ander dokumentasie vervals;
 (bb) aan onreëlmatige, onbeskernde of onwettige nywerheidsoptrede deelneem;
 (cc) versuim of weier om—
 5 (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 No. 55 van 1998); of
 10 (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 viktimiseer vir, onder andere, sy of haar assosiasie met
 15 '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—
 20 (a) berading;
 (b) 'n mondelinge waarskuwing;
 (c) 'n skriftelike waarskuwing;
 25 (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;
 30 (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—
 35 (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);
 40 (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 No. 84 van 1996), soos beoog in subartikel (1)(dd)."

Vervanging van artikel 25 van Wet 76 van 1998

- 45 12. Die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998 word hierby gewysig deur artikel 25 deur die volgende artikel te vervang:

"Appelle

25. (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
 50 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 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 dat die
 55 opvoeder wangedrag gepleeg het, soos in subartikels 17 en 18 beoog en teen die sanksie wat ingevolge artikel 18(3)(e) tot (i) opgelê is.
- (3) By die aanteken van appèl moet die opvoeder voldoen aan die prosedures soos in Bylae 2 neergelê."

Amendment of section 36 of Act 76 of 1998

13. Section 36 of the Employment of Educators Act, 1998, is hereby amended—

- (a) by the substitution in subsection (1) for paragraph (a) of the following paragraph:

“(a) delegate to the Director-General or any other person in the service of the Department of Education any power conferred upon the Minister by or under this Act, other than the power referred to in section [16(10),] 25[(3)] or 35, on such conditions as the Minister may determine; or”;

- (b) by the substitution in subsection (3) for paragraph (a) of the following paragraph:

“(a) delegate to the Head of Department or any other person in the service of the provincial department of education any power conferred upon the Member of the Executive Council by or under this Act, other than the power referred to in section [16(10) or] 25[(3)], on such conditions as the Member of the Executive Council may determine; or”.

Insertion of section 38A in Act 76 of 1998

14. The Employment of Educators Act, 1998, is hereby amended by the insertion after section 38 of the following section:

“ Transitional arrangements in respect of disciplinary proceedings

38A. Any disciplinary proceedings instituted against an educator for an alleged misconduct prior to the commencement of the Education Laws Amendment Act, 2000, must be continued and concluded in terms of Chapter 5 of the Employment of Educators Act, 1998.”.

Addition of Schedules to Act 76 of 1998

15. The Employment of Educators Act, 1998, is hereby amended by the addition after section 39 of the following Schedules:

“SCHEDULE 1**INCAPACITY CODE AND PROCEDURES FOR
POOR WORK PERFORMANCE****Codes, rules and standards**

1. (1) The Code of Good Practice contained in Schedule 8 to the Labour Relations Act, 1995 (Act No. 66 of 1995), insofar as it relates to incapacity, constitutes part of this Code and Procedures, in respect of poor work performance.

(2) In applying this Code and Procedures, the relevant employer must assess the incapacity of an educator by considering—

- (a) the extent to which the incapacity impacts on the work of the Department of Education or provincial department of education, or the public school, public further education and training institution or public adult learning centre;
- (b) the extent to which the educator fails to meet the required performance standards as contemplated in item 2(2);
- (c) the extent to which the educator lacks the necessary skills to perform in accordance with the educator's job description;
- (d) the nature of the educator's work and responsibilities; and
- (e) the circumstances of the educator.

Wysiging van artikel 36 van Wet 76 van 1998

13. Artikel 36 van die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998 word hierby gewysig—

- (a) deur paragraaf (a) van subartikel (1) deur die volgende paragraaf te vervang:
- 5 “(a) aan die Direkteur-Generaal of ’n ander persoon in die diens van die Departement van Onderwys ’n bevoegdheid by of kragtens hierdie Wet aan die Minister verleen, uitgesonderd die bevoegdheid in artikel [16(10),] 25[(3)] of 35 bedoel, delegeer op die voorwaardes wat die Minister bepaal; of”; en
- 10 (b) deur paragraaf (a) van subartikel (3) deur die volgende paragraaf te vervang:
- “ (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 [16(10) of] 25[(3)] bedoel,
- 15 delegeer op die voorwaardes wat die Lid van die Uitvoerende Raad bepaal; of”.

Invoeging van artikel 38A in Wet 76 van 1998

14. Die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998, word hierby gewysig deur die volgende artikel na artikel 38 in te voeg:

20 **“Oorgangsbepalings ten aansien van tugstappe**

38A. 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.”.

25

Byvoeging van Bylaes by Wet 76 van 1998

15. Die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998 word hierby gewysig deur die volgende Bylaes na artikel 39 by te voeg:

“BYLAE 1

30 **ONBEKWAAMHEIDSKODE EN PROSEDURES VIR SWAK WERKVERRIGTING**

Kodes, reëls en standaarde

1. (1) Die Kode vir Goeie Praktyk vervat in Bylae 8 by die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet No. 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.

35

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

- 40 (a) die mate waarin die onbekwaamheid die werk van die Departement van 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;
- 45 (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;
- 50 (d) die aard van die opvoeder se werk en verantwoordelikhede; en
- (e) die omstandighede van die opvoeder.

Procedure in respect of poor performance

2. (1) If the employer is of the view that an educator, whether on probation or a permanent staff member, is not performing in accordance with the job that the educator has been employed to do, the employer must— 5
- (a) give written reasons to the educator why it is necessary to initiate the procedure in respect of poor performance; and
 - (b) after serving the written reasons referred to in paragraph (a), meet with—
 - (i) the educator; or 10
 - (ii) the educator and the educator's trade union representative or a fellow employee, if the educator so chooses.
- (2) The performance of educators must be evaluated according to performance standards agreed upon by the parties to the Educators Labour Relations Council. 15
- (3) In the meeting referred to in item 2(1)(b), the employer must—
- (a) explain the requirements, grade, skills and nature of the job;
 - (b) evaluate the educator's performance in relation to the job;
 - (c) indicate the perceived poor performance; and
 - (d) hear the educator or, if the educator agrees, the educator's trade union representative or a fellow employee on— 20
 - (i) whether or not the educator has performed in accordance with the requirements of the job; or
 - (ii) reasons why the educator has not performed in accordance with the requirements of the job. 25
- (4) After hearing the educator, his or her trade union representative or the educator's fellow employee, the employer must, if necessary, develop and initiate a formal programme of counselling and training to enable the educator to reach the required standard of performance, which must include— 30
- (a) assessing the time that it would take for the educator to overcome the poor work performance;
 - (b) on the basis of the assessment referred to in paragraph (a), the establishment of realistic time frames within which the employer will expect the educator to meet the required performance standards; and 35
 - (c) the identification and provision of appropriate training.
- (5) (a) If the educator fails or refuses to follow a formal programme of counselling and training as contemplated in subitem (4), the employer may initiate disciplinary proceedings against the educator for misconduct as contemplated in section 18. 40
- (b) If the educator, after being subjected to a formal programme of counselling and training as contemplated in subitem (4), fails to meet the required performance standard for the post, the employer, after consulting the educator, may—
- (i) provide further training to the educator; 45
 - (ii) provide counselling to the educator;
 - (iii) transfer the educator;
 - (iv) demote the educator; or
 - (v) terminate the employment of the educator.
- (6) (a) Before transferring or demoting an educator or terminating his or her services for poor performance, the employer must convene an inquiry in order to give the educator the opportunity to make representations in response to the allegations against him or her, which shall include the right to— 50
- (i) call, examine and cross-examine witnesses; 55
 - (ii) bring all relevant documentation to the attention of the person presiding over the inquiry, and have access to documents produced in evidence by the employer;
 - (iii) be represented at the proceedings by a co-employee or trade union representative; 60
 - (iv) have an interpreter present if the educator so requires;

Prosedure in die geval van swak prestasie

2. (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—
- 5 (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—
- 10 (i) die opvoeder; of
- (ii) die opvoeder en die opvoeder se vakbondverteenwoordiger of 'n mede-werknemer, indien die opvoeder dit verkies.
- (2) Die prestasie van opvoeders moet geëvalueer word ooreenkomstig die prestasiestandaarde soos ooreengekom deur die partye in die Raad van Arbeidsverhoudinge vir Opvoeders.
- 15 (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
- 20 (d) die opvoeder of, indien die opvoeder instem, die opvoeder se vakbondverteenwoordiger 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.
- 25 (4) Nadat die werkgewer die opvoeder, sy of haar vakbondverteenwoordiger 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—
- 30 (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 tydskele waarbinne die werkgewer van die opvoeder sal verwag om die vereiste standaard van prestasie te bereik; en
- 35 (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.
- 40 (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—
- 45 (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.
- 50 (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—
- 55 (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;
- 60 (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.

(v) lead all relevant evidence, including evidence in mitigation of the sanction, if necessary.

(b) The provisions of items 5, 7, 8 and 9 of Schedule 2 apply to these inquiries, read with the changes required by the context.

(7) (a) The person appointed by the employer to conduct procedures referred to in subitems (1) to (4), must be an employee on a higher post level than the educator concerned, and must as far as practically possible be his or her direct supervisor or the immediate superior of such supervisor. 5

(b) If the direct supervisor or the immediate superior of such supervisor of the educator is the cause for the procedures referred to in subitems (1) to (4), the employer must appoint a person within the Department of Education or the provincial department of education, as the case may be, who is on the same level as the supervisor or the immediate superior of such supervisor. 10

INCAPACITY CODE AND PROCEDURES IN RESPECT OF ILL HEALTH OR INJURY 15

Procedures in respect of ill health or injury

3. (1) If the employer is of the view that an educator is not performing in accordance with the post requirements that the educator has been employed to perform, as a result of poor health or injury, or an educator applies for a discharge from service on account of continuous ill health or injury, the employer must investigate the extent of the ill health or injury. 20

(2) In conducting the investigation the employer must give the educator, or the trade union representative of the educator or fellow employee, the opportunity to state the case of the educator and to be heard on all the issues that the employer is investigating. 25

(3) (a) Subject to section 7 of the Employment Equity Act, 1998 (Act No. 55 of 1998), the employer must appoint at least one registered medical practitioner to examine the educator at the State's expense and to report on the educator's state of health. 30

(b) An educator is entitled to nominate any other registered medical practitioner of his or her choice at the educator's own expense to report on the educator's state of health.

(c) The record of any medical examination performed in terms of this Act must be kept confidential and may be made available only— 35

(i) in accordance with the ethics of medical practice;

(ii) if required by law or court order; or

(iii) if required by the employer to determine the extent to which the educator is able to perform in accordance with the job requirements.

(d) (i) The medical practitioner contemplated in paragraph (a) must, on completion of the medical examination, provide the employer with a report on the nature and extent of the educator's ill health or injury and whether it is temporary or permanent, and the expected period of the educator's incapacity. 40

(ii) The medical practitioner contemplated in paragraph (b) may also submit a report if the educator is dissatisfied with a report contemplated in paragraph (a). 45

(4) Based on the medical reports the employer must determine whether or not the nature of the educator's ill health or injury is of a temporary or permanent nature and the period of time that the educator is likely to be absent from work. 50

(5) After the investigation of the extent of the educator's ill health or injury, the employer must provide the educator with a written report setting out the results or findings of the investigation.

(6) If the educator's ill health or injury is of a permanent nature the employer must investigate the possibility of— 55

(a) securing alternative employment for the educator;

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

5 (7) (a) Die persoon wat deur die werkgewer aangestel word om die prosedures bedoel in subitems (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.

10 (b) Indien die opvoeder se direkte toesighouer of die onmiddellike senior van sodanige toesighouer die oorsaak is van die prosedures bedoel in subitems (1) tot (4), moet die werkgewer 'n persoon binne die Departement van 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.

15 ONBEKWAAMHEIDSKODE EN PROSEDURES TEN AANSIEN VAN SWAK GESONDHEID OF BESERING

Prosedures ten aansien van swak gesondheid of besering

20 3. (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.

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

30 (3) (a) Behoudens artikel 7 van die "Employment Equity Act, 1998" (Wet No. 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.

35 (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
- 40 (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.

45 (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.

50 (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.

55 (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.

60 (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) adapting the duties or work circumstances of the educator to accommodate the educator's ill health or injury; or
 - (c) consider the termination of the educator's service with effect from a date determined by the employer.
- (7) If an educator refuses or fails to be subjected to an examination contemplated in subitem (3) when requested to do so by the employer, the employer may initiate disciplinary proceedings against the educator for misconduct as contemplated in section 18. 5
- (8) (a) Before acting in accordance with subitem (6), the employer must convene an inquiry in order to give the educator the opportunity to make representations in response to the allegations against him or her, which shall include the right to— 10
- (i) call, examine and cross-examine witnesses;
 - (ii) bring all relevant documentation to the attention of the person presiding over the inquiry, and have access to documents produced in evidence by the employer; 15
 - (iii) be represented at the proceedings by a co-employee or trade union representative;
 - (iv) have an interpreter present if the educator so requires;
 - (v) lead all relevant evidence, including evidence in mitigation of sanction, if necessary. 20
- (b) The provisions of items 5, 7, 8 and 9 of Schedule 2 apply to these inquiries, read with the changes required by the context.
- (9) If the educator's ill health is as a result of alcohol or drug abuse, the employer may— 25
- (a) counsel the educator;
 - (b) encourage the educator to attend rehabilitation;
 - (c) recommend a formal rehabilitation programme which the educator will be expected to follow at the cost of the employee; or
 - (d) terminate the employment of the educator, if the behavior is repetitive. 30
- (10) The employer must give the educator or the educator's representative a written report and consult again with the educator if the educator fails to—
- (a) follow the formal rehabilitation programme;
 - (b) attend rehabilitation; or 35
 - (c) address the problem of alcohol or drug abuse.
- (11) After consulting with the educator as contemplated in subitem (10) the employer may initiate disciplinary proceedings against the educator for misconduct as contemplated in section 18.

SCHEDULE 2

40

DISCIPLINARY CODE AND PROCEDURES FOR EDUCATORS

Purpose and scope

1. The purpose and scope of this Code and Procedures is to—

- (a) support constructive labour relations in education;
- (b) promote mutual respect among educators and between educators and the employer; 45
- (c) ensure that employers and educators share a common understanding of misconduct and discipline;
- (d) promote acceptable conduct;
- (e) provide educators and the employer with a quick and easy reference for the application of disciplinary measures; 50
- (f) avert and correct unacceptable conduct; and
- (g) prevent arbitrary or discriminatory actions by employers towards educators.

- (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 verhoër te word 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 bepalings 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

Doel en omvang

1. 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.

Principles

2. The principles underlying the Code and Procedures and any decision to discipline an educator are that—
- (a) discipline is a corrective and not a punitive measure;
 - (b) discipline must be applied in a prompt, fair, consistent and just manner; 5
 - (c) discipline is the responsibility of an employer;
 - (d) a disciplinary code is necessary for the efficient delivery of service and the fair treatment of educators, and ensures that educators—
 - (i) have a fair hearing in a formal or informal setting; 10
 - (ii) are timeously informed of allegations of misconduct made against them;
 - (iii) receive written reasons for any decision taken; and
 - (iv) have the right to appeal against any decision;
 - (e) as far as possible, disciplinary procedures are held at the place of work and are understandable to all educators; 15
 - (f) if an educator commits misconduct that is also a criminal offence, the criminal procedure and the disciplinary procedure will continue as separate and different proceedings; and
 - (g) disciplinary proceedings must be concluded in the shortest possible time frame. 20

Code of Good Practice

3. (1) The Code of Good Practice contained in Schedule 8 of the Labour Relations Act, 1995 (Act No. 66 of 1995), insofar as it relates to discipline, constitutes part of this Code and Procedure. 25
- (2) (a) The conduct of an educator that may warrant a disciplinary action is listed in sections 17 and 18.
- (b) After consultation with the trade unions, the Minister may prescribe other conduct which constitutes misconduct.
- (3) In dealing with misconduct contemplated in section 18, the employer must assess the seriousness of the alleged misconduct by considering— 30
- (a) the extent to which the misconduct impacts on the work of the Department of Education or provincial department of education, or the public school, public further education and training institution or public adult learning centre; 35
 - (b) the nature of the educator's work and responsibilities; and
 - (c) the circumstances in which the alleged misconduct took place.
- (4) The form of disciplinary procedure to be followed in any case must be determined by the employer.

Sanctions and disciplinary procedures pertaining to less serious misconduct cases 40

4. (1)(a) The employer must delegate the function to deal with misconduct referred to in subitems (2) to (6), to—
- (i) the head of the institution or office where the educator is employed; or
 - (ii) the immediate superior of the educator where the educator concerned is the head of the institution or office; 45
- (b) The employer must determine in writing the specific acts of misconduct to be dealt with under the delegation referred to in paragraph (a).
- (2) In cases where the seriousness of the misconduct warrants counselling, the employer of the educator must— 50
- (a) bring the misconduct to the educator's attention;
 - (b) determine the nature of the misconduct and give the educator an opportunity to respond to the allegations;

Beginnels

2. 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 tydig, billike, konsekwente en regverdigde wyse;
 - (c) tug 'n werkgewer se verantwoordelikheid is;
 - (d) 'n tugkode nodig is vir die doeltreffende lewering van diens en die regverdigde 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 enige besluit te appelleer;
 - (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.

Kode vir Goeie Praktyk

3. (1) Die Kode vir Goeie Praktyk in Bylae 8 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet No. 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 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.

Sanksies en tugprosedures rakende minder ernstige wangedragsake

4. (1) (a) Die werkgewer moet die werkzaamheid 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) after consultation with the educator decide on a method to remedy the conduct; and
- (d) take steps to implement the decision as contemplated in subitems (3), (4) or (5).
- (3) (a) In cases where the seriousness of the misconduct warrants it, the employer of the educator may give the educator a verbal warning. 5
- (b) The employer must inform the educator that further misconduct may result in more serious disciplinary action.
- (c) The employer must record the warning contemplated in paragraph (b). 10
- (4) In cases where the seriousness of the misconduct warrants it, the employer may give the educator a written warning. The following provisions apply to written warnings:
- (a) The written warning must be in accordance with Form A attached to this Schedule. 15
- (b) The employer must give a copy of the written warning to the educator, who must acknowledge receipt on the copy.
- (c) If the educator refuses to sign the copy for acknowledgement of receipt, the employer must hand the warning to the educator in the presence of another educator, who shall sign in confirmation that the written warning was conveyed to the educator. 20
- (d) The written warning must be filed in the educator's personal file.
- (e) A written warning remains valid for six months.
- (f) If, during the six-month period, the educator is subject to disciplinary action, the written warning may be taken into account in deciding on an appropriate sanction. 25
- (g) (i) If the educator disagrees with the written warning or wishes to add any information, he or she may lodge such additional information or written objection against the sanction.
- (ii) The additional information and the objection referred to in paragraph (a) must be filed with the written warning. 30
- (5) In cases where the seriousness or extent of the misconduct warrants it, the employer must give the educator a final written warning. The following provisions apply to a final written warning:
- (a) A final written warning must be in accordance with Form B attached to this Schedule. 35
- (b) The employer must give a copy of the final written warning to the educator, who must sign a copy to acknowledge receipt.
- (c) If the educator refuses to sign a copy to acknowledge the receipt of the final written warning, the employer must hand the warning to the educator in the presence of another educator, who must sign in confirmation that the written warning was conveyed to the educator. 40
- (d) The final written warning must be filed in the educator's personal file.
- (e) A final written warning remains valid for six months.
- (f) If during the six-month period, the educator is subject to disciplinary action, the final written warning may be taken into account in deciding on an appropriate sanction. 45
- (g) (i) If the educator disagrees with the final written warning or wishes to add any information, he or she may lodge such additional information or written objection against the sanction. 50
- (ii) The additional information and the objection referred to in subparagraph (i) must be filed with the final written warning.

- (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.
- 5 (3) (a) In gevalle waar die erns van die wangedrag dit regverdig, kan die werkgever van die opvoeder 'n mondelinge waarskuwing aan die opvoeder gee.
- (b) Die werkgever moet die opvoeder in kennis stel dat verdere wangedrag tot ernstiger tugoptrede kan lei.
- 10 (c) Die werkgever moet die waarskuwing in paragraaf (b) beoog, aanteken.
- (4) In gevalle waar die erns van die wangedrag dit regverdig, kan die werkgever die opvoeder 'n skriftelike waarskuwing gee. Die volgende bepalings geld vir skriftelike waarskuwings:
- 15 (a) Die skriftelike waarskuwing moet in ooreenstemming wees met Vorm A by hierdie Bylae aangeheg.
- (b) Die werkgever moet 'n afskrif van die skriftelike waarskuwing aan die opvoeder oorhandig, en die opvoeder moet op die afskrif ontvangs erken.
- 20 (c) Indien die opvoeder weier om die afskrif as ontvangserkenning te onderteken, moet die werkgever 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.
- 25 (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 in ag geneem word by die besluit oor 'n gepaste sanksie.
- 30 (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.
- 35 (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 werkgever die opvoeder 'n finale skriftelike waarskuwing gee. Die volgende bepalings geld vir 'n finale skriftelike waarskuwing:
- 40 (a) 'n Finale skriftelike waarskuwing moet in ooreenstemming wees met Vorm B by hierdie Bylae aangeheg.
- (b) Die werkgever moet 'n afskrif van die finale skriftelike waarskuwing aan die opvoeder oorhandig, en die opvoeder moet 'n afskrif onderteken om ontvangs te erken.
- 45 (c) Indien die opvoeder weier om die afskrif te onderteken om ontvangs van die finale skriftelike waarskuwing te erken, moet die werkgever 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.
- 50 (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.
- 55 (f) Indien die opvoeder tydens die tydperk van ses maande aan tugoptrede onderwerp word, kan die finale skriftelike waarskuwing in ag geneem word by die besluit oor 'n gepaste sanksie.
- (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.
- 60 (ii) Die bykomstige inligting en die beswaar in subparagraaf (i) bedoel, moet by die finale skriftelike waarskuwing geliasseer word.

(6) (a) If the seriousness or extent of the misconduct does not warrant a formal enquiry the procedures in paragraphs (b), (c) and (d) must be followed.

(b) The employer must convene a meeting where—

- (i) the educator and, if he or she so chooses, the educator's trade union representative or other employee who is based at the institution, are present; 5
- (ii) reasons are given to the educator as to why it is necessary to initiate this procedure; and
- (iii) the educator or the educator's representative is heard on the misconduct and reasons therefor. 10

(c) After hearing the educator or his or her representative, the employer must—

- (i) counsel the educator;
- (ii) issue a verbal warning; 15
- (iii) issue a written warning;
- (iv) issue a final written warning;
- (v) impose a combination of any of the above; or
- (vi) take no further action.

(d) (i) An educator may not appeal against any of the above sanctions but may lodge an objection in writing, against the sanction imposed, or provide additional written information. 20

(ii) The objection or additional information must be filed together with a record of the sanction in the educator's personal file.

(7) For the purpose of determining appropriate disciplinary actions, valid warnings for similar offences by the educator must be taken into account. 25

Notice of enquiry for misconduct cases other than those contemplated in item 4

5. (1) The educator must be given written notice at least five working days before the date of the hearing. 30

(2) The written notice of the disciplinary hearing must be given in accordance with Form C attached to this Schedule and must contain—

- (a) a description of the allegations of misconduct and the main evidence on which the employer will rely;
- (b) details of the time, place and venue of the hearing; 35
- (c) when delivered by registered post, the date on which the letter was received by the educator as indicated by the post office;
- (d) information on the rights of the educator to representation by a fellow educator or a trade union representative;
- (e) information on the rights of the educator to representation by a legal representative, if the employer so directs; and 40
- (f) information on the rights of the educator to call witnesses at the hearing.

(3) (a) The educator must acknowledge receipt of the notice by signing a copy of the notice. 45

(b) If the educator refuses to sign for the receipt of the notice, it must be given to the educator in the presence of a fellow educator, who must sign in confirmation that the notice was conveyed to the educator.

Suspension

6. (1) In the case of serious misconduct in terms of section 17, the employer may suspend the educator on full pay for a maximum period of three months. 50

(2) In the case of misconduct in terms of section 18, the employer may suspend an educator in accordance with the procedure contemplated in subitem (1), or transfer the educator to another post if the employer believes 55

(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—

- 5 (i) die opvoeder en, indien hy of sy dit verkies, die opvoeder se vakbondverteenvoerder 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
- 10 (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—

- 15 (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 optreke; of
- 20 (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.

- 25 (7) Vir die doel van die bepaling van toepaslike tugoptrede moet geldige waarskuwings vir soortgelyke oortredings deur die opvoeder in ag geneem word.

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

- 30 5. (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:

- 35 (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;
- 40 (d) inligting oor die regte van die opvoeder op verteenwoordiging deur 'n mede-opvoeder of 'n vakbondverteenvoerder;
- (e) inligting ten aansien van die regte van die opvoeder op verteenwoordiging deur 'n regsverteenvoerder, indien die werkgewer aldus opdrag gee; en
- 45 (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.

- 50 (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

Skorsing

- 55 6. (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

that the presence of the educator may jeopardise any investigation into the alleged misconduct, or endanger the well-being or safety of any person at the workplace.

(3) (a) If an educator is suspended or transferred, the employer must do everything possible to conclude a disciplinary hearing within one month of the suspension or transfer; 5

(b) The presiding officer may decide on any further postponement. Such a postponement must not exceed 90 days from the date of suspension.

(c) If the proceedings are not concluded within 90 days, the employer must enquire from the presiding officer what the reasons for the delay are and give directions for the speedy conclusion of the proceedings. 10

(d) At the time of the enquiry contemplated in paragraph (c) the employer may, after giving the educator an opportunity to make representations, direct that the further suspension will be without pay.

Conducting disciplinary hearing 15

7. (1) The disciplinary hearing must be held within ten working days after the notice referred to in item 5 is delivered to the educator.

(2) The presiding officer must be appointed by the employer.

(3) If the educator so chooses, he or she may be represented at the hearing by a fellow educator or a representative of a trade union. 20

(4) If the presiding officer deems it necessary, an interpreter must assist at the hearing.

(5) Subject to section 3(3) of the Promotion of Administrative Justice Act, 2000 (Act No. 3 of 2000), if the presiding officer so directs, the employer or educator may be represented by a legal representative. 25

(6) If the educator fails to attend the hearing and the presiding officer concludes that the educator does not have a valid reason, the hearing may continue in the absence of the educator.

(7) The presiding officer must keep a record of the notice of the disciplinary hearing and of the proceedings. 30

(8) The presiding officer must read the notice for the record before the start of the hearing.

(9) (a) The representative of the employer must lead evidence on the conduct giving rise to the hearing.

(b) The educator or the educator's representative may question any witness called by the representative of the employer. 35

(10) For the purposes of the investigation and hearing, the representative of the employer may summon any person who—

(a) may be able to give information of material importance concerning the subject of the investigation or hearing; or 40

(b) has in his or her possession, custody or control, any book, document or object which may have a bearing on the matter.

(11) Where the educator has requested that a person be present at a hearing as his or her witness, the employer must provide the educator with the assistance to ensure that such witnesses attend. 45

(12) The summons to appear at a disciplinary hearing, must be in accordance with Form D attached to this Schedule and served on the person by way of delivery by—

(a) hand;

(b) telefax; or 50

(c) registered post.

(13) The date on which the summons is served will be when delivering by—

(a) hand, the date of delivery;

(b) telefax, the date reflected on the telefax; or 55

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.

5 (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.

10 (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 verhoë te rig, opdrag gee dat die verdere skorsing sonder salaris sal wees.

Hou van tugverhoor

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

20 (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 behulpzaam wees met die verhoor.

25 (5) Behoudens artikel 3(3) van die "Promotion of Administrative Justice Act, 2000" (Wet No. 3 van 2000), kan die werkgewer of opvoeder deur 'n regsverteenwoordiger verteenwoordig word indien die voorsittende beampte aldus gelas.

30 (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.

35 (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.

40 (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—

45 (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.

(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.

50 (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—

55 (a) hand;

(b) telefaks; of

(c) aangetekende pos.

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

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

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

(c) registered post, the date on which the letter was received by the educator as indicated by the post office.

(14) (a) The educator or his or her representative must be given an opportunity to lead evidence.

(b) The representative of the employer may question the witnesses of the educator. 5

(15) The presiding officer may ask any witness questions for clarification.

(16) The presiding officer must give a finding whether or not the educator has committed the misconduct, and must inform the educator of the finding and the reasons therefor. 10

(17) (a) Before deciding on a sanction, the presiding officer must give the educator an opportunity to present evidence in mitigation.

(b) The representative of the employer may present evidence regarding aggravating circumstances. 15

(18) The presiding officer must communicate the final outcome of the hearing to the employer and the educator within five working days after the conclusion of the disciplinary enquiry, and the outcome must be recorded on the personal file of the educator.

Steps after disciplinary hearing 20

8. (1) If the presiding officer finds that an educator has committed misconduct, the presiding officer must, on behalf of the employer, impose a sanction, as contemplated in section 18(3) of the Act, taking into account—

(a) the nature of the case;

(b) the seriousness of the matter; 25

(c) the educator's previous record; and

(d) any mitigating or aggravating circumstances.

(2) With the agreement of the educator, the presiding officer may impose the sanction of suspension without pay or demotion as an alternative to dismissal. 30

(3) If an educator is demoted, he or she may apply for promotion after a year without prejudice.

(4) The employer may not implement the sanction during an appeal by the educator.

Appeals 35

9. (1) An educator may appeal against a finding or sanction by making an application in accordance with Form E attached to this Schedule.

(2) The educator must, within five working days of receiving notice of the final outcome of a disciplinary hearing, submit the appeal form to the Member of the Executive Council or the Minister, as the case may be. 40

(3) On receipt of the application referred to in subitem (1), the Member of the Executive Council or the Minister, as the case may be, must request the employer to provide him or her with a copy of the record of the proceedings and any other relevant documentation.

(4) If the Member of the Executive Council or the Minister, as the case may be, chooses to allow further representations by the educator or his or her representative, he or she must notify the educator of the date, time and place where such representation must be made. 45

(5) The Member of the Executive Council or the Minister, as the case may be, must consider the appeal, and may— 50

(a) uphold the appeal;

(b) in cases of misconduct contemplated in section 18, amend the sanction; or

(c) dismiss the appeal.

(6) The employer must immediately implement the decision of the Member of the Executive Council or the Minister, as the case may be. 55

(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.

Stappe na tugverhoor

8. (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.

Appèlle

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

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

(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 of sy of haar verteenwoordiger toe te laat, moet hy of sy die opvoeder in kennis stel van die datum, tyd en plek waar die verhoë voorgelê moet word.

(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.

FORM A

WRITTEN WARNING

[DATE]
[NAME OF EMPLOYEE]
[PERSAL NO.] 5
[PERSONAL DETAILS OF THE EMPLOYEE]

This is a written warning in terms of the disciplinary procedure. Should you engage in further misconduct, this written warning may be taken into account in determining a more serious sanction.

The written warning will be placed in your personal file and will remain 10
valid for a period of six months from the date of the written warning.

If you object to the warning or wish to furnish additional information, you may lodge a written objection or additional information which will be filed together with this warning.

The nature of the misconduct is: 15

SIGNATURE OF EMPLOYER
DATE
SIGNATURE OF EMPLOYEE
DATE
SIGNATURE OF WITNESS (if applicable) 20
DATE

FORM B

FINAL WRITTEN WARNING

[DATE]
[NAME OF EMPLOYEE] 25
[PERSAL NO.]
[PERSONAL DETAILS OF THE EMPLOYEE]

This is a final written warning in terms of the disciplinary procedure. Should you engage in further transgressions, it could lead to formal misconduct proceedings being instituted against you. 30

The final written warning will be placed in your personal file and will remain valid for a period of six months from the date of the written warning.

Should you wish to do so, you may lodge a written objection to this final warning, or provide additional information which will be filed together 35
with this final warning.

The nature of the misconduct is:

SIGNATURE OF EMPLOYER
DATE
SIGNATURE OF EMPLOYEE
DATE 40
SIGNATURE OF WITNESS (if applicable)
DATE

FORM C

NOTICE OF DISCIPLINARY MEETING

[DATE] 45
[NAME OF EMPLOYEE]
[PERSAL NO.]
[PERSONAL DETAILS OF THE EMPLOYEE]

You are hereby given notice to attend a disciplinary hearing in terms of item 6 of the Disciplinary Code. 50

VORM A**SKRIFTELIKE WAARSKUWING**

[DATUM]

[NAAM VAN WERKNEMER]

[PERSALNO.]

[PERSOONLIKE BESONDERHEDE VAN WERKNEMER]

Hierdie is 'n skriftelike waarskuwing ingevolge die tugprosedure. Indien u verdere wangedrag pleeg, kan hierdie 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 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 WERKGEWER

DATUM

HANDTEKENING VAN WERKNEMER

DATUM

HANDTEKENING VAN GETUIE (indien van toepassing)

DATUM

VORM B**FINALE SKRIFTELIKE WAARSKUWING**

[DATUM]

[NAAM VAN WERKNEMER]

[PERSALNO.]

[PERSOONLIKE BESONDERHEDE VAN WERKNEMER]

Hierdie is 'n finale skriftelike waarskuwing ingevolge die tugprosedure. Indien u verdere oortredings 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 WERKGEWER

DATUM

HANDTEKENING VAN WERKNEMER

DATUM

HANDTEKENING VAN GETUIE (indien van toepassing)

DATUM

VORM C**KENNISGEWING VAN TUGVERGADERING**

[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.

The alleged misconduct and the available evidence is based on the following evidence:

[A DETAILED DESCRIPTION OF MISCONDUCT MAY BE AT-
TACHED]. 5

The hearing will held at _____
[PLACE] on _____ [DATE] at
_____ [TIME]. If you do not attend and cannot give 10
reasonable grounds for failing to attend, the hearing will be held in your
absence.

A fellow employee or a representative of a recognised union may
represent you at the hearing.

You may give evidence at the hearing and adduce evidence in the form of 15
documents or through witnesses. You are entitled to question any witness
called by the employer.

If the presiding officer finds that you are guilty of misconduct, you may
present any relevant circumstances which you wish to be taken into account
by the presiding officer in determining the sanction. 20

SIGNATURE OF EMPLOYER
DATE

ACKNOWLEDGEMENT OF RECEIPT BY EMPLOYEE
DATE

SIGNATURE OF WITNESS (if applicable) 25
DATE

FORM D

SUMMONS TO APPEAR AT DISCIPLINARY HEARING

DATE:

TO: 30

(Name and residential address of person summoned)
You are hereby summoned to appear personally on the
_____ day of _____ 20
_____ at _____ (time) at 35
_____ (place) before the presiding officer of a
disciplinary hearing in terms of Schedule 2 to the Employment of Educators
Act, 1998 (Act No. 76 of 1998), for the purpose of giving evidence
regarding the following misconduct:

_____ 40

and to submit the following book, document or object in your possession,
custody or control, which may have a bearing on the matter: 45

_____ (specify the book, document or object)

SIGNATURE OF REPRESENTATIVE OR EMPLOYER 50

Die beweerde wangedrag en die beskikbare getuienis is op die volgende getuienis gebaseer:

5

[’N DETAILBESKRYWING VAN WANGEDRAG KAN AANGEHEG WORD]

10

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.

15

’n Mede-werknemer of ’n verteenwoordiger van ’n erkende vakbond mag u by die verhoor verteenwoordig.

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 werkgever geroep word, te ondervra.

20

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 WERKGEWER

DATUM

ONTVANGSERKENNING DEUR WERKNEMER

DATUM

25

HANDTEKENING VAN GETUIE (indien van toepassing)

DATUM

VORM D

DAGVAARDING OM BY TUGVERHOOR TE VERSKYN

DATUM:

AAN

30

(Naam en woonadres van persoon gedagvaar)

35

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 van die Wet op die Indiensneming van Opvoeders, 1998 (Wet No. 76 van 1998), te verskyn met die doel om getuienis te lewer ten aansien van die volgende wangedrag:

40

en om die volgende boek, dokument of voorwerp in u besit, bewaring of beheer, wat op die saak betrekking mag hê, voor te lê.

45

(Spesifiseer die boek, dokument of voorwerp)

50

HANDTEKENING VAN VERTEENWOORDIGER VAN WERKGEWER

FORM E**NOTICE OF APPEAL**

[DATE]

[NAME OF APPEAL AUTHORITY]

I, _____, [NAME OF EMPLOYEE] hereby
 appeal against the FINDINGS and/or SANCTION that have been imposed
 in terms of the Disciplinary Code and Procedure on _____
 [DATE] at _____ [PLACE].

I attach a copy of the final outcome of the disciplinary enquiry. [THE
 APPEAL REQUEST IS NOT VALID UNLESS THIS DOCUMENT IS
 ATTACHED]

My reasons for appeal are:

The desired outcome of the appeal is:

I wish/do not wish [CHOOSE ONE] to provide additional evidence not
 available at the time of the disciplinary proceedings.

SIGNATURE OF EMPLOYEE

DATE

[PERSAL NO]

PERSONAL DETAILS OF THE EMPLOYEE]

NB: Educators may only appeal against the finding and resultant sanction
 of—

1. suspension without pay for a period not exceeding three months;
2. demotion;
3. a fine;
4. a combination of the above sanctions together with warnings; or
5. dismissal.”.

Amendment of section 9 of Act 98 of 1998

18. Section 9 of the Further Education and Training Act, 1998, is hereby amended by
 the substitution for subsection (1) of the following subsection:

“(1) The council of a public further education and training institution must
 perform all the functions, including the provision of public adult learning centres,
 which are necessary to govern the public further education and training institution,
[subject to this Act and any applicable provincial law] subject to this Act and
 any applicable national or provincial law.”.

Substitution of section 51 of Act 98 of 1998

19. The following section is hereby substituted for section 51 of the Further Education
 and Training Act, 1998:

“Exemption of existing private institutions

51. Sections 24 and 44(3) and (4) do not apply to a person who [was] is
 providing further education and training programmes at a private institution
 immediately prior to the date [of commencement of this Act, until a date]
 determined by the Minister by notice in the *Gazette*.”.

Short title

20. This Act is the Education Laws Amendment Act, 2000.

VORM E

KENNISGEWING VAN APPÈL

[DATUM]

[NAAM VAN APPÈL-OWERHEID]

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

10 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:

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

HANDTEKENING VAN WERKNEMER

DATUM

[PERSALNO.]

[PERSOONLIKE BESONDERHEDE VAN DIE WERKNEMER]

20 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;
- 25 4. 'n kombinasie van bogenoemde strafbepalings, met waarskuwings; of
5. ontslag.”.

Wysiging van artikel 9 van Wet 98 van 1998

18. Artikel 9 van de Wet op Verdere Onderwys en Opleiding, 1998, word hierby gewysig deur subartikel (1) deur die volgende subartikel te vervang:

30 “(1) Die raad van 'n openbare inrigting vir verdere onderwys en opleiding voer al die werksaamhede uit, met inbegrip van die voorsiening van openbare sentrums vir onderwys vir volwassenes, wat nodig is om die openbare inrigting vir verdere onderwys en opleiding te bestuur behoudens hierdie Wet en enige toepaslike nasionale of provinsiale wet.”.

35 Vervanging van artikel 51 van Wet 98 van 1998

19. Artikel 51 van die Wet op Verdere Onderwys en Opleiding, 1998, word hierby deur die volgende artikel vervang:

“Vrystelling van bestaande inrigtings

40 51. Artikels 24 en 44(3) en (4) is nie van toepassing nie op 'n persoon wat verdere onderwys- en opleidingsprogramme by 'n private inrigting voorsien onmiddellik voor die datum [van die inwerkingtreding van hierdie Wet voorsien het nie, tot 'n datum] deur die Minister bepaal by kennisgewing in die Staatskoerant.”.

Kort titel

45 20. Hierdie Wet heet die Wysigingswet op Onderwyswette, 2000.

