

REPUBLIC
OF
SOUTH AFRICA



REPUBLIEK
VAN
SUID-AFRIKA

Government Gazette Staatskoerant

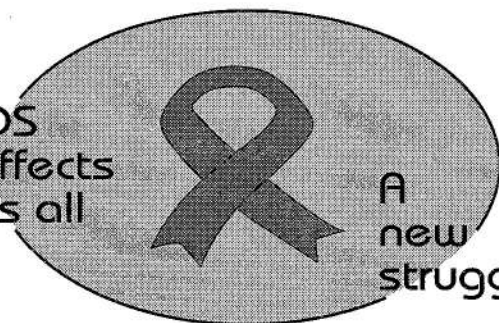
Vol. 417

PRETORIA, 10 MARCH
MAART 2000

No. 20940

We all have the power to prevent AIDS

AIDS
affects
us all



A
new
struggle

Prevention is the cure

**AIDS
HELPLINE**

0800 012 322

DEPARTMENT OF HEALTH

CONTENTS**INHOUD**

No.		Page No.	Gazette No.	No.		Bladsy No.	Koerant No.
GENERAL NOTICE				ALGEMENE KENNISGEWING			
Health, Department of				Gesondheid, Departement van			
<i>General Notice</i>				<i>Algemene Kennisgewing</i>			
740	Dental Technicians Act (19/1979): South African Dental Technicians Council: Conditions concerning employment of dental technicians who are employees...	3	20940	740	Wet op Tandtegnici (19/1979): Suid-Afrikaanse Raad vir Tandtegnici: Diensvoorwaardes insake die van tandtegnici wat werknemers is.....	21	20940

GENERAL NOTICE

ALGEMENE KENNISGEWING

NOTICE 740 OF 2000

DEPARTMENT OF HEALTH

THE SOUTH AFRICAN DENTAL TECHNICIANS COUNCIL

NOTICE CONCERNING THE CONDITIONS OF EMPLOYMENT OF DENTAL TECHNICIANS WHO ARE EMPLOYEES

In terms of section 12 (4) of the Dental Technicians Act, 1979 (Act No. 19 of 1979, as amended by Act No. 43 of 1997), I, Johann Adam Swanepoel, Registrar of the South African Dental Technicians Council, hereby publish the conditions of employment set out in the Schedule hereto, of dental technicians/technologists who are employees. The Council has determined in terms of section 12 (6) of the said Act, that the said conditions of employment shall be binding with effect from 1 April 2000 on every person who employs a dental technician/technologist in the profession of a dental technician and upon every dental technician/technologist so employed: Provided that this determination shall not be applicable to dental technicians/technologists who are in the employment of the State or a provincial administration.

Notices Nos. 796 of 1980 dated 7 November 1980, 924 of 1983 dated 9 December 1983 and 271 of 1982, as amended, is herewith repealed in toto.

SCHEDULE

CONDITIONS OF EMPLOYMENT OF DENTAL TECHNICIANS WHO ARE EMPLOYEES

1. DEFINITIONS

Any terms used in this determination which are defined in the Dental Technicians Act, 1979 (Act No. 19 of 1979, as amended by Act No. 43 of 1997), shall have the same meaning as in the Act, and unless inconsistent with the context—

"part-time employee" means an employee who is employed by the same employer, in addition to his/her full time employees, not more than 3 (three) days in any week;

"day" means a period of 24 (twenty-four) hours;

"employee" means a registered dental technician who is in the employ of a dentist or dental technician and shall not include a dental technician contractor;

"establishment" means any place in which any operation in connection with the profession of a dental technician is carried on;

"month" means a calendar month;

"ordinary hours of work" means the ordinary hours of work prescribed in clause 4 hereof: Provided that where in an establishment lesser hours than those prescribed in clause 4 are regularly worked, it means such lesser number of hours.

"locum tenens" means an employee who is employed to relieve a regular employee or dental technician contractor for any period during which a regular employee or dental technician contractor is absent, on sick or other leave;

"salary" means the amount of money payable to an employee in terms of clause 2 (1) in respect of his/her ordinary hours of work as prescribed in clause 1: Provided that, if any employer regularly pays an employee in respect of such ordinary hours of work an amount higher than that prescribed in clause 2 (1), it means such higher amount.

2. REMUNERATION

2.1 Salary

With effect from 1 May 1997 every employer shall pay and every newly qualified dental technician employee shall receive a minimum basic starting salary of R3 200,00 per month.

[Clause 2 (1) substituted by Notice Nos. 384 of 1982, 925 of 1983, 4 of 1986, 92 of 1988 and Council's Notice No. 75 of 1995].

2.2 Calculation of salary

- The hourly salary of an employee shall be his/her weekly salary divided by the number of ordinary hours of work which he/she ordinarily works in a week.
- The daily salary of an employee, shall be his/her weekly salary divided by 5 (five).
- The weekly salary of an employee shall be his/her monthly salary divided by 4 (four) and 1/3 (one third).

2.3 Part-time employee

A part time employee shall be paid in respect of the total period worked on any day at a rate of not less than 1 (one) and $\frac{1}{2}$ (one half) times the hourly wage prescribed in subclause (1) read with subclause (2).

2.4 Locum tenens

A locum tenens shall be paid on an hourly basis and it shall not be based on a total remuneration which is less than that provided for in this clause.

2.5 Subsistence allowance and expenses

The payment of a subsistence allowance or expenses to an employee who accompanies an employer on trips away from his/her usual place of residence, shall be by mutual arrangement between such employer and employee.

2.6 Pension fund contribution

A compulsory monthly contribution of 7 (seven) percent of $\frac{1}{12}$ (one twelfth) of an employee's pensionable salary shall be deducted by an employer and paid to the South African Dental Technician Employees Pension Fund ("the Fund"). An employer shall contribute an amount equal to the employee's monthly contribution to the Fund. The rules of the Fund are summarised in Annexure G hereto.

2.7 Medical aid contribution

An employee shall be entitled to payment by an employer of 50 (fifty) percent of the monthly costs of membership of a medical aid scheme agreed by the employer and the employee, or in the absence of such agreement, the scheme described in Annexure H hereto.

3. PAYMENT OF SALARIES

- 3.1 Salaries and other amounts due to an employee shall be paid by an employer in cash or, with the consent of the employee, by cheque, monthly, and not later than 12:00 on the last working day of the month in respect of which payment is due, or on termination of employment if this takes place before the usual payday as prescribed above.
- 3.2 Salaries and other amounts due to part-time employees shall be paid by the employer in cash on termination of employment.
- 3.3 At the request of an employee an employer shall at the same time of payment of salaries or other amounts due referred to in subclause (1) and (2), supply such employee with a written statement setting out in detail the amounts due and payable to such employee, as well as the amounts and purpose of any deductions made from such amounts.
- 3.4 An employer shall not levy any fines against his/her employee nor shall he/she make any deductions from his/her employee's salary: Provided that—
 - (a) with the written consent of his/her employee, deductions may be made by an employer for insurance-, pension- (as prescribed in Annexure G hereto), provident- or medical aid (as prescribed in Annexure H hereto) funds or for subscriptions to any association or body recognised by the Council as representative of the majority of dental technicians who are employees;
 - (b) a deduction in terms of subclause (4) may be made to reimburse an employer for loss or damage only if—
 - (1) the employee in writing agrees to the deduction;
 - (2) the loss or damage occurred in the course of employment and was due to the fault of the employee;
 - (3) the employer has followed a fair procedure and has given the employee a reasonable opportunity to show why the deduction should not be made;
 - (4) the total amount of the debt does not exceed the actual amount of the loss or damage; and
 - (5) the total deductions from the employee's remuneration in terms of this subparagraph, do not exceed $\frac{1}{4}$ (one quarter) of the employee's remuneration in money;
 - (c) any amount which an employer by law, ordinance, court order or arbitration award is required or permitted to make, may be deducted from his/her employee's salary.
- 3.5 Detailed particulars of all payments of salaries and other amounts and deductions made in respect of his/her employee shall be entered by the employer on a monthly basis in a wage register. Every employee shall sign the register each month opposite the entries made on his/her behalf in such register. A register must be kept by the employer for a period of 3 (three) years from the date of the last entry into the register.

4. ORDINARY HOURS OF WORK

- 4.1 Save as otherwise provided in this Schedule, no employer shall require or permit an employee to work—
- (a) for more than 40 (forty) hours, excluding mealtimes, in any one week; or
 - (b) for more than 5 (five) days in any one week, Monday to Friday; or
 - (c) on a Saturday; or
 - (d) for more than 8 (eight) hours per day from Monday to Friday; or
 - (e) between the hours of 18:00 and 08:00; or
 - (f) for a continued period of more than 5 (five) hours without an uninterrupted interval of at least 1 (one) hour: Provided that an employee may agree with his/her employer that the interval may be reduced to not less than 30 (thirty) minutes. Such agreement must be in writing and shall be retained by the employer for at least 1 (one) year: Provided further that periods of work interrupted by intervals of less than 1 (one) hour, unless the proviso above apply, shall be deemed to be continued.
- 4.2 Save as otherwise provided in this Schedule an employee shall be deemed to be working in addition to any period during which he/she is actually working—
- (a) during the whole of any interval in his/her work if—
 - (1) he/she is not free to leave the premises of the employer for the whole of such interval; or
 - (2) the duration of such interval is not shown in the records required to be kept in terms of this Schedule; and
 - (b) during any period during which he/she is on the premises of the employer: Provided that if it is proved that any such employee was not working and was free to leave the premises during any portion of any period referred to in paragraph (a) of the subclause, the presumption provided for in this subclause shall not apply in respect of such employee with reference to that portion of such period.
- 4.3 Notwithstanding the provisions of subclause (1), the Council may upon the joint application of an employer and employee, and in accordance with the provisions of clause 16, allow that employee to work on Saturdays in which event the employer shall allow the employee at least 90 (ninety) minutes paid time off for each hour he/she worked on such Saturday during the week immediately following such Saturday: Provided that where the Council has approved an application for an employee to work on Saturdays, such employee shall not be permitted or required to work for more than 40 (forty) hours during any week: Provided further that the Council may in such event stipulate the number of hours during which such employee shall be required or permitted to work on any day of the week.
- 4.4 (a) Every employer shall keep a register in the form prescribed in Annexure A hereto, in respect of each of his/her employees, in which such employees shall—
- (1) daily enter the particulars of time and overtime worked by him/her and shall verify such particulars by his/her signature; and
 - (2) enter particulars of the periods during which he/she was absent from work due to holiday leave, sick leave or for any other reason.
- (b) Every employer shall at the end of each month of employment of an employee certify in writing in the register referred to in paragraph (a) that the particulars entered by the employee during that month, is true and correct.

5. OVERTIME

- 5.1 Save as otherwise provided in this clause an employer may not require or permit an employee—
- (a) to work overtime, i.e. time worked outside the hours specified in clause 4 of this Schedule, except in accordance with an agreement between the employer and the employee.
 - (b) to work more than—
 - (1) 3 (three) hours overtime a day; or
 - (2) 10 (ten) hours overtime per week.
- 5.2 No employee shall be dismissed or prejudiced in his/her employment by reason of his/her refusal to work overtime.
- 5.3 Payment for overtime shall be made with the following minimum rates:
- (a) At the rate of 1 (one) and $\frac{1}{2}$ (one-half) times the hourly salary for each hour or part of an hour so worked on weekdays and, save as is provided in clause 4 (3), on Saturdays: Provided that if overtime calculated on a daily basis differs from that calculated on a weekly basis, the basis more favourable to the employee shall be adopted;

(b) when an employee works on a Sunday, his/her employer shall either—

- (1) pay the employee not less than double the remuneration payable in respect of the period ordinarily worked by him/her on a weekday, or double his/her ordinary rate of pay in respect of the total period worked by him/her on such Sunday, whichever is the greater; or
- (2) by agreement between the employee and employer pay the employee remuneration at a rate not less than 1 (one) and $\frac{1}{2}$ (one-half) times his/her ordinary rate of remuneration in respect of the total period worked on such Sunday and grant him/her within 7 (seven) days of such Sunday, one day's holiday and pay him/her in respect thereof remuneration at a rate not less than his/her ordinary rate of remuneration as if he/she has on such holiday worked his/her average ordinary working hours for that day of the week.

6. PUBLIC HOLIDAYS

- 6.1 An employer may not require an employee to work on a public holiday except in accordance with an agreement.
- 6.2 If a public holiday falls on a day on which an employee would ordinarily work, an employer must pay an employee who does work on the public holiday—
 - (a) at least double the wage that the employee would ordinarily receive for work on that day; or
 - (b) if it is greater, the amount wage that the employee would ordinarily receive for work on that day, plus the amount earned by the employee in respect of the total period worked by him/her on such a public holiday.
- 6.3 If an employee works on a public holiday on which the employee would not ordinarily work, the employer must pay that employee an amount equal to—
 - (a) the employee's ordinary daily remuneration; plus
 - (b) the employee's ordinary wage in respect of the total period worked by him/her on such public holiday.

7. PAID LEAVE

- 7.1 Every employer shall grant to every employee employed by him/her leave of absence with full pay as follows:
 - (a) 18 (eighteen) consecutive working days in respect of each period of 12 (twelve) months employment with the employer, if such employee has not been in the continuous employ of the employer for a period of 10 (ten) or more than 10 (ten) years; and
 - (b) 24 (twenty-four) consecutive working days in respect of each period of 12 (twelve) months employment with the employer, if such employee has been in the employ of the employer for a continuous period of 10 (ten) or more than 10 (ten) years: Provided that once an employee has qualified for the right to get 24 (twenty-four) working days paid leave per annum, such right shall be retained by him/her in future irrespective of change of employer and length of service for subsequent employers: Provided further that in the case of an employee who served for a continuous period of 10 (ten) or more than 10 (ten) years with the same employer as a dental technician outside the Republic of South Africa, such period, as accepted by the Council, shall be taken into consideration in establishing whether such employee is entitled to 24 (twenty-four) working days paid leave.
- 7.2 An employee may, at his/her request, be permitted to split and take his/her leave in shorter periods than those referred to in paragraphs (a) and (b) of subclause (1): Provided that at least 1 (one) period shall not be shorter than 2 (two) consecutive weeks.
- 7.3 An employer may not require or permit an employee to take annual leave during—
 - (a) any other period of leave to which the employee is entitled in terms of this Schedule: Provided that an employer must permit an employee, at the employee's written request, to take leave during a period of unpaid leave.
 - (b) any period of notice of termination of employment.
- 7.4 An employer must grant an employee an additional day of paid leave if a statutory public holiday falls on a day during an employee's annual leave on which the employee would ordinarily have worked.
- 7.5 If the last working day before an employee goes on leave is a Friday, the first recorded day of his leave shall be the Monday following such Friday.
- 7.6 Such leave as set out under subclause (1), shall be granted to the employee on a day to be fixed by the employer but not later than 4 (four) months after the termination of 12 (twelve) months of employment: Provided that if an employee has agreed thereto in writing before the expiry of the said period of four months, his/her employer may grant such leave to him/her as from a date not later than two months after the expiry of the said period of 4 (four) months.

- 7.7 The employer shall pay an employee to whom leave has been granted in terms of subclause (1), his/her pay in respect of the period of leave, not later than the employee's last working day immediately preceding such period of leave, or by agreement on the employee's usual pay day.
- 7.8 An employee who has been employed longer than 4 (four) months, and whose employment terminates during any period of 12 (twelve) months of employment, before the period of leave prescribed in subclause (1), in respect of that period has accrued, shall, upon such termination and in addition to any other remuneration which may be due to him/her, be paid in respect of each completed month of such period of employment an amount of not less than—
- (a) in the case of an employee referred to in subclause (1) (a), one fourth of the weekly salary he/she was receiving immediately before the date of such termination; and
 - (b) in the case of an employee referred to in subclause (1) (b), one third of the weekly salary he/she was receiving immediately before the date of such termination.
- 7.9 An employer may make a proportionate deduction in respect of any days of leave granted to the employee with full pay before termination of employment: Provided that an employee—
- (a) who leaves the employer's employment without having given and served the period of notice prescribed in clause 13, unless the employer has waived such notice; or
 - (b) who leaves the employer's employment without a cause recognised by law as sufficient; or
 - (c) who is dismissed by the employer without notice for any cause recognised by law as sufficient for such dismissal, shall not be entitled to any payment by virtue of this subclause.
- 7.10 An employee who has become entitled to a period of leave prescribed in subclause (1) read with subclause (8), and whose employment terminates before such leave has been granted, shall upon such termination be paid the amount he/she would have received in respect of the leave, had the leave been granted to him/her as at the termination.
- 7.11 Any period during which an employee—
- (a) is on leave in terms of subclause (1); or
 - (b) is absent from work on the instruction or at the request of the employer; or
 - (c) is absent on sick leave as prescribed in clause 8 of this Schedule or is absent on maternity leave as prescribed in clause 9 of this Schedule or absent in terms of the provisions contained in clause 10 of this Schedule.
- shall be deemed to be employment for the purpose of subclause (1) and (8).
- 7.12 Employees shall be entitled to leave on full pay on all statutory public holidays.
- 7.13 For the purpose of this clause, employment shall be calculated from the date on which the employee last become entitled to annual leave on full pay, or the day of employment, whichever is the later, but not later than the date 1 (one) year prior to the coming into operation of this Schedule.
- 7.14 (a) At the written request of his/her employee an employer may permit an employee to accumulate up to 10 (ten) working days leave per year over a period of not more than 36 (thirty-six) months of employment: Provided—
- (1) that the request is made by such employee not later than 4 (four) months after the expiry of the first period of 12 (twelve) months of employment to which the leave relates; and
 - (2) that the date of receipt of the request and the employer's signature are endorsed on the request and the employer shall retain the request at least until after the expiry of leave.
- (b) Accumulated leave can be taken at any time as agreed upon between the employer and employee: Provided that leave accumulated over a period of 36 (thirty-six) months shall be granted within a period of 60 (sixty) days commencing from the date of expiry of the period of 36 (thirty-six) months. If such accumulated leave is not granted or taken as aforesaid, the employer shall upon the expiry of the said 60 (sixty) days pay to the employee an amount, to be determined in terms of subclause (8), in respect of such accumulated leave.
- (c) If, upon termination of employment an employee has any accumulated leave to his/her credit, the employer shall on the last working day of the employee, pay to such employee an amount to be determined in terms of subclause (8), in respect of such accumulated leave.
- 7.15 An employee, whose sick leave, as prescribed by clause 8, becomes exhausted whilst being absent as a result of sickness, shall be allowed to extend his/her absence on full pay by taking any paid leave which have accrued up to the date on which his/her sick leave became exhausted: Provided that—
- (a) a medical certificate is produced to his/her employer in respect of the extended absence; and
 - (b) any paid leave taken in this manner shall be offset from the total paid leave due to the employee.

8. SICK LEAVE

8.1 Subject to the provisions of subclause (2), an employer shall grant to his/her employee, other than a part-time or locum tenens who works less than 24 (twenty-four) hours per month for an employer, who is absent from work for incapacity, not less than 90 (ninety) days sick leave in total during each cycle of 36 (thirty-six) consecutive months of employment with such employer, and shall pay such employee in respect of any period of absence in terms of this subclause not less than the salary he/she would have received had he/she worked during such period: Provided that in the first 12 (twelve) consecutive months of employment an employee shall not be entitled to sick leave on full pay at a rate of more than 2 (two) workdays in respect of each completed month of employment.

8.2 An employer may, as a condition precedent to the payments by him/her of any amount claimed in terms of this clause by an employee in respect of any absence from work—

- (a) for a period governing more than 3 (three) consecutive workdays; or
- (b) on the workday immediately preceding a Saturday or public holiday, or the workday immediately succeeding the Sunday or a public holiday.

require the employee to produce a certificate signed by a registered medical practitioner stating the nature and duration of the employee's incapacity: Provided that when an employee has during any period of not more than 8 (eight) weeks been absent on 2 (two) or more occasions without producing such a certificate his/her employer may during the period of 8 (eight) weeks immediately succeeding the last such occasion, require him/she to produce such a certificate in respect of any further absence.

8.3 For the purpose of this clause the expression—

- (a) "employment" shall be deemed to include any period during which an employee is absent—

- (1) on leave in terms of clause 7, 9 and 10;
- (2) on the instructions or at the request of his/her employer;
- (3) on sick leave in terms of subclause (1),

amounting in total, in any year, to not more than 10 (ten) weeks.

- (b) "incapacity" means inability to work owing to any sickness or injury other than sickness or injury caused by an employee's own misconduct: Provided that any such inability to work, caused by an accident or occupational disease as defined in the Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act, No. 130 of 1993, shall only be regarded as incapacity during any period in respect of which no disablement payment is payable in terms of this Act.

9. MATERNITY LEAVE

9.1 An employee is entitled to at least 4 (four) consecutive months unpaid maternity leave.

9.2 An employee may commence maternity leave—

- (a) at any time from 4 (four) weeks before the expected date of birth, unless otherwise agreed between the employer and employee; or
- (b) on a date from which a medical practitioner certifies that it is necessary for the employee's health or that of the unborn child.

9.3 No employee may work for 6 (six) weeks after the birth of a child, unless a medical practitioner certifies that she is fit to do so.

9.4 An employee must notify an employer in writing, unless the employee is unable to do so, of the date on which the employee intends to—

- 9.4.1 commence maternity leave; and
- 9.4.2 return to work after maternity leave.

9.5 Notification in terms of subclause (4) must be given—

- 9.5.1 at least 4 (four) weeks before the employee intends to commence maternity leave; or
- 9.5.2 if it is not reasonable practicable to do so, as soon as is reasonably practicable.

10. FAMILY RESPONSIBILITY

10.1 Any employee who has been in employment with the employer for longer than 4 (four) months and who works for at least 4 (four) days a week for that employer, is entitled to leave in terms of this clause.

10.2 At the request of the employee, an employer must grant an employee during each annual leave cycle 3 (three) days paid leave, which the employee is entitled to take—

- (a) when his/her child is born;
 - (b) when his/her child is sick; or
 - (c) in the event of the death of—
 - (1) his/her spouse or life partner; or
 - (2) his/her parent, grandparent, child, grandchild or sibling.
- 10.3 An employer must pay an employee for a day's family responsibility leave the wage that the employee would ordinarily have received for work on that day and pay it on the employee's usual pay day: Provided that before paying an employee for leave in terms of this clause, an employer may require reasonable proof of an event contemplated in subclause (2) for which the leave has required.
- 10.4 An employee's unused entitlement to leave in terms of this clause lapses at the end of the annual leave cycle in which it accrues.

11. OVERCOATS AND PROTECTIVE CLOTHING

An employer shall supply, free of charge, at least 4 (four) overcoats or other protective clothing, per annum to every employee in his/her employment.

12. LIMITATION OF EMPLOYMENT

- 12.1 No employee shall solicit or take orders or undertake work for gain or otherwise in the dental technician's profession, other than for his/her employer: Provided that undisclosed employment or involvement in activities or any nature in another organisation which constitutes a conflict of interest, will constitute a material breach of an employee's service contract and such an employee may be dismissed with or without notice or payment *in lieu* thereof.
- 12.2 No employee shall be employed by two or more employers who are not in a complete *bona fide* partnership, except that if the employee applied to the Council in writing for permission to do so, submitting with his/her application a letter of consent from the first employer and a corresponding request from the second employer, and the application was approved by the Council.

13. TERMINATION OF EMPLOYMENT

- 13.1 Subject to the provisions of paragraph (b) of this subclause not less than 4 (four) weeks notice, in writing, to take effect from the usual pay day of the employee, shall be given by an employer or employee to terminate a contract of service. An employer or employee may terminate the contract without notice by paying the employee or forfeiting to the employer, as the case may be, the wage in respect of the period of notice *in lieu* of such notice: Provided that this shall not effect—
- (a) any agreement between the employer and employee providing for a longer period of notice than 4 (four) weeks, of equal duration on either side: Provided that where there is such an agreement, the payment or forfeiture *in lieu* of notice shall correspond to the period of notice agreed upon;
 - (b) notwithstanding anything to the contrary contained in this Schedule, the first month of employment will be regarded as a trial period, and the employer or employee as the case may be, may during that period give notice in writing of not less than 1 (one) week of termination of employment; and
 - (c) the employment of a part-time or *lucem tenens* shall be deemed to be on a daily basis and any employer may terminate the services of such employee on 24 (twenty-four) hours notice.
- 13.2 Notice of termination of a contract of employment given by an employer must—
- (a) not be given during any period of leave to which the employee is entitled in terms of clause 7, 8, 9 and 10; and
 - (b) not run concurrently with any period of leave to which the employee is entitled, except sick leave.
- 13.3 Any termination of employment in terms of this clause will be subject to the provisions of—
- (a) the Disciplinary Code and Procedure prescribed in Annexure E hereto; and
 - (b) the Retrenchment Code prescribed in Annexure F hereto.

14. REGISTRATION OF EMPLOYEES

- 14.1 Every employer must apply for the registration of his/her employees on the form prescribed in Annexure B hereto.
- 14.2 On receipt of the application referred to in subclause (1) the Registrar of the Council shall issue a certificate in the form of Annexure C hereto, if he/she is satisfied that a contract of employment has been entered into and that the provisions of any act or regulations relating to dental laboratories have been complied with.
- 14.3 If after a registration certificate has been issued to an employer, an employer employs any additional person or terminates the services of any of his/her registered employees, such employer shall furnish the Registrar with full particulars within 7 (seven) days from the date hereof. On receipt of such notification the Registrar shall either withdraw or amend any certificate as may be required.

- 14.4 An employer who has been requested by the Registrar to return the certificate issued to him/her shall do so within 14 (fourteen) days from the date of such request.
- 14.5 Where the Registrar has refused to issue any certificate to an employer, the application shall be referred to the Council by the Registrar.
- 14.6 All registration certificates issued shall be displayed in the laboratory.

15. CERTIFICATES OF SERVICE

Every employer shall, free of charge and at the time notice of termination of employment is given by the employer or an employee, issue to each of his/her employees who leave his/her service a certificate enclosed to this Schedule as Annexure D. The employer or his/her representative shall sign all certificates, forward one copy of the certificate to the Registrar within 7 (seven) days from date of issue, and retain 1 (one) copy for register purposes.

16. EXEMPTIONS

- 16.1 Exemptions from any of the provisions of this Schedule, except clause 14 may be granted to or in respect of any person, by the Council, to the extent permitted by the Basic Conditions of Employment Act, 1983, as amended.
- 16.2 The Council shall fix the conditions subject to which such exemptions are granted, and the period during which it shall operate, and may after one week's notice in writing to the persons concerned, withdraw such exemptions, whether or not the period for which it was granted has expired.
- 16.3 The Registrar shall issue to every person exempted in accordance with the provisions of this clause, a licence signed by him setting out—
- (a) the full name of the person concerned;
 - (b) the provisions of the Schedule from which exemption is granted;
 - (c) the conditions fixed in accordance with the provisions of subclause (2) of this clause subject to which such exemption is granted; and
 - (d) the period during which the exemption shall operate.
- 16.4 The Registrar shall—
- (a) number consecutively all licences issued;
 - (b) retain a copy of each licence issued; and
 - (c) where exemption is granted to an employee forward a copy of the licence to the employer concerned.
- 16.5 Every employer or employee shall observe the provisions of any licence of exemption issued in terms of this clause.

17. EXISTING CONTRACTS

Any contract of service in operation at the date of commencement of this Schedule or concluded subsequent to such date shall be subject to the provisions of this Schedule.

18. ATTENDANCE OF MEETINGS BY EMPLOYEES

No employer shall refuse permission to an employee to attend any meeting of the Council or any committee thereof, of which such employee is a member.

ANNEXURE A

THE SOUTH AFRICAN DENTAL TECHNICIANS COUNCIL ATTENDANCE REGISTER

Name of employee Occupation Month

Date and day of week		Entries to be made by employees											Remarks		
		Signature	Time of commencing work	Interval off work				Time of finishing work	Overtime work		Total No. hours worked				
Date	Day of week			Off	On	Off	On		On	Off	Each day	Each week	By employee	By employer	By inspector

Total number of hours overtime worked during the month

Amount paid *in lieu* of overtime

R

ANNEXURE B**THE SOUTH AFRICAN DENTAL TECHNICIANS COUNCIL****(Registration of employees)****NOTIFICATION**

1. Name under which business is carried on
2. Address at which laboratory is situated
3. Are you a dentist or dental technician contractor?
4. If a partnership, give names of partners:

-
1.
 2.
 3.
 4.
-

5. In the case of a Company give names of Directors and Shareholders:

-
1.
 2.
 3.
 4.
 5.
-

6. Particulars of employees (all persons employed in the laboratory).

-
- | | | | | |
|----|-------|-------|-------|-------|
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 3. | | | | |
| 4. | | | | |
| 5. | | | | |
| 6. | | | | |
| 7. | | | | |
| 8. | | | | |
-

(Please write name in block letters)

I hereby certify that the above particulars are correct and that no other persons are employed by me in the laboratory or have an interest in the business.

Dated at this day of 2000

.....
Signature of employer or person authorized by him

ANNEXURE C**THE SOUTH AFRICAN DENTAL TECHNICIANS COUNCIL****REGISTRATION FOR EMPLOYEES CERTIFICATE****CERTIFICATE**

This is to certify that the undermentioned employees have been registered in the dental laboratory of:

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Dated at day of 2000

Registrar

Note: This certificate must be posted up in the workshop and produced when required by an inspector.

ANNEXURE D**THE SOUTH AFRICAN DENTAL TECHNICIANS COUNCIL****CERTIFICATE OF SERVICE**

To the Registrar
The Dental Technicians Council
P.O. Box 995
PRETORIA
0001

Name of employer

Address of employer

Name of employee

Address of employee

Date of termination of employment

Reasons for termination of employment

Remuneration paid

Date

Signature of employer

ANNEXURE E**DISCIPLINARY CODE AND PROCEDURE**

1. The maintenance of discipline is the responsibility of the employer. The purpose of this code is to establish procedures in order to promote certainty and consistency in the application of discipline by the employer, so as to ensure that employees are treated fairly and properly perform their duties. Where possible, the employer uses the code to endorse the concept of corrective discipline and to establish guidelines as a means for employees to know and understand what standards are expected of them.
2. This code and procedure shall be used in all cases of disciplinary and poor work performance proceedings.
3. This code and procedure shall apply to all employee's of the employer and shall form part of the contract of employment of each employee.
4. A record of all counselling, oral warnings, written warnings and disciplinary proceedings shall be kept by the employer. Oral warnings will be valid for 6 (six) months and will be disregarded if no such further misconduct is recorded during that period. Written warnings will be invalidated after expiry of 12 (twelve) months from the date of issue, if no further misconduct is recorded during that period.
5. Disciplinary measures may take one of the forms outlined below. These measures are to be construed as a guide only and the choice of which measure to adopt will depend on various factors including the circumstances and seriousness of the misconduct, any instances of repeated misconduct, the employee's circumstances, the nature of the job, and generally, the application of the principles of corrective discipline and consistency and the need for each case to be judged on its own merits:

5.1 Oral warnings

An oral warning may be given to address minor violations of work discipline and other minor forms of misconduct. It shall take the form of an informal reprimand.

An employee who is guilty of any minor form of misconduct may be given an oral warning on the first occurrence thereof. The following are examples of minor forms of misconduct:

- 5.1.1 Poor time keeping, like reporting late for work, leaving work early and extended or unauthorised breaks during working hours.
- 5.1.2 Neglecting to carry out a lawful instruction given by a person in authority.
- 5.1.3 Non-compliances with the employer's policy and/or procedures and safety and standard procedures.
- 5.1.4 Addressing abusing or obscene language at a fellow employee or a superior.
- 5.1.5 Creating disharmony in the workplace.

5.2 Written warnings

A written warning is a formal warning to an employee, as set out in Annexure B hereto, informing such employee that should he/she not behave, he/she may be dismissed.

An employee may be given a written warning for repeated minor forms of misconduct, or for misconduct of a more serious nature on the first occurrence thereof. The following are examples of misconduct of a more serious nature that may warrant a written warning on the first occurrence thereof:

- 5.2.1 Absence from work without permission for less than three workdays.
- 5.2.2 Negligent or deliberate loss, damage or misuse of the employer's property.
- 5.2.3 Violation of safety and/or hygiene rules and regulations.
- 5.2.4 Insubordination.
- 5.2.5 Threatening any other person in the workplace.
- 5.2.6 Being under the influence of drugs or intoxicating liquor.
- 5.2.7 Possession of a firearm or other dangerous weapon on company premises without permission.
- 5.2.8 Inciting other employees to disobey instructions.

5.3 Dismissal

An employee may be dismissed with notice or without notice (or payment *in lieu* thereof) for serious misconduct on the first occurrence thereof, repeated misconduct, or for any misconduct in respect of which the employee has received a written warning during the proceeding 12 (twelve) months.

The following (or similar forms of misconduct) are examples of serious breaches for which an employee may be dismissed without notice or payment in lieu of notice on the first occurrence thereof:

- 5.3.1 Disclosure of employer's information to unauthorised persons.
- 5.3.2 Absence without leave for more than 3 (three) consecutive workdays.
- 5.3.3 Dishonesty of any nature, for example, theft, fraud, bribery or falsification.

- 5.3.4 Unauthorised use or misuse of the employer's property.
- 5.3.5 Sabotage.
- 5.3.6 Gross insubordination.
- 5.3.7 Any criminal offence which has a bearing on the employment relationship.
- 5.3.8 Assault or attempted assault on any other person in the workplace.
- 5.3.9 Willfully endangering the safety of other employees in the workplace.

6. DISCIPLINARY PROCEDURE

6.1 In instances where disciplinary measures, other than an oral warning are likely to be taken, the person conducting the investigation into the alleged misconduct must—

- 6.1.1 notify the employee of the allegations against him/her on the form prescribed in Annexure A hereto, informing him/her of the date, time and venue of the hearing, at least 1 (one) full working day before the hearing;
- 6.1.2 grant the employee a reasonable time to prepare his/her case;
- 6.1.3 give the employee the right to be assisted by a fellow employee or a union representative (ie the shop steward who is an employee of the company) at any state during the disciplinary proceedings;
- 6.1.4 confront the employee with the allegations against him/her and the evidence in proof thereof;
- 6.1.5 give the employee the opportunity to state his/her case;
- 6.1.6 inform the employee of the employer's decision and the question of his/her guilt or innocence;
- 6.1.7 inform the employee, in writing whether he/she is dismissed and if so, what the reasons for the dismissal are;
- 6.1.8 in the case of dismissal, remind the employee of his/her right to challenge the decision taken, by invoking the dispute resolution procedures under the Labour Relations Act, No. 66 of 1995.

7. DEALING WITH POOR WORK PERFORMANCE

If an employee is unable to do his/her work, rather than unwilling, the problem must not be dealt with by way of invoking disciplinary procedures but in the way set out in this section;

7.1 Stage 1

Immediately on discovery of a deviation from the required standards, the employer must—

- 7.1.1 collect and study all available information relating to the employee's service record, history of performance and current levels of performance;
- 7.1.2 conduct an open and frank discussion with the employee:
 - 7.1.2.1 The employee must be confronted with his/her lack of performance.
 - 7.1.2.2 The causes of, and the reasons for the poor work performance must be discussed with the employee. (If it is shown that the employee is unwilling, rather than unable, to do his/her work, the employer must further deal with the matter in terms of the normal disciplinary procedure).
 - 7.1.2.3 An agreement must be reached with the employee on steps to be taken to remedy the situation. These steps may include appropriate tutoring and training, and efforts to be undertaken by the employee.
 - 7.1.2.4 Ensure that both parties are clear on what is expected of the employee.
 - 7.1.2.5 Both parties must agree on a time limit for compliance with the required standard of performance.
 - 7.1.2.6 The employee must be informed, in no uncertain terms, that his/her continued poor work performance could possibly lead to his/her dismissal.
- 7.1.3 Place the discussion, and in particular the agreements reached between the parties, on record. Require the employee to sign to indicate that he/she agrees with the contents of the document.
- 7.1.4 Monitor and facilitate the employee's progress:
 - 7.1.4.1 Implement any remedial steps agreed on.
 - 7.1.4.2 Keep records of all observations made.

7.2 Stage 2

- 7.2.1 On non-compliance with performance standards after expiry of the agreed period, the employer must give notice of an inquiry in the form of Annexure A. The employee has the same procedural rights as in a disciplinary inquiry.

7.2.2 The employer must conduct the inquiry:

7.2.2.1 The employee must be confronted with his/her continued lack of performance.

7.2.2.2 The employee must be afforded the opportunity to state his/her reply and arguments.

7.2.2.3 If dismissal is considered, other ways, short of dismissal to deal with the matter, must be considered and discussed with the employee, like for example demotion, redeployment, transfer or changes in work conditions or conditions of employment.

7.2.2.4 The employee must be informed of the decision reached.

7.3 *When to dismiss for poor work performance*

An employee may only be dismissed for poor work performance if—

7.3.1 the employee failed to meet the performance standard;

7.3.2 the employee was aware, or could reasonably be expected to have been aware of the required performance standard;

7.3.3 the employee was given a fair opportunity to meet the required performance standard; and

7.3.4 dismissal is an appropriate sanction in the circumstances.

8. INCAPACITY AS A RESULT OF ILL-HEALTH OR INJURY

8.1 If an employee is unable to do his/her work as a result of health problems, and inquiry should be conducted by the employer to determine whether the problem is temporary or permanent and to consider and investigate any alternatives to dismissal.

8.2 The employee should be involved in the inquiry, given an opportunity to make representations and allowed assistance by a fellow employee or union representative (i.e. shop steward who is an employee of the employer).

ANNEXURE A

NOTICE OF DISCIPLINARY/PERFORMANCE INQUIRY *

1. You are given notice to attend a disciplinary/performance inquiry.*
 2. The inquiry will be held at, on April 1998 at
 3. You are suspended from work with pay pending the outcome of the disciplinary/performance inquiry.*
 4. The first allegations against you is that you
-
-
-
-

* Delete whatever is not applicable.

5. You have the following rights:

5.1 Time to prepare for the inquiry;

5.2 representation by a fellow employee or union representative (on condition that the union representative is also an employee of the company);

5.3 the use of an interpreter if necessary;

5.4 to state your case;

5.5 to be informed of the findings of the inquiry;

5.6 to argue in mitigation;

5.7 to refer the matter in terms of the Labour Relations Act, 1995, if you feel that the outcome on the inquiry is unfair.

Dated on this the day of 1998.

ANNEXURE B**WARNING**

Date

Employee's name Date joined

Department Expiry date

Alleged offence

.....

.....

.....

Manager's statement on reasons for issuing warning (in detail)

.....

.....

.....

.....

Signature Date

Employee's statement

.....

.....

.....

Period of validity

Signature of employee Date

Signature of witness Date

Does the employee wish to appeal—Yes/No

RETRENCHMENT PROCEDURE

1. Before engaging in any form of consultation, or taking any decision on whether to retrench any employee, the employer should consider and prepare fully on the following matters:
 - 1.1 The reasons for the proposed retrenchments;
 - 1.2 any alternatives to retrenchments considered by the employer and the reasons for rejecting each of those alternatives;
 - 1.3 the number of employees likely to be affected and the job categories in which they are employed;
 - 1.4 possible methods for selecting which employees to dismiss;
 - 1.5 the time when or period during which the dismissals are likely to take effect;
 - 1.6 proposed severance pay;
 - 1.7 the assistance plan to be offered to the employees likely to be dismissed; and
 - 1.8 the prospects of future re-employment of the employees who may be dismissed.
2. Before an employer can make any final decisions regarding retrenchments, it must consult with the employees likely to be affected and/or their representatives.
3. If consensus between the employer and the employees cannot be achieved, the final decision remains that of the employer: Provided that the employer—
 - 3.1 notify the affected employees and/or their representatives in writing of the possibility of retrenchment. The notice should invite the affected employees and/or their representatives to consultations and should contain comprehensive information on the issues listed in clause 1.1–1.8;
 - 3.2 consult with the affected employees and/or their representatives. The consulting parties must attempt to reach consensus on—

3.2.1 Appropriate measures—

- to avoid dismissals;
- to minimise the number of dismissals;
- to change the timing of dismissals; and
- to mitigate the adverse effects of dismissals;

3.2.2 the method for selecting the employees to be dismissed;

3.2.3 the severance pay to be paid to the dismissed employees;

3.3 give employees or their representatives opportunity to make representations about any matter on which consultation is taking place;

3.4 take time to consider the representations and respond to them in writing, setting out comprehensive reasons if the employer rejects any of them.

4. The employer will decide whether, how and who to dismiss only after having considered all the representations made by the affected employees and/or their representatives.
5. The affected employees must be given reasonable notice of the date of which they will be dismissed. Notice must be given in writing and should not be of a shorter period than that set out in the employee's contract of employment. It should be given in person to each employee.
6. The notice to the affected employees should include information as to the benefits that will be paid and the assistance, if any, that will be given to the employees to find alternative employment.
7. The employer must take steps to assist retrenched employees to find new employment and to adapt to their changes circumstances.
8. Retrenched employees are entitled to be paid all benefits due to them in terms of their contracts of employment to the date of their dismissal. These include—
 - 8.1 salary to date of retrenchment;
 - 8.2 payment *in lieu* of notice if the employees are not given full notice of the date of the retrenchment;
 - 8.3 leave pay due as at the date of retrenchment; and
 - 8.4 such benefits as may be due to the employees from a pension fund or provident fund to which they belong subject to the rules of such fund.
9. Severance pay paid to retrenched employees should reflect the employer's gratitude to them for the services they have rendered and the employer's desire to assist them in minimising the detrimental effects of their retrenchment: Provided that at least one week's salary per completed year of service must be paid to each dismissed employee.
10. Employees who unreasonably refuse to accept alternative positions with the employer or alternative employment shall not be entitled to any severance pay.
11. For the purpose of this Annexure, the expression "operational requirements" shall mean requirements based on the economic, technological, structural or similar needs of an employer.

ANNEXURE G

PENSION FUND FOR DENTAL TECHNICIAN EMPLOYEES

1. Definitions

Any terms used in this Annexure and which are defined in the Dental Technicians Act, 1979 (Act No. 19 of 1979, as amended by Act No. 43 of 1997), shall have the same meaning as in the Act, and unless inconsistent with the context—

"Council" means the South African Dental Technicians Council established in terms of the Dental Technicians Act, 1979, as amended;

"employee" means a registered dental technician who is in the employ of a dentist or dental technician;

"employers" means dentists who are employers of dental technicians and dental technicians who are employers of dental technicians and, in relation to any particular employee, the "employer" shall mean the particular employer by whom he/she is for the time being employed;

"Fund" means the South African Dental Technicians Employees Pension Fund;

"locum tenens" means an employee who is employed to relieve a regular employee or a dental technician contractor for any period during which a regular employee or a dental technician contractor is absent on sick leave or other leave;

"member" means an employee who becomes a member of the fund and who has not ceased to be a member under the provisions of the rules of the fund;

"part-time employee" means an employee who is employed by the same employer, in addition to his fulltime employees, on not more than 3 (three) days in any week;

"pensionable salary" means the greater of—

- (a) the annual rate of the member's basic salary or wages on the date that the member enters the fund and on the first day of May each year thereafter; and
- (b) the gross earnings as stated on the member's employee tax certificate IRP5 issued by the employer for the 12 (twelve) months ending on the last day of February prior, or in respect of a member who is a provisional tax payer, the equivalent thereof;

"trustees" means the persons who supervise and control the fund and who have been appointed as such by the Council.

2. THE PENSION FUND

- 2.1 The pension fund is the South African Dental Technical Employees Pension Fund, registered in terms of the Pension Funds Act, 1956, and managed and administered by Messrs ABSA Consultants & Actuaries.
- 2.2 The fund is a separate body and legal person distinct from its members and can sue and be sued in own name.
- 2.3 The control and supervision of the fund shall be vested in the trustees who have been appointed by the Council for this purpose.
- 2.4 The object of the fund shall be the provision of pension and other benefits to its members and death benefits to its members' dependants.
- 2.5 The fund shall be governed by rules approved by the Council which has also been approved by the Registrar of Pension Funds in terms of the Pension Funds Act, 1956.

3. MEMBERSHIP

- 3.1 Membership of the fund is compulsory for all dental technicians under the age of 65 (sixty-five) years, on them becoming employees.
- 3.2 For purposes of this clause, a person employed as a *locum tenens* or part-time employee shall not be eligible for membership of the fund.
- 3.3 Subject to the provisions of section 12 (7) of the Act a member shall not be permitted to terminate his/her membership while he/she is an employee.

4. APPLICATION FOR MEMBERSHIP, EVIDENCE OF AGE AND HEALTH

Every member must—

- 4.1 complete and sign an application for membership of the fund on such form and in such manner as the trustees require and return it to the trustees;
- 4.2 produce to the trustees a birth certificate or other proof of age acceptable to the trustees;
- 4.3 produce proof of health to the trustees.

5. CONTRIBUTIONS BY EMPLOYERS AND EMPLOYEES

- 5.1 A member who is an employee and has not yet retired on pension or has not yet become entitled to a disability benefit or has not yet attained the age of 65 (sixty-five) years, must contribute monthly 7 (seven) percent of one-twelfth of his/her pensionable salary to the fund.
- 5.2 An employer must contribute a monthly amount equal to the contributions made by each member who are in his/her employ, to the fund.
- 5.3 A member's contribution must be deducted by his/her employer from his/her remuneration and remitted to the trustees each month together with the employer's contribution.
- 5.4 For the purpose of payment of the monthly contributions referred to in subclause (1) and (2) an employer must sign a debit order in the form prescribed by the trustees, drawn on his/her bank account in favour of the fund.
- 5.5 Any amount paid to the fund in error shall be refundable to the employer.
- 5.6 If there is a change in the employ of a member, the employer must notify the fund thereof within 14 (fourteen) days of such change.
- 5.7 If a member is on leave with full pay or with pay less than full pay, he/she shall continue to contribute on his/her full pensionable salary applicable immediately before his/her leave.
- 5.8 If a member is on leave without pay, he/she shall have the right, subject to the consent of his/her employer, to contribute on his/her full pensionable salary immediately before such leave, provided that he/she notifies the trustees in writing within 1 (one) month of his/her return to duty that he/she is exercising the right. The arrear contributions shall be paid within a period determined by the trustees by deduction from his/her salary.
- 5.9 If a member is on leave without pay for a period not exceeding 12 (twelve) months he/she shall in any event have the right not to contribute to the fund during such period.
- 5.10 No contribution shall be payable for any period in the employment of an employer after a member has reached the age of 65 years.

6. MANAGEMENT AND ADMINISTRATION

- 6.1 The fund is managed and administrated by Messrs ABSA Consultants & Actuaries, P.O. Box 11036, The Tramshed, Pretoria, 0126.
- 6.2 The Council shall have the power to make rules for the management and administration of the fund, and may at any time as it deems fit make new rules or alter or repeal any existing rules.

7. EXEMPTIONS

Every application for exemption from the provisions of this determination, made in terms of section 12 (7) of the Act, must be made in writing to the Council and must contain full reasons for such application.

ANNEXURE H

MEDICAL SCHEME FOR DENTAL TECHNICIAN EMPLOYEES

1. DEFINITIONS

Any terms used in this Annexure which are defined in the Dental Technicians Act, 1979 (Act No. 19 of 1979, as amended by Act No. 43 of 1997), shall have the same meaning as in the Act, and unless inconsistent with the context—

“**Council**” means the South African Dental Technicians Council established in terms of the Dental Technicians Act, 1979, as amended;

“**dental technician**” means any person registered or deemed to be registered as such under the Dental Technicians Act, 1979, as amended;

“**employee**” means a registered dental technician who is in the employ of a dentist or the dental technician;

“**employer**” means dentists who are employers of dental technician and dental technicians who are employers of dental technicians and in relation to any particular employee, the employer shall mean the particular employer by whom he/she is for the time being employed;

“**member**” means any dental technician who is an employee admitted to a scheme in terms of clause 3 of this Annexure;

“**scheme**” means the scheme referred to in clause 2 of this Annexure.

2. MEDICAL SCHEME

- 2.1 The scheme is any scheme approved by the Council registered in terms of the Medical Schemes Act, No. 131 of 1998.
- 2.2 The object of the scheme is to provide for the rendering of financial help to employees to meet expenses incurred by them or their dependants in respect of medical, paramedical, nursing, surgical or dental services, the provision of medicines and of accommodation in a hospital or nursing home.
- 2.3 The scheme shall be governed by Rules approved by the Council and such other Rules as are applicable to the Scheme and as approved by the Registrar of Medical Schemes in terms of the Medical Schemes Act, 1967.

3. MEMBERSHIP

- 3.1 Every dental technician under the age of 65 (sixty-five) years and who is an employee of a dentist or dental technician may be a member of the scheme.
- 3.2 Every employee who becomes a member must complete in duplicate the application for membership to the scheme, and must forward one application form to the scheme and the other to the Council within 14 (fourteen) days from the date of commencement of membership.
- 3.3 Membership of the scheme shall terminate immediately when a member leaves the profession of dental technician or is no longer an employee or a dentist or a dental technician.

4. CONTRIBUTIONS BY EMPLOYERS AND EMPLOYEES

- 4.1 Every dental technician member must pay 50% of the schedule of contributions applicable to his/her membership as determined from time to time by the scheme and which has been approved in terms of the Medical Schemes Act, 1967.
- 4.2 Every employer must deduct an amount in accordance with subclause (1) from the salary of each member in his/her employ and to the aggregate of the amounts so deducted he/she shall add an equal amount and pay the total sum to the scheme each month: Provided that if the employee is, on the grounds of his/her claims-history placed in the higher claims category by the scheme, the employer shall only contribute 50% of the lower claims premium and the employee the rest.
- 4.3 For the purposes of payment of monthly premiums referred to in subclause (1) and (2) an employee shall sign a debit order, drawn on his/her bank account in favour of the scheme.

- 4.4 Any amount paid to the scheme in error shall be refundable to the employer.
- 4.5 If there is a change in the income category of a member the employer of such member must advise the scheme thereof within 14 (fourteen) days of such change.
- 4.6 If there is any change in the employ of a member the employer of such member shall advise the medical scheme thereof within 14 (fourteen) days of such change.
- 4.7 If there is any change in the number of dependants of a member, such member must advise the scheme thereof within 14 (fourteen) days of such change.

KENNISGEWING 740 VAN 2000

DEPARTEMENT VAN GESONDHEID

DIE SUID-AFRIKAANSE RAAD VIR TANDTEGNICI

KENNISGEWING INSAKE DIE DIENSVOORWAARDES VAN TANDTEGNICI WAT WERKNEMERS IS

Kragtens artikel 12 (4) van die Wet op Tandtegnici, 1979 (Wet No. 19 van 1979, soos gewysig deur Wet No. 43 van 1997), publiseer ek, Johann Adam Swanepoel, Registrateur van die Suid-Afrikaanse Raad vir Tandtegnici, hierby die diensvoorwaardes in die Bylae hiervan uiteengesit, van tandtegnici/tandtegnoloë wat werknemers is. Die Raad het kragtens artikel 12 (6) van genoemde Wet bepaal dat genoemde diensvoorwaardes met ingang vanaf 1 April 2000 bindend is op alle persone wat 'n tandtegnikus/tandtegnoloog in diens het in die beroep van 'n tandtegnikus en op elke tandtegnikus/tandtegnoloog wat aldus in diens is: Met dien verstande dat hierdie bepaling nie van toepassing is nie op tandtegnici/tandtegnoloë wat in diens is van die Staat of 'n provinsiale administrasie.

Kennisgewing Nos. 796 van 1980 gedateer 7 November 1980, 924 van 1983 gedateer 9 Desember 1983 en 271 van 1982 gedateer 30 April 1982, soos gewysig, word hiermee herroep in toto.

BYLAE

DIENSVOORWAARDES VAN TANDTEGNICI WAT WERKNEMERS IS

1. WOORDOMSKRYWINGS

Alle uitdrukkings wat in hierdie Bylae gebesig en in die Wet op Tandtegnici, 1979 (Wet No. 19 van 1979, soos gewysig, deur Wet No. 43 van 1997), omskryf word, het dieselfde betekenis as in genoemde Wet, en tensy onbetaalbaar met die samehang, beteken—

“**bedryfsinrigting**” ’n plek waar ’n werksaamheid in verband met die beroep van ’n tandtegnikus verrig word;

“**dag**” ’n tydperk van 24 (vier-en-twintig) uur;

“**locum tenens**” ’n werknemer wat in diens geneem word om ’n vaste werknemer of tandtegnikus af te los vir ’n tydperk waarin sodanige vaste werknemer of tandtegnikus kontrakteur afwesig is met siekteverlof of ander verlof;

“**gewone werksure**” die gewone werksure soos voorgeskryf in klousule 4 hiervan: Met dien verstande dat waar daar in ’n bedryfsinrigting minder ure as, soos voorgeskryf in klousule 4, gewerk word, beteken dit sodanige minder ure;

“**deeltydse werknemer**” ’n werknemer wat in diens geneem word deur dieselfde werkgever, addisioneel tot sy/haar vaste werknemers, vir ’n tydperk van nie meer as 3 (drie) dae in enige week nie;

“**maand**” ’n kalendermaand;

“**salaris**” die bedrag geld betaalbaar aan ’n werknemer kragtens klousule 2 (1) ten opsigte van sy/haar gewone werksure soos omskryf in klousule 1: Met dien verstande dat indien ’n werknemer gereeld aan sy/haar werknemer ’n bedrag geld betaal, ten opsigte van sodanige gewone werkure, wat hoër is dan die bedrag in klousule 2 (1) voorgeskryf, beteken dit sodanige hoër bedrag;

“**werknemer**” ’n geregistreerde tandtegnikus wat in die diens van ’n tandarts of tandtegnikus is maar nie ook ’n tandtegnikus kontrakteur nie.

2. BESOLDIGING

2.1 *Salaris*

Vanaf 1 Mei 1997 betaal elke werkgever en ontvang elke pas gekwalifiseerde tandtegnikus werknemer ’n minimum basiese begin salaris van R3 200,00 per maand.

[Klousule 2 (1) vervang by Kennisgewing Nos. 384 van 1982, 925 van 1983, 4 van 1986, 92 van 1988 en Raadskennisgewing No. 75 van 1995].

2.2 Berekening van salaris

- (a) Die salaris per uur van 'n werknemer is sy/haar weeklikse salaris verdeel deur die aantal gewone werkure wat hy/sy normaalweg per week werk.
- (b) Die daaglikse salaris van 'n werknemer is sy/haar weeklikse salaris verdeel deur 5 (vyf).
- (c) Die weeklikse salaris van 'n werknemer is sy/haar maandelikse salaris verdeel deur 4 (vier) en 1/3 (een derde).

2.3 Deeltydse werknemer

'n Deeltydse werknemer moet ten opsigte van die totale tydperk gewerk op elke dag, besoldig word teen 'n tarief van nie minder as 1 (een) en 1/2 (een halwe) maal die uurloon soos voorgeskryf in subklousule (1) gelees met subklousule (2).

2.4 Locum tenens

'n Locum tenens moet besoldig word op 'n uurgroondslag en nie op 'n totale besoldiging wat minder is as dié waarvoor in hierdie klousule voorsiening gemaak word.

2.5 Verblyftoelae en uitgawes

Die betaling van verblyftoelae of ander uitgawes aan 'n werknemer wat sy/haar werkgever vergesel op reise weg van sy/haar gewone werkplek word bepaal deur onderlinge ooreenkoms tussen die werkgever en sy/haar werknemer.

2.6 Pensioenfonds bydrae

'n Verpligte maandelikse bydrae van 7 (sewe) persent van 1/12 (een twaalfde) van 'n werknemer se pensioendraende salaris sal afgetrek word deur sy/haar werkgever en oorbetaal word aan die Pensioen Fonds vir Suid-Afrikaanse Tandtegnikus Werknemers ("die Fonds"). Die werkgever sal 'n bedrag gelykstaande aan die werknemer se maandelikse bydrae tot die Fonds maak. Die reëls van die Fonds is opgesom in Aanhangsel G hierby aangeheg.

2.7 Mediesefonds bydrae

'n Werknemer sal geregtig wees op betaling deur 'n werkgever van 50 (vyftig) persent van die maandelikse koste verbonde aan sy/haar lidmaatskap aan 'n mediese hulp skema soos ooreengekom deur die werkgever en die werknemer, of in afwesigheid van sodanige ooreenkoms, die skema soos omskryf in aanhangsel H hierby aangeheg.

3. BETALING VAN SALARISSE

- 3.1 Salarisse en ander bedrae wat aan 'n werknemer verskuldig is, moet deur sy/haar werkgever maandeliks in kontant of met toestemming van die werknemer, per tjek betaal word, en wél nie later as 12:00 op die laaste werksdag van die maand waarvoor die bedrag verskuldig is, of by diensbeëindiging as dit plaasvind voor die gewone betaaldag soos voorgeskryf.
- 3.2 Salarisse en ander bedrae wat aan 'n tussentydse werknemer verskuldig is moet deur die werkgever in kontant betaal word by diensbeëindiging.
- 3.3 'n Werkgever moet, op versoek van 'n werknemer, ten tye van betaling van salarisse of ander bedrae verskuldig waarna verwys word in subklousules (1) en (2) aan die werknemer 'n skriftelike staat verskaf waarin volledig uiteengesit word die bedrae verskuldig en betaalbaar, en die bedrag en doel van alle aftrekkings gemaak van sodanige bedrae.
- 3.4 'n Werkgever mag geen boetes hef teen 'n werknemer of enige aftrekking maak van sy/haar werknemer se salaris: Met dien verstande dat—
 - (a) met die skriftelike toestemming van sy/haar werknemer mag 'n werkgever aftrekkings maak ten opsigte van assuransië-, pensioen- (soos voorgeskryf in Aanhangsel G hierby aangeheg), voorsorg- of mediese (soos voorgeskryf in Aanhangsel H hierby aangeheg) fondse, of subskripsies ten opsigte van 'n vereniging of liggaam wat deur die Raad erken word as verteenwoordigend van die meerderheid van tandtegnici wat werknemers is;
 - (b) 'n aftrekking ingevolge subklousule (4) kan gemaak word ten einde 'n werkgever vir verlies of skade te vergoed, slegs indien—
 - (1) die werknemer skriftelike toestemming gee;
 - (2) die verlies/skade in die loop van diens voorgekom het en aan die skuld van die werknemer te wyte was;
 - (3) die werkgever 'n billike prosedure gevolg het en die werknemer 'n redelike geleentheid gebied het om aan te toon waarom die aftrekkings nie gemaak moet word nie;

- (4) die totale bedrag van die skuld nie die werklike bedrag van die verlies of skade te bowe gaan nie; en
- (5) die totale aftrekkings van die werknemer se besoldiging ingevolge hierdie subparagraaf nie 1/4 (een kwart) van die werknemer se besoldiging in geld te bowe gaan nie;
- (c) 'n bedrag wat 'n werkgewer ingevolge 'n wet, ordonnansie, hofbevel of arbitrasietoekenning toegelaat of beveel word om te betaal, van die werknemer se salaris afgetrek mag word.

3.5 Uitvoerige besonderhede van alle betalings van salarisse en ander gelde en aftrekkings gemaak ten opsigte van sy/haar werknemer moet maandeliks deur werkgewer in 'n salarisregister ingeskryf word. Elke werknemer moet die register maandeliks onderteken teenoor die inskrywing wat namens hom/haar gemaak is. 'n Register moet deur die werkgewer gehou word vir 'n tydperk van 3 (drie) jaar na datum van die laaste inskrywing in die register.

4. GEWONE WERKURE

- 4.1 Behoudens andersluidende bepalings in hierdie Bylae, mag geen werkgewer van 'n werknemer vereis of hom/haar toelaat om te werk—
- (a) langer as 40 (veertig) uur, uitgesonderd etenstye in 'n week; of
 - (b) meer as 5 (vyf) dae in 'n week, Maandag tot Vrydag; of
 - (c) op 'n Saterdag, of
 - (d) vir meer as 8 (agt) ure van Maandag tot Vrydag; of
 - (e) tussen die ure 18:00 en 08:00; of
 - (f) vir 'n aaneenlopende tydperk van meer as 5 (vyf) uur sonder 'n ononderbroke pouse van minstens 1 (een) uur: Met dien verstande dat 'n werknemer met sy/haar werkgewer mag ooreenkom dat 'n pouse verminder mag word tot nie minder as 30 (dertig) minute nie. Sodanige ooreenkoms moet skriftelik wees en moet deur die werkgewer bewaar word vir ten minste 1 (een) jaar: Met dien verstande verder dat werkstydperke wat onderbreek word deur pouses van minder as 1 (een) uur, tensy bogenoemde voorbehoudbepaling van toepassing is, geag te word aaneenlopend te wees.
- 4.2 Behoudens andersluidende bepalings in hierdie Bylae word 'n werknemer, benewens enige tydperk waarin hy/sy werklik werk, geag aan die werk te wees—
- (a) gedurende die hele pouse in sy/haar werk as—
 - (1) dit hom/haar nie vrystaan om die perseel van die werkgewer vir die hele pouse te verlaat nie; of
 - (2) die duur van sodanige pouse nie in die registers aangetoon word nie wat ingevolge hierdie Bylae gehou moet word; en
 - (b) gedurende enige ander tydperk waarin hy/sy op die perseel van die werkgewer verkeer: Met dien verstande dat indien daar bewys word dat sodanige werknemer nie gewerk het nie en dat dit hom/haar vrygestaan het om die perseel te verlaat gedurende enige gedeelte van 'n tydperk in paragraaf (a) van hierdie subklousule bedoel, die moontlikheid waarvoor daar in hierdie subklousule voorsiening gemaak word, nie ten opsigte van sodanige werknemer in verband met daardie gedeelte van sodanige tydperk van toepassing is nie.
- 4.3 Ondanks die bepalings van subklousule (1) van hierdie klousule kan die Raad na die gesamentlike aansoek van 'n werkgewer en 'n werknemer, en in ooreenstemming met die bepalings van klousule 16, toelaat dat die werknemer op Saterdag werk in welke geval die werkgewer gedurende die week wat onmiddellik op sodanige Saterdag volg, aan die werknemer vrye tyd sal toestaan gelykstaande aan ten minste 90 (negentig) minute betaalde verlof vir elke uur wat hy/sy op sodanige Saterdag gewerk het: Met dien verstande dat waar die Raad sy goedkeuring verleen het aan 'n aansoek dat 'n werknemer op Saterdag werk, sodanige werknemer nie toegelaat of daar nie van hom/haar vereis mag word om meer as 40 (veertig) uur gedurende die week te werk nie: Voorts met dien verstande dat die Raad in so 'n geval die getal ure kan neerlê wat van sodanige werknemer vereis of wat hy/sy toegelaat mag word om op enige dag van die week te werk.
- 4.4 (a) Elke werkgewer moet 'n register byhou in die vorm van Aanhangsel "A" hierby aangeheg, ten opsigte van elkeen van sy/haar werknemers, en waarin sodanige werknemers—
- (1) daagliks die besonderhede van gewone en oortyd deur hom/haar gewerk moet aanteken en die besonderhede deur middel van sy/haar handtekening moet bevestig; en
 - (2) besonderhede moet aanteken van die tydperke wat hy/sy van die werk afwesig was weens vakansieverlof, siekteverlof of om 'n ander rede.
- (b) Aan die einde van elke maand diens van 'n werknemer, moet elke werkgewer in die register in paragraaf (a) van hierdie subklousule bedoel, skriftelik sertifiseer dat die besonderhede gedurende daardie maand deur die werknemer aangeteken, waar en juis is.

5. OORTYDWERK

5.1 Behoudens die bepalings van hierdie klousule, mag 'n werkgever nie van 'n werknemer vereis om hom/haar toelaat om—

- (a) oortyd te werk nie, dit wil sê buite die ure in klousule 4 van hierdie bylae gespesifiseer, behalwe ooreenkomstig 'n ooreenkoms.
- (b) meer oortyd te werk nie as—
 - (1) 3 (drie) uur op 'n dag; of
 - (2) 10 (tien) uur in 'n week.

5.2 Geen werknemer mag ontslaan of in sy/haar diens benadeel word nie omdat hy/sy weier om oortyd te werk.

5.3 Die minimum besoldiging wat vir oortyd betaal moet word, is soos volg:

- (a) 1 (een) en 'n $\frac{1}{2}$ (half) maal die uurloon vir elke uur of gedeelte van 'n uur aldus op weeksdag en, behalwe soos anders bepaal in klousule 4 (3), op Saterdag gewerk: Met dien verstande dat indien oortyd op 'n daaglikse grondslag bereken, verskil van die op 'n weeklikse grondslag bereken, die grondslag wat die gunstigste vir die werknemer is, gebruik moet word;
- (b) wanneer 'n werknemer op 'n Sondag werk, moet sy/haar werkgever hom—
 - (1) óf minstens dubbel die besoldiging betaal wat betaalbaar is ten opsigte van die tydperk wat hy/sy gewoonlik op 'n weekdag werk, of dubbel sy/haar gewone loon ten opsigte van die totale tydperk deur hom/haar op sodanige Sondag gewerk, naamlik die grootste bedrag;
 - (2) óf ingevolge ooreenkoms tussen die werkgever en werknemer 1 (een) en 'n $\frac{1}{2}$ (halwe) maal sy/haar gewone besoldiging betaal ten opsigte van die totale tydperk deur hom/haar op sodanige Sondag gewerk en hom/haar binne 7 (sewe) dae vanaf sodanige Sondag 1 (een) vakansiedag toestaan en hom/haar ten opsigte daarvan minstens sy/haar gewone besoldiging betaal asof hy/sy op sodanige vakansiedag sy/haar gemiddelde gewone werkure vir daardie dag van die week gewerk het.

6. OPENBARE VAKANSIEDAE

6.1 'n Werkgever mag nie van 'n werknemer vereis om op 'n openbare vakansiedag te werk nie, behalwe ooreenkomstig 'n ooreenkoms.

6.2 Indien 'n openbare vakansiedag op 'n dag val waarop 'n werknemer gewoonlik sou werk, moet 'n werkgever aan 'n werknemer wat op die openbare vakansiedag werk—

- (a) minstens dubbel die loon betaal wat die werknemer gewoonlik sou ontvang het vir werk op daardie dag; of
- (b) indien dit groter is, die bedrag loon wat die werknemer gewoonlik sou ontvang het vir werk op daardie dag, plus die bedrag deur die werknemer verdien ten opsigte van die totale tydperk deur hom/haar op sodanige openbare vakansiedag gewerk.

6.3 Indien 'n werknemer op 'n openbare vakansiedag werk waarop die werknemer gewoonlik nie sou werk nie, moet die werkgever aan daardie werknemer 'n bedrag betaal wat gelyk is aan—

- (a) die werknemer se gewone daaglikse besoldiging; plus
- (b) sy/haar gewone loon ten opsigte van die totale tydperk deur hom/haar op sodanige openbare vakansiedag gewerk.

7. VERLOF MET BETALING

7.1 Elke werkgever moet aan elke werknemer wat by hom/haar in diens is, afwesigheidsverlof met volle betaling soos volg toestaan:

- (a) 18 (agtien) opeenvolgende werksdae ten opsigte van elke tydperk van 12 (twaalf) maande diens by die werkgever, indien sodanige werknemer nie vir 'n tydperk van 10 (tien) of meer as 10 (tien) jaar onafgebroke in die diens van enige werkgever was nie; en
- (b) 24 (vier-en-twintig) opeenvolgende werksdae ten opsigte van elke tydperk van 12 (twaalf) maande diens by die werkgever indien sodanige werknemer vir 'n onafgebroke tydperk van 10 (tien) of meer as 10 (tien) jaar in die diens van enige werkgever was: Met dien verstande dat sodra die werknemer daarop geregtig geword het om 24 (vier-en-twintig) dae verlof met betaling per jaar te ontvang, sodanige reg deur hom/haar in die toekomst behou word, ongeag 'n verandering van werkgever en dienstydsperk by latere werkgevers: Met dien verstande voorts dat in die geval van 'n werknemer wat vir 'n aaneenlopende tydperk van 10 (tien) of meer as 10 (tien) jaar by die dieselfde werkgever as 'n tandtegnikus buite die Republiek van Suid-Afrika in diens was, word sodanige tydperk, soos deur die Raad aanvaar, in aanmerking geneem wanneer daar bepaal word of sodanige werknemer op 24 (vier-en-twintig) dae verlof met betaling geregtig is.

- 7.2 Die werknemer moet, op sy/haar versoek, toegelaat word om sy/haar verlof te verdeel en dit in korter tydperke te neem as die wat in paragrawe (a) en (b) van subklousule (1) bedoel word: Met dien verstande dat een van die tydperke minstens 2 (twee) agtereenvolgende weke moet wees.
- 7.3 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer vereis of hom/haar toelaat om jaarlikse verlof te neem nie gedurende—
- (a) enige ander verloftydperk waarop die werknemer ingevolge hierdie Bylae geregtig is: Met dien verstande dat die werkgewer die werknemer op sy/haar skriftelike versoek moet toelaat om verlof te neem gedurende 'n tydperk van verlof sonder betaling; en
 - (b) enige tydperk van kennisgewing van diensbeëindiging.
- 7.4 Indien 'n statutêre openbare vakansiedag op 'n dag gedurende 'n werknemer se jaarlikse verlof val waarop die werknemer gewoonlik sou gewerk het, moet die werkgewer aan die werknemer 'n bykomende dag verlof met betaling toestaan.
- 7.5 Indien die laaste werkdag voordat 'n werknemer met verlof gaan op 'n Vrydag val, is die eerste aangetekende dag van sy/haar verlof die Maandag wat op sodanige Vrydag volg.
- 7.6 Die verlof soos in subklousule (1) uiteengesit moet aan die werknemer toegestaan word op 'n dag wat deur die werkgewer vasgestel word, maar nie later nie as 4 (vier) maande na die verstryking van 12 (twaalf) maande diens: Met dien verstande dat indien 'n werknemer voor die verstryking van genoemde tydperk van 4 (vier) maande skriftelik daartoe instem, sy/haar werkgewer sodanige verlof aan hom/haar kan toestaan met ingang van 'n datum nie later nie as 2 (twee) maande na die verstryking van genoemde tydperk van 4 (vier) maande.
- 7.7 Die werkgewer moet 'n werknemer aan wie verlof ingevolge subklousule (1) toegestaan is, sy/haar salaris ten opsigte van die verloftydperk betaal, nie later nie as die werknemer se laaste werkdag onmiddellik voor sodanige verloftydperk, of volgens die ooreenkoms tussen die werkgewer en werknemer op die werknemer se gewone betaaldag.
- 7.8 Aan elke werknemer wat langer as 4 (vier) maande in diens van die werkgewer was, wie se diens beëindig word gedurende enige tydperk van 12 (twaalf) maande van diens voordat die verloftydperk aan hom/haar toekom, moet by diensbeëindiging en addisioneel tot enige ander gelde wat hom/haar mag toekom ten opsigte van elke voltooidde maand wat hy/sy aldus in diens was, 'n bedrag betaal word wat nie minder is as—
- (a) in die geval van 'n werknemer waarna verwys word in subklousule (1) (a), 1/4 (een kwart) van die weeklikse salaris wat die werknemer ontvang het op 'n datum wat sy/haar diensbeëindiging onmiddellik voorafgaan; en
 - (b) in die geval van 'n werknemer waarna verwys in subklousule (1) (b), 1/3 (een derde) van die weeklikse salaris wat die werknemer ontvang het op 'n datum wat sy/haar diensbeëindiging onmiddellik voorafgaan.
- 7.9 'n Werkgewer mag 'n proporsionele aftrekking maak van sodanige betaling ten opsigte van enige verlof wat met volle betaling aan die werknemer voor diensbeëindiging toegestaan was: Met dien verstande dat 'n werknemer—
- (a) wat die werkgewer se diens verlaat sonder kennisgewing en uitdiening van sy/haar kennisgewingstydperk soos vereis in klousule 13, tensy sy/haar werkgewer afstand gedoen het van sodanige kennisgewing; of
 - (b) wat die werkgewer se diens verlaat sonder 'n regsgeldige rede; of
 - (c) wat ontstaan is deur die werkgewer sonder kennisgewing om regsgeldige rede, sal nie geregtig wees op enige betaling ingevolge die bepalings van hierdie subklousule nie.
- 7.10 'n Werknemer wat geregtig was op 'n verloftydperk soos voorgeskryf in subklousule (1) gelees met subklousule (8) en wie se diens beëindig word voordat sodanige verlof aan hom/haar toegestaan was, moet die bedrag betaal word wat hy/sy sou ontvang het ten opsigte van sodanige verlof indien die verlof aan hom/haar toegestaan was ten tye van sy/haar diensbeëindiging.
- 7.11 Alle tydperke waarin 'n werknemer—
- (a) met verlof is ooreenkomstig subklousule (1); of
 - (b) van die werk afwesig is op las of op versoek van die werkgewer; of
 - (c) afwesig is met siekteverlof soos voorgeskryf in klousule 8 van hierdie Bylae of afwesig is met kraamverlof soos voorgeskryf in klousule 9 van hierdie Bylae, of afwesig is ooreenkomstig die bepalings van klousule 10 van hierdie Bylae,
- word geag diens te wees vir die toepassing van subklousule (1) en (8).
- 7.12 Werknemers is geregtig op verlof met volle betaling op alle statutêre openbare vakansiedae.

- 7.13 Vir die toepassing van hierdie klousule, word diens gereken met ingang van die datum waarop die werknemer laas op jaarlikse verlof met volle betaling geregtig geword het of die datum van indiensneming, naamlik die jongste datum, maar nie van 'n vroeër datum af as een jaar voor die inwerkingtreding van hierdie Bylae nie.
- 7.14 (a) Op skriftelike versoek van 'n werknemer mag 'n werkgever toelaat dat 'n werknemer nie meer as 10 (tien) werksdae verlof per jaar oor 'n tydperk van nie meer as 36 (ses-en-dertig) maande nie, later oploop: Met dien verstande—
- (1) dat sodanige versoek deur 'n werknemer gemaak word nie later as 4 (vier) maande na die verstryking van die eerste 12 (twaalf) maande van diens waarop die verlof betrekking het nie; en
 - (2) dat die datum van ontvangs en die werkgever se handtekening op sodanige versoek aangebring word, en die werkgever sodanige versoek moet bewaar minstens tot na verstryking van sodanige verloftydperk.
- (b) Opgehoopte verlof kan te enige tyd geneem word soos ooreengekom tussen 'n werknemer en sy/haar werkgever: Met dien verstande dat verlof wat oor 'n tydperk van 36 (ses-en-dertig) maande opgeloopt het toegestaan en geneem moet word binne 'n tydperk van 60 (sestig) dae na verstryking van die tydperk van 36 (ses-en-dertig) maande. Indien sodanige opgehoopte verlof nie toegestaan of geneem word soos hierbo vermeld, moet die werkgever by verstryking van genoemde 60 (sestig) dae aan die werknemer 'n bedrag betaal ten opsigte van sodanige opgehoopte verlof soos bereken ingevolge die bepalings van subklousule (8).
- (c) Indien 'n werknemer by diensbeëindiging enige opgehoopte verlof tot sy/haar krediet het, moet die werkgever op die laaste werkdag van sodanige werknemer 'n bedrag aan hom/haar betaal ten opsigte van sodanige opgehoopte verlof, soos bereken ingevolge die bepalings van subklousule (8).
- 7.15 'n Werknemer wat al sy/haar siekteverlof soos bepaal in klousule 8 gebruik het gedurende afwesigheid met siekte, word toegelaat om sy/haar afwesigheid met volle besoldiging te verleng deur enige verlof wat hom/haar toekom op die datum waarop sy/haar siekteverlof verbruik is te neem: Met dien verstande dat—
- (a) 'n mediese sertifikaat aan die werkgever gelewer word ter staving van sy/haar verlengde afwesigheid; en
 - (b) enige verlof met betaling wat op die wyse geneem word, word afgetrek van die totale verlof met betaling, verskuldig aan die werknemer.

8. SIEKTEVERLOF

- 8.1 'n Werkgever moet, onderhewig aan die bepalings van subklousule (2), aan 'n werknemer, behalwe 'n locum tenens of deeltydse werknemer wat minder as 24 (vier-en-twintig) uur per maand vir 'n werkgever werk, wat afwesig is van diens weens ongeskiktheid nie minder as 90 (negentig) dae in totaal siekteverlof toestaan in elke siklus van 36 (ses en dertig) aaneenlopende maande van diens by sodanige werkgever, en moet aan sodanige werknemer ten opsigte van enige tydperk van afwesigheid ingevolge hierdie klousule sy/haar salaris betaal wat nie minder is as wat hy/sy sou ontvang het indien hy/sy gewerk het gedurende sodanige tydperk: Met dien verstande dat gedurende die eerste 12 (twaalf) maande van diens sal 'n werknemer nie geregtig wees op siekteverlof met vol betaling vir meer as 2 (twee) dae ten opsigte van elke voltooide maand van diens nie.
- 8.2 'n Werkgever mag as voorafgaande voorwaarde tot die betaling van enige bedrag geëis ingevolge hierdie klousule deur 'n werknemer ten opsigte van afwesigheid van diens—
- (a) vir 'n tydperk van meer as 3 (drie) opeenvolgende werksdae; of
 - (b) op 'n werkdag wat 'n Saterdag of 'n statutêre openbare vakansiedag onmiddellik voorafgaan of op 'n werkdag wat onmiddellik volg op 'n Sondag of statutêre openbare vakansiedag,
- vereis dat die werknemer 'n sertifikaat voorsien, geteken deur 'n geregistreerde mediese praktisyn, waarin die aard en duurte van die werknemer se ongeskiktheid uiteengesit word: Met dien verstande dat indien 'n werknemer gedurende 'n tydperk van nie meer as 8 (agt) weke afwesig was ingevolge die bepalings van hierdie klousule op 2 (twee) of meer geleenthede, sonder die voorsiening van sodanige sertifikaat, kan die werkgever gedurende die tydperk van 8 (agt) weke wat onmiddellik volg op die laaste geleentheid, vereis dat die werknemer sodanige sertifikaat voorsien ten opsigte van enige verdere afwesigheid.
- 8.3 Vir doeleindes van hierdie klousule word die woord—
- (a) "diens" geag om in te sluit enige tydperk waartydens 'n werknemer afwesig is—
 - (1) met verlof kragtens die bepalings van klousule 7, 9 en 10;
 - (2) op las of versoek van sy/haar werkgever; en
 - (3) met siekteverlof kragtens die bepalings van subklousule (1),

wat in totaal nie meer as 10 (tien) weke per jaar beloop nie.

- (b) "ongeskiktheid" beteken die onvermoë om te werk weens enige siekte of besering behalwe siekte of besering veroorsaak deur die werknemer se eie wangedrag: Met dien verstande dat enige sodanige onvermoë om te werk wat veroorsaak is deur 'n ongeluk of beroepsiekte soos omskryf in die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en Siektes, No. 130 van 1993, slegs as ongeskiktheid beskou sal word vir doeleindes van hierdie klousule, tydens enige tydperk waartydens geen vergoeding betaalbaar is ingevolge genoemde Wet nie.

9. KRAAMVERLOF

- 9.1 'n Werknemer is geregtig op minstens 4 (vier) opeenvolgende maande onbetaalde kraamverlof.
- 9.2 'n Werknemer kan met kraamverlof begin—
- ter eniger tyd vanaf 4 (vier) weke voor die verwagte datum van geboorte, tensy anders ooreengekom tussen die werkgever en die werknemer; of
 - op 'n dag met ingang waarvan 'n mediese praktisyn sertifiseer dat dit vir die gesondheid van die werknemer of van die ongebore kind nodig is.
- 9.3 Geen werknemer mag vir 6 (ses) weke na die geboorte van haar kind werk nie, tensy 'n mediese praktisyn sertifiseer dat sy geskik is om dit te doen.
- 9.4 Tensy 'n werknemer nie in staat is om dit te doen nie, moet 'n werknemer 'n werkgever skriftelik in kennis stel van die datum waarop die werknemer van voorneme is om—
- met kaamverlof te begin; en
 - nie kraamverlof terug te keer werk toe.
- 9.5 Kennisgewing in gevolge subklousule (4) moet gegee word—
- minstens 4 (vier) weke voordat die werknemer van voorneme is om met kraamverlof te begin; of
 - indien dit nie redelikerwys moontlik is om dit te doen nie, so gou as wat dit redelikerwys moontlik is.

10. VERLOF VIR GESINSVERANTWOORDELIKHEID

- 10.1 Enige werknemer wat vir langer as 4 (vier) maande in diens is van 'n werkgever en wat vir minstens 4 (vier) dae per week vir daardie werkgever werk, is geregtig op verlof ingevolge hierdie klousule.
- 10.2 Gedurende elke jaarlikse verlofsiklus moet 'n werkgever, op versoek van die werknemer, 3 (drie) dae betaalde verlof aan die werknemer toestaan, wat die werknemer geregtig is om te neem—
- wanneer sy/haar kind gebore word;
 - wanneer sy/haar kind siek is; of
 - in die geval van die dood van—
 - sy/haar gade of lewensmaat; of
 - sy/haar ouer, grootouer, kind, kleinkind, broer of suster.
- 10.3 'n Werkgever moet 'n werknemer vir 'n dag se verlof vir gesinsverantwoordelikheid die salaris betaal wat hy/sy gewoonlik sou ontvang het vir werk op daardie dag en die werkgever moet dit op die werknemer se gewone betaaldag betaal: Met dien verstande dat 'n werkgever redelike bewys mag vereis van 'n geval beoog in subklousule (2) waarvoor die verlof geneem is, alvorens hy/sy 'n werknemer vir verlof ingevolge hierdie klousule betaal.
- 10.4 'n Werknemer se onopgebruikte geregtigheid op verlof ingevolge hierdie klousule verstryk aan die eiende van die jaarlikse verlofsiklus waarbinne dit hom/haar toeval.

11. OORJASSE EN BESKERMDE KLERE

Elke werkgever moet jaarliks 4 (vier) oorjasse of ander beskermende klere, gratis aan elke werknemer in die werkgever se diens, verskaf.

12. WERKBEPERKING

- 12.1 Geen werknemer mag werk vra, bestellings daarvoor neem of dit vir wins of andersins in die beroep van tandtegnikus onderneem nie, behalwe vir sy/haar werkgever: Met dien verstande dat die versweë werk of betrokkenheid in die aktiwiteite van watter aard ookal in enige ander organisasie wat 'n botsing van belange teweegbring, sal 'n wesenlike skending van 'n werknemer se dienskontrak daarstel en so 'n werknemer mag ontslaan word, met of sonder kennisgewing of betaling in plek van kennisgewing.
- 12.2 Geen werknemer mag in die diens wees van twee of meer werkgevers nie, waar sodanige werkgevers nie 'n volledige *bona fide* vennootskap aangegaan het nie, behalwe as die werknemer skriftelik by die Raad daarvoor aansoek gedoen het en sowel 'n toestemmingsbrief van die eerste werkgever as 'n desbetreffende versoek van die tweede werkgever daarmee saam ingedien het en die Raad die aansoek goedgekeur het.

13. DIENSBEEÏNDIGING

- 13.1 Behoudens die bepalings van paragraaf (b) van hierdie subklousule, moet 'n werkgever of 'n werknemer minstens 4 (vier) weke vooraf skriftelike kennis gee van die beëindiging van 'n dienskontrak waar sodanige werknemer 'n jaar langer in diens van die werkgever was, en sodanige kennisgewingstermyn loop vanaf die gewone betaaldag van die werknemer. 'n Werkgever of 'n werknemer mag die kontrak sonder kennisgewing beëindig deur in plaas van sodanige kennisgewing die loon ten opsigte van die kennisgewingstermyn aan die werknemer te betaal of aan die werkgever te verbeur, na gelang van die geval: Met dien verstande dat die volgende nie hierdeur geraak word nie:
- (a) 'n Ooreenkoms tussen die werkgever en werknemer waarin voorsiening gemaak word vir 'n langer kennisgewingstermyn as 4 (vier) weke, wat vir albei partye ewe lank is en met dien verstande dat waar daar sodanige ooreenkoms bestaan, die betaling in plaas van kennisgewing moet ooreenstem met die kennisgewingstermyn waaroor daar ooreengekom is;
 - (b) ondanks andersluidende bepalings in hierdie Bylae, die eerste maand diens as a proeftydperk beskou word en die werkgever of die werknemer, na gelang van die geval, gedurende daardie tydperk minstens 1 (een) week vooraf skriftelik kennis van diensbeëindiging kan gee; en
 - (c) die indiensneming van 'n locum tenens of deeltydse werknemer geag moet word op 'n daaglikse grondslag te wees, en 'n werkgever die dienste van sodanige werknemer kan beëindig deur 24 (vier-en-twintig) uur vooraf skriftelike kennis te gee.
- 13.2 Kennis van die beëindiging van die dienskontrak wat deur 'n werkgever gegee word mag—
- (a) nie gegee word nie gedurende 'n verloftydperk waarop die werknemer ingevolge klousules 7, 8, 9 en 10 van hierdie Bylae geregtig is; en
 - (b) nie saamloop nie met 'n verloftydperk waarop die werknemer geregtig is nie, behalwe siekverlof.
- 13.3 Enige beëindiging van 'n dienskontrak ingevolge hierdie klousule is onderworpe aan die bepalings van—
- (a) die Dissiplinêre Kode en Prosedure soos uiteengesit in Aanhangsel E van hierdie Bylae; en
 - (b) die Ontslagprosedure op grond van Beleidsoorwegings soos uiteengesit in Aanhangsel F van hierdie Bylae.

14. REGISTRASIE VAN WERKNEMERS

- 14.1 Elke werkgever moet op die vorm in Aanhangsel B hiervan voorgeskryf, aansoek om die registrasie van sy/haar werknemers doen.
- 14.2 By ontvangs van die aansoek in subklousule (1) bedoel, moet die Registrateur van die Raad 'n sertifikaat in die vorm van Aanhangsel C hiervan uitreik indien hy/sy daarvan oortuig is dat 'n dienskontrak aangegaan is en dat die bepalings van enige wet of regulasie betreffende tandheelkundige laboratoria's nagekom is.
- 14.3 Indien 'n werkgever 'n addisionele persoon in diens neem of die dienste van enigeen van sy/haar geregistreerde werknemers beëindig nadat 'n registrasiesertifikaat aan hom/haar uitgereik is, moet sodanige werkgever binne sewe dae van die datum daarvan volledige besonderhede aan die Registrateur stuur. By ontvangs van so 'n kennisgewing moet die Registrateur óf die sertifikaat intrek óf dit wysig soos vereis mag word.
- 14.4 'n Werkgever wat deur die Registrateur versoek is om die sertifikaat wat aan hom/haar uitgereik, terug te besorg, moet dit binne 14 (veertien) dae van die datum van sodanige versoek doen.
- 14.5 Waar die Registrateur geweier het om 'n sertifikaat aan 'n werkgever uit te reik, moet die Registrateur die aansoek na die Raad verwys.
- 14.6 Alle registrasiesertifikate wat uitgereik is, moet in die laboratorium vertoon word.

15. DIENSSERTIFIKATE

Elke werkgever moet gratis en ten tyde van die kennisgewing van diensbeëindiging deur die werkgever of 'n werknemer aan elkeen van sy/haar werknemers wat sy/haar diens verlaat 'n sertifikaat in die vorm van Aanhangsel D van hierdie Bylae uitreik. Die werkgever of sy/haar verteenwoordiger moet alle sertifikate onderteken en binne 7 (sewe) dae van die datum van uitreiking een kopie van die sertifikaat aan die Registrateur stuur en een kopie behou vir registerdoeleindes.

16. VRYSTELLINGS

- 16.1 Die Raad kan vrystelling van enigeen van die bepalings van hierdie Bylae uitgesonderd klousule 14 aan of ten opsigte van enige persoon verleen in soverre dit nie teenstrydig is met die bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, soos gewysig.
- 16.2 Die Raad moet die voorwaardes van sodanige vrystelling en die geldigheidstydperk daarvan vasstel, en kan na 1 (een) week se skriftelike kennisgewing aan die betrokke persone, sodanige vrystelling intrek, ongeag daarvan of die tydperk waarvoor dit toegestaan is, verstryk het of nie.

16.3 Die Registrateur moet aan elke persoon aan wie vrystelling ooreenkomstig die bepalings van hierdie klousule verleen is, 'n sertifikaat uitreik wat deur hom/haar onderteken is en waarop die volgende voorkom—

- (a) die volle naam van die betrokke persoon;
- (b) die bepalings van die Bylae waarvan vrystelling verleen is;
- (c) die voorwaardes vasgestel in ooreenstemming met die bepalings van subklousule (2) van hierdie klousule, waaraan die verlenging van sodanige vrystelling onderworpe is; en
- (d) die tydperk waarin die vrystelling van krag is.

16.4 Die Registrateur moet—

- (a) alle uitgereikte sertifikate in volgorde nommer;
- (b) 'n kopie behou van elke sodanige sertifikaat wat uitgereik is; en
- (c) waar vrystelling aan 'n werknemer verleen is, 'n kopie van die sertifikaat aan die betrokke werkgewer stuur.

16.5 Alle werkgewers of werknemers moet die bepalings nakom van alle vrystellingssertifikate wat kragtens hierdie klousule uitgereik is.

17. BESTAANDE KONTRAKTE

Alle dienskontrakte wat op die datum van inwerkingtreding van hierdie Bylae van krag is of na dié datum aangegaan word, is aan die bepalings van hierdie Bylae onderworpe.

18. BYWONING VAN VERGADERINGS DEUR WERKNEMERS

Geen werkgewer mag aan 'n werknemer toestemming weier om 'n vergadering van die Raad of 'n komitee daarvan, waarvan sodanige werknemer 'n lid is, by te woon nie.

AANHANGSEL A
DIE SUID-AFRIKAANSE RAAD VIR TANDTEGNICI
BYWONINGSREGISTER

Naam van werknemer Beroep Maand

Datum en dag van die week		Inskrywings wat deur werknemers gemaak moet word											Opmerkings		
		Ruspouses							Oortyd-werk		Totale getal ure gewerk				
Datum	Dag van die week	Handtekening	Tyd begin werk	Werk ge-staak	Werk begin	Werk ge-staak	Werk begin	Tyd waarop werk gestaak is	Begin	Ge-staak	Elke dag	Elke week	Deur werknemer	Deur werk-gewer	Deur inspekteur

Totaal getal ure oortyd gedurende maand gewerk

Bedrag betaal vir oortydwerk:

R.

AANHANGSEL B**DIE SUID-AFRIKAANSE RAAD VIR TANDTEGNICI****(Registrasie van werknemers)****KENNISGEWING**

1. Naam waaronder besigheid gedryf word
2. Adres waar laboratorium geleë is
3. In u 'n tandarts of tandtegnikus kontrakteur?
4. Indien dit 'n vennootskap is, meld die name van die vennote:

1.
2.
3.
4.

5. In die geval van 'n maatskappy, meld die name van die direkteur en aandeelhouers:

1.
2.
3.
4.
5.

6. Besonderhede van werknemers (Alle persone wat in die laboratorium werksaam is):

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

(Skryf asseblief name in blokletters)

Hierby sertifiseer ek dat bostaande besonderhede korrek is en dat geen ander persone by my in die laboratorium in diens is of 'n belang in die besigheid het nie.

Op hede die dag van 2000 in gedateer.

.....
Handtekening van werkgewer of persoon
deur hom gemagtig.

AANHANGSEL C
DIE SUID-AFRIKAANSE RAAD VIR TANDTEGNICI
REGISTRASIE VAN WERKNEMERS
SERTIFIKAAT

Hierby word gesertifiseer dat die ondergenoemde werknemers geregistreer is in die laboratorium vir tandkundige werk van:

- | | | |
|----|-------|-------|
| 1. | | |
| 2. | | |
| 3. | | |
| 4. | | |
| 5. | | |
| 6. | | |

Op hede die dag van 2000 in gedateer.

.....
Registrateur

Opmerking: Hierdie sertifikaat moet in die werkwinkel opgeplak wees en getoon word wanneer 'n inspekteur dit vereis.

AANHANGSEL D
DIE SUID-AFRIKAANSE RAAD VIR TANDTEGNICI
DIENSSERTIFIKAAT

Aan die Registrateur
Die S.A. Raad vir Tandtegnici
Posbus 995
PRETORIA
0001

Naam van werkgewer

Adres van werkgewer

Naam van werknemer

Adres van werknemer

Datum van diensbeëindiging

Redes vir diensbeëindiging

Besoldiging betaal,

Datum

.....
Handtekening van werkgewer

AANHANGSEL E

DISSIPLINÊRE KODE EN PROSEDURE

1. Die handhawing van dissipline is die verantwoordelikheid van die werkgewer. Die doel van hierdie kode is om prosedures daar te stel ten einde sekerheid en konsekwensie in die toepassing van dissipline deur die werkgewer te verseker, en om so te verseker dat alle werknemers regverdig behandel word en hulle pligte na behore nakom. Waar dit moontlik is, sal die werkgewer hierdie kode gebruik om die konsep van korrektiewe dissipline te bevestig en om riglyne daar te stel sodat werknemers kan weet en verstaan watter standarde van hul verwag word.
2. Hierdie kode sal gebruik word in alle dissiplinêre en swak werksprestasie verrigtinge.
3. Hierdie kode is van toepassing op alle werknemers van die werkgewer en sal deel vorm van die dienskontrak van elke werknemer.
4. 'n Rekord van alle voorligting, mondelinge waarskuwings, skriftelike waarskuwings en dissiplinêre verrigtinge moet deur die werkgewer gehou word. Mondelinge waarskuwings is geldig vir 6 (ses) maande en sal buite rekening gelaat word indien geen soortgelyke wangedrag gedurende hierdie periode aangeteken word nie. Skriftelike waarskuwings is geldig vir 12 (twaalf) maande en sal buite rekening gelaat word indien geen soortgelyke wangedrag gedurende hierdie periode aangeteken word nie.
5. Dissiplinêre optrede kan een van die volgende vorms aanneem. Hierdie maatreëls moet bloot as 'n riglyn gesien word en die keuse van watter maatregel om te volg sal afhang van verskeie faktore, insluitende die omstandighede en die erns van die wangedrag, enige geval van herhaalde wangedrag, die omstandighede van die werknemer, die aard van die werk, en oor die algemeen, die toepassing van die beginsels van korrektiewe dissipline en konsekwentheid en die feit dat elke geval op eie meriete beoordeel moet word:

5.1 Mondelinge waarskuwings

'n Mondelinge waarskuwing is 'n informele teregwyding vir minder ernstige oortredings van werkdissipline en ander minder ernstige vorms van wangedrag.

'n Werknemer wat skuldig is aan 'n minder ernstige vorm van wangedrag mag 'n mondelinge waarskuwing ontvang by 'n eerste oortreding daarvan. Die volgende is voorbeelde van minder ernstige vorms van wangedrag:

- 5.1.1 Swak tyd hou, soos laat raporteer vir werk, vroeg vertrek van af werk en uitgerekte of ongemagtigde pouses tydens werksure.
- 5.1.2 Nalaat om 'n regsgeldige opdrag van 'n persoon in 'n gesags posisie uit te voer.
- 5.1.3 Nie voldoen aan die werkgewer se beleid en/of prosedures en veiligheids en standaard prosedures.
- 5.1.4 Beledigende of onbetaamlike taalgebruik teenoor 'n medewerknemer.
- 5.1.5 Versteuring van die harmonie in die werksplek.

5.2 Skriftelike waarskuwing

'n Skriftelike waarskuwing is 'n formele waarskuwing aan 'n werknemer, soos uiteengesit in Aanhangsel B hierby, ten einde so 'n werknemer in te lig dat indien hy/sy nie na verwagte presteer nie, hy/sy ontslaan kan word.

'n Skriftelike waarskuwing kan aan 'n werknemer gerig word vir herhaalde wangedrag van minder ernstige aard, of vir wangedrag van 'n meer ernstige aard tydens die eerste oortreding daarvan. Die volgende is voorbeelde van wangedrag van 'n meer ernstige aard wat 'n skriftelike waarskuwing tydens eerste oortreding daarvan kan regverdig:

- 5.2.1 Afwesigheid sonder verlof vir minder as drie opeenvolgende werksdae.
- 5.2.2 Nalatige of opsetlike verlies, skade of misbruik van die werkgewer se eiendom.
- 5.2.3 Skending van veiligheids en/of gesondheidsreëls en regulasies.
- 5.2.4 Insubordinasie.

- 5.2.5 Afdreiging van andere in die werkplek.
- 5.2.6 Onder die invloed van dwelms of bedwelmd drank wees.
- 5.2.7 In besit wees van 'n vuurwapen of gevaarlike wapen op die werkgewer se perseel sonder die nodige toestemming.
- 5.2.8 Ander werknemers aanspoor om opdragte van die werkgewer te verontagsaam.

5.3 Ontslag

'n Werknemer kan ontslaan word, met of sonder kennis (of betaling in plek daarvan) vir enige wangedrag by eerste oortreding, herhaalde wangedrag, of vir enige wangedrag ten opsigte waarvan 'n werknemer 'n skriftelike waarskuwing gedurende die voorafgaande 12 (twaalf) maande ontvang het.

Die volgende is voorbeelde van ernstige wangedrag waarvoor 'n werknemer ontslaan kan word sonder kennisgewing of betaling in die plek daarvan by die eerste oortreding daarvan:

- 5.3.1 Openbaarmaking van inligting van die werkgewer aan ongemagtigde persone.
- 5.3.2 Afwesigheid sonder verlof vir meer as 3 (drie) opeenvolgende werksdae.
- 5.3.3 Oneerlikheid van enige aard byvoorbeeld diefstal, omkoperij, bedrog of vervalsings.
- 5.3.4 Ongemagtigde gebruik of misbruik van die werkgewer se eiendom.
- 5.3.5 Sabotasie.
- 5.3.6 Growwe insubordinasie.
- 5.3.7 Enige kriminele oortreding wat 'n invloed op die diensverhouding het.
- 5.3.8 Aanranding of gepoogde aanranding op enige ander persoon in die werkplek.
- 5.3.9 Die veiligheid van andere in die werkplek opsetlik in gevaar stel.

6. DISSIPLINERE PROSEDURE

6.1 Ingevalle waar die dissiplinere prosedure, wat waarskynlik gevolg gaan word, nie 'n mondelinge waarskuwing gaan wees nie, moet die persoon wat die ondersoek ten opsigte van die beweerde wangedrag gaan lei, die volgende doen:

- 6.1.1 Die werknemer van die aantygings teen hom/haar in kennis stel op die vorm soos voorgeskryf in Aanhangsel A hiervan, waarin die werknemer ingelig word ten minste 1 (een) volle werksdag voor die plaasvind van die verhoor, aangaande die datum, tyd en plek van die dissiplinêre verhoor.
- 6.1.2 Die werknemer 'n redelike tyd gun om sy/haar saak voor te berei.
- 6.1.3 Die werknemer het die reg op bystand van 'n mede-werknemer of 'n vakbondvertegenwoordiger (op voorwaarde dat hy/sy ook 'n werknemer van die werkgewer is) tydens enige stadium van die dissiplinêre verrigtinge.
- 6.1.4 Die werknemer konfronteer met die aantygings teen hom/haar en die getuienis ter staving daarvan aan hom/haar stel.
- 6.1.5 Die werknemer 'n geleentheid gun om sy/haar saak te stel in antwoord op die aantygings.
- 6.1.6 Na die ondersoek moet die werkgewer die werknemer verwittig van die besluit wat geneem is rakende sy/haar skuld of onskuld.
- 6.1.7 Die werknemer skriftelik in kennis stel of hy/sy ontslaan is en indien wel, wat die redes vir die ontslag is.
- 6.1.8 In geval van ontslag, moet die werknemer herinner word aan sy/haar reg om die werkgewer se besluit te betwis deur hom/haar te wend tot die geskikbeslegtings meganismes ingevolge die Wet op Arbeidsverhoudinge, No. 66 van 1995.

7. SWAK WERKPRESTASIE

Waar 'n werknemer nie onwillig is om sy/haar werk te doen nie maar wel nie in staat is sy/haar werk te doen nie, moet die riglyne soos uiteengesit in hierdie klousule gevolg word, eerder as om die dissiplinêre prosedure te volg:

7.1 Stap 1

Sodra die werkgewer 'n afwyking van die voorgeskrewe prestasie-standaarde by 'n werknemer opmerk moet die werkgewer—

- 7.1.1 alle beskikbare inligting wat betrekking het op die werknemer se diensrekord, sy/haar werksprestasie-geskiedenis en sy/haar huidige vlakke van prestasie, versamel en bestudeer;
- 7.1.2 'n openhartige en eerlike gesprek met die werknemer voer:
 - 7.1.2.1 Konfronteer die werknemer met sy/haar swak werkprestasie.
 - 7.1.2.2 Die oorsake van, en die redes vir die swak werksprestasie moet met die werknemer bespreek word. (As dit duidelik word dat die werknemer se swak werkprestasie te wyte is aan onwilligheid eerder as onvermoe, dan moet daar verder met die aangeleentheid gehandel word ooreenkomstig die normale dissiplinêre prosedure.)

- 7.1.2.3 Daar moet met die werknemer ooreengekom word oor die stappe wat gevolg moet word om sy/haar werkspreslasie te verbeter. Hierdie stappe kan insluit toepaslike evaluering, onderrig, opleiding, leiding, berading en pogings wat deur die werknemer aangewend moet word.
- 7.1.2.4 Maak seker dat beide partye duidelikheid het oor wat van die werknemer verwag word.
- 7.1.2.5 Beide partye moet ooreenkom oor die tydperk wat vir verbetering toegelaat word.
- 7.1.2.6 Die werknemer moet in duidelike terme ingelig word, dat sy/haar voortgesette swak werkprestasie kan moontlik tot sy/haar ontslag lei.
- 7.1.3 Plaas die gesprek, en spesifiek die ooreenkomste wat tussen die partye bereik is, op rekord. Versoek die werknemer om te teken ten einde aan te dui dat hy/sy saamstem met die inhoud van die dokument.
- 7.1.4 Monitor en vergemaklik die werknemer se vordering:
- 7.1.4.1 Implementeer enige remediërende stappe waarop ooreengekom is.
- 7.1.4.2 Hou rekord van alle waarnemings wat gemaak word.
- 7.2 Stap 2**
- 7.2.1 As die werknemer nie voldoen aan die prestasie standarde na verstryking van die ooreengekome tydperk, moet die werkgewer hom/haar kennis gee in die vorm van Aanhangsel A hierby aangeheg. Die werknemer het dieselfde prosedurele regte as in 'n dissiplinêre verhoor.
- 7.2.2 Die werkgewer moet die verhoor waarneem:
- 7.2.2.1 Die werknemer moet gekonfronteer word met sy/haar voortgesette swak werkprestasie.
- 7.2.2.2 Die werknemer moet die geleentheid gebied word om te antwoord en sy/haar argumente te stel.
- 7.2.2.3 As ontslag oorweeg word, moet die partye eers ander maniere om die aangeleentheid te hanteer, oorweeg en bespreek, soos byvoorbeeld verlaging in die werknemer se werkstatus, herverspreiding, verplasing of verandering van die werknemer se werksomstandighede of diensvoorwaardes.
- 7.2.2.4 Die werknemer moet verwittig word van die werkgewer se besluit rakende die uitslag van die verhoor.
- 7.3 Ontslag weens swak werkprestasie**
- 'n Werknemer mag slegs vir swak werkprestasie ontslaan word as—
- 7.3.1 die werknemer nie daarin kon slaag om aan die prestasiestandaard te voldoen nie;
- 7.3.2 die werknemer van die vereiste prestasiestandaard bewus was of daar redelikerwys van hom/haar verwag kon word om daarvan bewus te wees;
- 7.3.3 die werknemer 'n billike kans gegun is om aan die vereiste prestasiestandaard te voldoen; en
- 7.3.4 ontslag 'n gepaste straf vir die nie-voldoening aan die vereiste prestasiestandaard is.

8. ONGESKIKTHEID AS GEVOLG VAN SWAK GESONDHEID OF BESERING

- 8.1 Waar 'n werknemer nie instaat is om sy/haar werk te verrig as gevolg van gesondheidsprobleme, moet 'n ondersoek geloods word deur sy/haar werkgewer ten einde vas te stel of die gesondheidsprobleem tydelik of permanent van aard is en moet die werkgewer alle moontlike alternatiewe buiten ontslag ondersoek.
- 8.2 Die werknemer moet betrek word in die ondersoek, 'n geleentheid gebied word om aangehoor te word en toegelaat word om deur 'n medewerknemer of vakbondvertegenwoordiger (op voorwaarde dat hy/sy ook 'n werknemer van die werkgewer is) bygestaan te word.

AANHANGSEL A

KENNSIGEWING VAN DISSIPLINÊRE/SWAK WERKSPRELASIE ONDERSOEK *

1. U word kennis gegee om 'n dissiplinêre ondersoek by te woon.*
2. Die ondersoek sal gehou word te, op April 1998 om
3. U word geskors van werk met betaling hangende die uitslag van die dissiplinêre/swak werkprestasie ondersoek.*
4. Die eerste aantyging teen u is

* Skrap wat nie van toepassing is nie.

5. U is geregtig op die volgende regte:

- 5.1 Tyd om voor te berei vir die ondersoek;
- 5.2 verteenwoordiging deur 'n mede-werknemer of 'n vakbondsverteenwoordiger (op voorwaarde dat hy/sy ook 'n werknemer van die werkgever is);
- 5.3 die dienste van 'n tolk;
- 5.4 om u saak te stel;
- 5.5 om ingelig te word aangaande die uitslag van die ondersoek;
- 5.6 om versagtende omstandighede te argumenteer;
- 5.7 om die saak in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, te verwys, indien u van mening is dat die uitslag van die ondersoek onbillik is.

Gedateer hierdie dag van 1998.

AANHANGSEL B**WAARSKUWING**

Datum

Naam van werknemer Indiensnemingsdatum

Afdeling Verval datum

Vermeende oortreding

Werkgever se verklaring m.b.t. redes vir waarskuwing (in detail)

Handtekening Datum

Verklaring deur werknemer

Geldigheidsperiode

Handtekening van werknemer Datum

Handtekening van getuie Datum

Verkies die werknemer om te appelleer—Ja/Nee

ONTSLAG GEGROND OP BEDRYFSVEREISTES

1. Alvorens 'n werkgever in oorlegpleging van watter aard ookal betrokke raak, en alvorens 'n werkgever enige besluit rakende die ontslag van enige werknemer neem, moet hy/sy die volgende punte oorweeg en deeglik oor besin:
 - 1.1 Die redes vir die beoogde ontslag;
 - 1.2 die alternatiewe wat hy/sy oorweeg het voordat ontslag voorgestel is, en die redes waarom elk van daardie alternatiewe verwerp is;
 - 1.3 die getal werknemers wat waarskynlik geraak gaan word en die werkkategorieë waarin hulle in diens is;
 - 1.4 die voorgestelde metodes vir die selektering van welke werknemers ontslaan moet word;
 - 1.5 die tydstop wanneer, of die tydperk waartydens ontslag waarskynlik van krag sal word;
 - 1.6 die voorgestelde uittreeloon;
 - 1.7 enige bystand wat hy/sy beoog om die werknemers wat waarskynlik ontslaan gaan word, aan te bied; en
 - 1.8 die moontlikheid van die toekomstige herindiensneming van die werknemers wat ontslaan word.
2. Alvorens 'n werkgever enige finale besluit rakende ontslag neem moet hy/sy eers oorleg pleeg met die werknemer wat waarskynlik ontslaan gaan word en/of met hulle verteenwoordigers.

3. Indien daar nie eenstemmigheid tussen die werkgever en werknemers bereik kan word nie, berus die finale besluit rakende die ontslag steeds by die werkgever: Met dien verstande dat die werkgever—
 - 3.1 die werknemers wat moontlik ontslaan gaan word en/of hul verteenwoordigers skriftelik in kennis stel van die moontlikheid van hul ontslag. Hierdie kennisgewing moet die betrokke werknemers en/of hul verteenwoordigers tot samesprekings met die werkgever uitnooi, en moet volledige besonderhede rakende die aangeleenthede uiteengesit in klousule 1.1–1.8, bevat;
 - 3.2 oorlegpleeg met die werknemers wat moontlik ontslaan gaan word en/of hul verteenwoordigers. Die oorlegplegende partye moet poog om eenstemmigheid te bereik oor—
 - 3.2.1 Geskikte maatreëls—
 - om die ontslag te vermy;
 - om die getal persone wat ontslaan word tot die minimum te beperk;
 - om die tydsberekening van die ontslag te verander;
 - om die nadelige gevolge van die ontslag te versag;
 - 3.2.2 die metode vir die selektering van die werknemers wat ontslaan sal word; en
 - 3.2.3 uittreeloon vir die ontslaande werknemers;
 - 3.3 gedurende oorlegpleging die werknemers en/of hul verteenwoordigers 'n geleentheid bied om vertoë te rig oor enige aangeleentheid waaroor oorleg gepleeg word;
 - 3.4 die vertoë wat deur die ander oorlegplegende partye gerig word, oorweeg en daarop reageer, en indien die werkgever nie daarmee eens is nie, moet die werkgever redes daarvoor verstrek.
4. Die werkgever sal besluit of ontslag wél nodig is, die wyse van ontslag bepaal en besluit welke werknemers ontslaan moet word, slegs nadat hy/sy al die vertoë van die werknemers en/of hul verteenwoordigers oorweeg het.
5. Die werknemers moet redelike kennis gegee word van die datum waarop hulle ontslaan sal word. Hierdie kennisgewing moet skriftelik wees en nie 'n korter tydperk beslaan as die tydperk uiteengesit in die werknemer se dienskontrak nie. Kennisgewing van ontslag moet persoonlik aan elke werknemer oorhandig word.
6. Die kennisgewing van ontslag aan die betrokke werknemers moet besonderhede bevat rakende die voordele verskuldig en betaalbaar aan die werknemers en die bystand, indien enige, wat aan die werknemers verskaf sal word ten einde alternatiewe werk te bekom.
7. Die werkgever moet maatreëls tref ten einde die werknemer wat ontslaan is in staat te stel om ander werk te bekom, en om aan te pas by sy/haar nuwe omstandighede.
8. Werknemers wat ontslaan is, is geregtig op alle voordele verskuldig aan hulle in terme van hul dienskontrakte, tot op datum van ontslag. Hierdie voordele sluit in—
 - 8.1 salaris tot op datum van ontslag;
 - 8.2 vergoeding in die plek van kennisgewing waar die werknemers nie die volle tydperk kennis van ontslag gegee word nie;
 - 8.3 betaalde verlof verskuldig op datum van die ontslag;
 - 8.4 enige voordeel verskuldig aan die werknemers wat aan 'n pensioenfonds of voorsorg fonds behoort, onderhewig aan die reëls van so 'n fonds.
9. Uittreeloon wat aan ontslaande werknemers betaal word, moet die werkgever se dank teenoor die werknemers vir die werk wat hulle in die werkgever se diens gelewer het, weerspieël, asook die werkgever se begeerte om hulle by te staan ten einde die nadelige uitwerking van die ontslag tot die minimum te beperk: Met dien verstande dat minstens een week se besoldiging vir elke voltooide jaar aaneenlopende diens by daardie werkgever aan 'n ontslaande werknemer betaal moet word.
10. 'n Werknemer wat onredelikerwys weier om die werkgever se aanbod van alternatiewe diens by daardie werkgever of 'n ander werkgever te aanvaar, is nie op enige uittreeloon geregtig nie.
11. Vir die doeleindes van hierdie Aanhangsel sal "bedryfsvereistes" beteken, vereistes gegrond op die ekonomiese, tegnologiese, strukturele of soortgelyke behoeftes van 'n werkgever.

AANHANGSEL G

PENSIOENFONDS VIR TANDTEGNIKUSWERKNEMERS

1. WOORDOMSKRYWINGS

Alle uitdrukkings wat in hierdie Aanhangsel gebesig en in die Wet op Tandtegnici, 1979 (Wet No. 19 van 1979, soos gewysig deur Wet No. 43 van 1997), omskryf word, het dieselfde betekenis as in genoemde Wet en tensy onbestaanbaar met die samehang, beteken—

"deeltydse werknemer" 'n werknemer wat in diens geneem word deur dieselfde werkgever, addisioneel tot sy/haar vaste werknemers, vir 'n tydperk van nie meer as 3 (drie) dae gedurende enige week nie;

"fonds" die Pensioenfonds vir Suid-Afrikaanse Tandtegnikus Werknemers;

"lid" 'n werknemer wat lid van die fondse word en nie volgens die reëls van die fondse opgehou het om lid te wees nie;

"locum tenens" 'n werknemer wat in diens geneem word om 'n vaste werknemer of tandtegnikus kontrakteur af te los vir tydperke waarin sodanige vaste werknemer of tandtegnikus kontrakteur afwesig is met siekteverlof of ander verlof;

"pensioengewende salaris" die grootste van—

- (a) die jaarlikse koers van die lid se basiese salaris of loon op die datum wat hy/sy lid van die fonds word, en op 1 Mei elke jaar daarna; en
- (b) die bruto verdienste soos aangedui op die lid se werknemersbelastingcertifikaat IRP5 deur die werkgever uitgereik vir die 12 (twaalf) maande eindigende op die laaste dag van die voorafgaande Februarie, of ten opsigte van 'n lid wat 'n voorlopige belastingpligtige is, die ekwivalent daarvan;

"Raad" die Suid-Afrikaanse Raad vir Tandtegnici, ingestel kragtens die Wet op Tandtegnici, 1979, soos gewysig.

"trustees" die persone wat toesig hou en beheer het oor die fondse en wat as sodanig deur die Raad aangestel is;

"werkgewers" tandartse wat werkgewers van tandtegnici is en tandtegnici wat werkgewers van tandtegnici is en, met betrekking tot 'n besondere werknemer, beteken die "werkgever" die besondere werkgever by wie hy/sy op die betrokke tydstop in diens is;

"werknemer" 'n geregistreerde tandtegnikus wat in die diens van 'n tandarts of 'n tandtegnikus is.

2. PENSIOENFONDS

- 2.1 Die pensioenfonds is die Pensioenfonds vir Suid-Afrikaanse Tandtegnikus Werknemers, geregistreer ingevolge die Wet op Pensioenfondse, 1956, en bestuur en geadministreer deur mnre. ABSA Konsultante en Aktuarisse.
- 2.2 Die fondse is 'n aparte liggaam en regspersoon en bestaan afsonderlik van sy lede en kan regtens in sy eie naam dagvaar en gedagvaar word.
- 2.3 Die toesig en beheer oor die fondse berus by trustees wat vir die doel deur die Raad aangestel word.
- 2.4 Die doel van die fonds is om aftree- en ander voordele vir sy lede en sterftevoordele vir hulle afhanklikes te verskaf.
- 2.5 Die fondse word beheer deur reëls wat deur die Raad goedgekeur is en ook deur die Registrateur van Pensioenfondse ingevolge die Wet op Pensioenfondse, 1956, goedgekeur is.

3. LIDMAATSKAP

- 3.1 Lidmaatskap van die fondse is verpligtend vir alle tandtegnici onder die ouderdom van 65 (vyf-en-sestig) jaar sodra hulle werknemers word.
- 3.2 Vir die toepassing van hierdie klousule sal iemand wat 'n *locum tenens* of deeltydse werknemer is, nie vir lidmaatskap van die fonds kwalifiseer nie.
- 3.3 Behoudens die bepalings van artikel 12 (7) van die Wet word 'n lid nie toegelaat om sy/haar lidmaatskap van die fonds te beëindig terwyl hy/sy 'n werknemer is nie.

4. LIDMAATSKAPVORMS, BEWYS VAN OUDERDOM EN GESONDHEID

Elke lid moet—

- 4.1 'n aansoek om lidmaatskap van die fonds invul en onderteken op sodanige vorm en op sodanige manier as wat die trustees verlang en dit aan die trustees terugstuur;
- 4.2 'n geboortesertifikaat of ander bewys van ouderdom wat vir die trustees aanvaarbaar is, aan die trustees verskaf;
- 4.3 'n bewys van gesondheid aan die trustees, verskaf.

5. BYDRAES DEUR WERKGEWERS EN WERKNEMERS

- 5.1 'n Lid wat 'n werknemer is en nog nie met pensioen afgetree het nie, of nog nie op 'n ongeskiktheidsvoordeel geregtig geword het nie, of nog nie die ouderdom van 65 (vyf-en-sestig) jaar bereik het nie, moet maandeliks 7 (sewe) persent van 1/12 (een twaalfde) van sy/haar pensioengewende salaris tot die fonds bydra.
- 5.2 'n Werkgever moet 'n maandelikse bedrag, gelykstaande aan die bydrae gemaak deur elke lid wat in sy/haar diens is, tot die fonds bydra.
- 5.3 'n Lid se bydraes moet deur sy/haar werkgever van sy/haar salaris afgetrek en elke maand saam met die werkgever se bydrae aan die trustees gestuur word.
- 5.4 Vir doeleindes van betaling van die maandelikse bydraes in subklousules (1) en (2) bedoel, moet die werkgever 'n debietorder teken in die vorm soos deur die trustees voorgeskryf, getrek op sy/haar bankrekening ten gunste van die fonds.
- 5.5 Enige bedrag wat foutief aan die fonds betaal word, is aan die werkgever terugbetaalbaar.

- 5.6 As daar 'n verandering in 'n lid se diens is, moet die werkgever van die lid die fonds binne 14 (veertien) dae daarvan in kennis stel.
- 5.7 Indien 'n lid met verlof is teen volle besoldiging of teen minder as volle besoldiging, dra hy/sy steeds by op grond van sy/haar volle pensioengewende salaris wat onmiddellik voor sy/haar verloftydperk van toepassing was.
- 5.8 Indien 'n lid sonder besoldiging met verlof is, het hy/sy die reg, onderworpe aan die werkgever se toestemming, om by te dra op grond van sy/haar volle pensioengewende salaris onmiddellik voor sodanige verlof: Met dien verstande dat die lid die trustees binne 1 (een) maand na sy/haar dienshervatting skriftelik in kennis stel dat hy/sy die reg uitoefen. Die agterstallige bydraes word betaal binne 'n tydperk deur die trustees bepaal en wel deur aftrekking van die lid se salaris.
- 5.9 Indien 'n lid vir 'n tydperk van hoogstens 12 (twaalf) maande sonder besoldiging met verlof is het hy/sy in ieder geval die reg om gedurende sodanige tydperk nie tot die fonds by te dra nie.
- 5.10 Geen bydraes is betaalbaar vir enige tydperk in diens van 'n werkgever nadat 'n lid die ouderdom van 65 (vyf-en-sestig) jaar bereik het nie.

6. BEHEER EN ADMINISTRASIE VAN DIE FONDS

- 6.1 Bevoegdheid om die fonds te administreer berus by Mnre. ABSA Konsultante en Aktuarisse, Posbus 11036, Die Tremloods, Pretoria, 0126.
- 6.2 Die Raad het die bevoegdheid om reëls te maak vir die beheer en administrasie van die fonds en kan na goedgekeurde nuwe reëls maak en enige bestaande reëls verander of herroep.

7. VRYSTELLINGS

Alle aansoeke om vrystelling van hierdie bepaling gemaak kragtens artikel 12 (7) van die Wet moet skriftelik aan die Raad gerig word en moet volle redes verstrek vir sodanige aansoek.

AANHANGSEL H

MEDIESE SKEMA VIR TANDTEGNIKUSWERKNEMERS

1. WOORDOMSKRYWINGS

Alle uitdrukkings wat in hierdie aanhangsel gebesig en in die Wet op Tandtegnici, 1979 (Wet No. 19 van 1979, soos gewysig deur Wet No. 43 van 1997), omskryf word, het dieselfde betekenis as in genoemde Wet en tensy onbestaanbaar met die samehang, beteken—

- “lid” 'n tandtegnikus wat ingevolge klousule 3 van hierdie Aanghangsel as werknemer tot die skema toegelate is;
- “raad” die Suid-Afrikaanse Raad vir Tandtegnici, ingestel kragtens die Wet op Tandtegnici, 1979, soos gewysig;
- “skema” die mediese skema in klousule 2 van hierdie Aanghangsel bedoel;
- “tandtegnikus” enigiemand wat ingevolge die Wet op Tandtegnici, 1979, soos gewysig, as sodanig geregistreer is of geag word geregistreer te wees;
- “werkgegewers” tandartse wat werkgegewers van tandtegnici is en tandtegnici wat werkgegewers van tandtegnici is en, met betrekking tot 'n besondere werknemer, beteken die “werkgever” die besondere werkgever by wie hy/sy op die betrokke tydperk in diens is;
- “werknemer” 'n geregistreerde tandtegnikus wat in die diens van 'n tandarts of 'n tandtegnikus is.

2. MEDIESE SKEMA

- 2.1 Die mediese skema is enige skema soos goedgekeur deur die Raad en geregistreer is ingevolge die Wet op Mediese Skemas, No. 131 van 1998.
- 2.2 Die doel van die skema is om voorsiening te maak vir die verlening van finansiële hulp aan werknemers om uitgawes te bestry wat hulle of hul afhanklikes aangaan het ten opsigte van mediese, paramediese, verplegings, chirurgiese of tandheelkundige dienste, die verskaffing van medisyne en van plek in 'n hospitaal of 'n verpleeginrigting.
- 2.3 Die skema word beheer deur reëls wat deur die Raad goedgekeur is en deur die ander reëls wat van toepassing is op die skema wat deur die Registrateur van Mediese Skemas, ingevolge die Wet op Mediese Skemas, 1967, goedgekeur is.

3. LIDMAATSKAP

- 3.1 Elke tandtegnikus onder die ouderdom van 65 (vyf-en-sestig) jaar kan lid wees van die skema.
- 3.2 Elke werknemer wat lid word, moet die aansoekvorm om lidmaatskap tot die skema in tweevoud invul en binne 14 (veertien) dae vanaf die aanvangsdatum van lidmaatskap die een vorm aan die skema en die ander een aan die Raad stuur.
- 3.3 Lidmaatskap van die skema word beëindig sodra 'n lid uit die beroep van tandtegnikus tree of nie langer 'n werknemer van 'n tandarts of tandtegnikus is nie.

4. BYDRAE DEUR WERKGEWER EN WERKNEMER

- 4.1 Elke tandtegnikus-lid moet 50% betaal van die lys van bydraes wat op sy/haar lidmaatskap van toepassing is en wat gebasseer is op 'n lys van bydraes soos deur die skema van tyd tot tyd bepaal, en wat ingevolge die bepalinge van die Wet op Mediese Skemas, 1967, goedgekeur is.
- 4.2 Elke werkgewer moet van die salaris van elke lid in sy/haar diens 'n bedrag ooreenkomstig subklousule (1) aftrek; by die totaal van die bedrae aldus afgetrek 'n gelyke bedrag voeg en; elke maand die totale som aan die skema stuur. Met dien verstande dat indien die werknemer op grond van sy/haar eise geskiedenis, deur die skema in die hoë eise kategorie geplaas is, die werkgewer slegs 50% van die lae eise premie moet bydrae en die werknemer die res.
- 4.3 Vir die doeleindes van die betaling van die maandelikse bydraes in subklousules (1) en (2) bedoel, moet die werkgewer 'n debiet order teken, getrek op sy/haar bankrekening ten gunste van die skema.
- 4.4 Enige bedrag wat foutief aan die skema betaal word, is aan die werkgewer terugbetaalbaar.
- 4.5 As daar 'n verandering in die inkomstekategorie van 'n lid is, moet die werkgewer van die lid die skema binne 14 (veertien) dae daarvan in kennis stel.
- 4.6 As daar 'n verandering in die lid se diens is, moet die werkgewer die skema binne 14 (veertien) dae daarvan in kennis stel.
- 4.7 As daar 'n verandering in die getal afhanklikes van 'n lid is, moet die skema binne 14 (veertien) dae daarvan in kennis stel.

Printed by and obtainable from the Government Printer, Bosman Street, Private Bag X85, Pretoria, 0001

Publications: Tel: (012) 334-4507, 334-4508, 334-4509, 334-4510

Advertisements: Tel: (012) 334-4673, 334-4674, 334-4504

Subscriptions: Tel: (012) 334-4735, 334-4736, 334-4737

Cape Town Branch: Tel: (021) 465-7531

Gedruk deur en verkrygbaar by die Staatsdrukker, Bosmanstraat, Privaatsak X85, Pretoria, 0001

Publikasies: Tel: (012) 334-4507, 334-4508, 334-4509, 334-4510

Advertensies: Tel: (012) 334-4673, 334-4674, 334-4504

Subskripsies: Tel: (012) 334-4735, 334-4736, 334-4737

Kaapstad-tak: Tel: (021) 465-7531