



STAATSKOERANT

VAN DIE REPUBLIEK VAN SUID-AFRIKA

REPUBLIC OF SOUTH AFRICA

GOVERNMENT GAZETTE

REGULASIEKOERANT No. 1079

As 'n Nuusblad by die Poskantoor Geregistreer

PRYS 10c PRICE
OORSEE 15c OVERSEAS
POSVRY—POST FREE

REGULATION GAZETTE No. 1079

Registered at the Post Office as a Newspaper

VOL. 43.]

PRETORIA, 3 JANUARIE 1969.
3 JANUARY 1969.

[No. 2257.]

GOEWERMENTSKENNISGEWING

DEPARTEMENT VAN ARBEID

No. R. 2

3 Januarie 1969

WET OP NYWERHEIDSVERSOENING, 1956

BOUGENOOTSKAPONDERNEMING

Ek, Marais Viljoen, Minister van Arbeid, verklaar hierby—

(a) kragtens artikel 48 (1) (a) van die Wet op Nywerheidsversoening, 1956, dat al die bepalings van die Ooreenkoms wat in die Bylae hiervan verskyn en op die Bougenootskaponderneming betrekking het, vanaf die tweede Maandag na die datum van publikasie van hierdie kennisgewing en vir die tydperk wat op 31 Maart 1971 eindig, bindend is vir die werkgewersorganisasie en die vakvereniging wat genoemde Ooreenkoms aangegaan het en vir die werkgewers en werknemers wat lede van genoemde organisasie of vereniging is; en

(b) kragtens artikel 48 (1) (b) van genoemde Wet dat die bepalings van genoemde Ooreenkoms, uitgesonderd dié vervat in klousules 1 (a), 2, 4 (c) (i), 11, 12 en 15 vanaf die tweede Maandag na die datum van publikasie van hierdie kennisgewing en vir die tydperk wat op 31 Maart 1971 eindig, bindend is vir alle ander werkgewers en werknemers as dié genoem in paragraaf (a) van hierdie kennisgewing, wat betrokke is by of in diens is in genoemde Onderneming in die Republiek van Suid-Afrika.

M. VILJOEN,

Minister van Arbeid.

A—35357

GOVERNMENT NOTICE

DEPARTMENT OF LABOUR

No. R. 2

3 January 1969

INDUSTRIAL CONCILIATION ACT, 1956

BUILDING SOCIETY UNDERTAKING

I, Marais Viljoen, Minister of Labour, hereby—

(a) in terms of section 48 (1) (a) of the Industrial Conciliation Act, 1956, declare that all the provisions of the Agreement which appears in the Schedule hereto and which relates to the Building Society Undertaking shall be binding from the second Monday after the date of publication of this notice and for the period ending 31 March 1971 upon the employers' organisation and the trade union which entered into the said Agreement and upon the employers and employees who are members of the said organisation or union; and

(b) in terms of section 48 (1) (b) of the said Act, declare that the provisions of the said Agreement, excluding those contained in clauses 1 (a), 2, 4 (c) (i), 11, 12 and 15, shall be binding from the second Monday after the date of publication of this notice and for the period ending 31 March 1971 upon all employers and employees other than those referred to in paragraph (a) of this notice, who are engaged or employed in the said Undertaking in the Republic of South Africa.

M. VILJOEN,

Minister of Labour.

1—2257

BYLAE

NYWERHEIDSRaad VIR DIE BOUVERENIGING-
ONDERNEMING

OOREENKOMS

ingevolge die bepalings van die Wet op Nywerheidsversoening, 1956, aangegaan deur en tussen—

The South African Building Societies Employers' Association (hieronder die "werkgewersorganisasie" genoem), aan die een kant, en

The Building Society Officials' Association of South Africa (hieronder die "vakvereniging" genoem), aan die ander kant, wat die partye is by die Nywerheidsraad vir die Bouverenigingonderneming.

1. TOEPASSINGSBESTEK

(a) Die bepalings van hierdie Ooreenkoms is van toepassing op alle werkgewers wat lede van die werkgewersorganisasie is en op hul werknemers wat lede van die vakvereniging is en wat werk saam in die Bouverenigingonderneming binne die Republiek van Suid-Afrika.

(b) Niks in hierdie Ooreenkoms het die uitwerking dat dit die salaris wat op die datum van inwerkingtreding van hierdie Ooreenkoms aan 'n werknemer betaal word, verlaag nie.

2. GELDIGHEIDSDUUR

Hierdie Ooreenkoms tree in werking op dié datum wat die Minister van Arbeid kragtens artikel 48 (1) van die Wet mag vaststel en bly van krag tot die 31ste dag van Maart 1971 of vir dié tydperk wat hy mag bepaal.

3. WOORDOMSKRYWING

Alle uitdrukkings wat in hierdie Ooreenkoms gebesig is en in die Wet omskryf word, het dieselfde betekenis as in die Wet, en waar daar van die Wet melding gemaak word, word ook alle wysings daarvan bedoel, en tensy die teenoorgestelde bedoeling blyk, word daar met woorde wat die manlike geslag aandui, ook vrouens bedoel; voorts, tensy onbestaanbaar met die sinsverband, beteken—

"Wet" die Wet op Nywerheidsversoening, 1956;

"Raad" die Nywerheidsraad vir die Bouverenigingonderneming;

"bedryfsinrigting" of "kantoor" 'n plek waarin bouvereniging sake deur 'n bouvereniging verrig word;

"onderneming" of "bouverenigingonderneming" die onderneming waarin bouverenigings wat ingevolge die Bouverenigingswet, 62 van 1934, soos gewysig, as permanente bouverenigings geregistreer is, en hul werknemers met mekaar geassosieer is met die hoofdoel om deur middel van die subskripsies van lede en bydraes, deposito's of lenings deur lede en andere, 'n fonds op te bou waaruit bedrae aan lede en andere op sekuriteit van verbande op stedelike vaste eiendom voorgeskië word met die doel om persone aan wie bedrae aldus voorgeskië word, in staat te stel om stedelike vaste eiendom aan te koop of om geboue op stedelike vaste eiendom op te rig;

"werkdag" enige dag, uitgesonderd 'n Sondag of 'n openbare vakansiedag;

"salaris" ook huwelikstoelae en kindertoelae wat kragtens 'n wet of 'n ooreenkoms tussen die werkgewer en die werknemer deur 'n werkgewer aan 'n werknemer betaalbaar is, maar nie ook betaling vir oortydwerk of ander toelae wat kragtens hierdie Ooreenkoms of andersins betaalbaar is nie.

4. BETALING VAN VERDIENSTE

(a) Behoudens dié aftrekkings wat die werkgewer wettiglik moet doen en behoudens die bepalings van subklousules (c) en (d) hiervan, moet salarisse ten volle betaal word en wel nie later nie as die laaste dag van die maand waarvoor dit verskuldig is en ook nie minder dikwels nie as een maal per maand.

(b) Geen gedeelte van die salaris of besoldiging wat vir oortydwerk betaalbaar is, mag in 'n ander vorm as geld deur 'n werkgewer gegee en deur 'n werknemer aangeneem word nie.

(c) Bydraes deur werknemers ten opsigte van die volgende verskuldig, moet op die skriftelike versoek van die werknemers teen die ooreengekome tariewe van hul maandelikse salarisse afgetrek word:—

(i) Ledegelde vir die vakvereniging;

(ii) voorsorgsfondse, mediese bystandsfondse, groeplewensversekeringskemas, pensioenfondse en geld verskuldig aan hul werkgewers.

(d) Op die skriftelike versoek van 'n werknemer, kan die bedrag van 'n premie verskuldig op 'n lewensversekeringspolis wat deur die werknemer uitgeneem is, deur sy werkgewer van sy maandelikse salaris afgetrek word.

SCHEDULE

INDUSTRIAL COUNCIL FOR THE BUILDING SOCIETY
UNDERTAKING

AGREEMENT

entered into in accordance with the provisions of the Industrial Conciliation Act, 1956, by and between—

The South African Building Societies Employers' Association (hereinafter referred to as the "employers' organisation"), of the one part, and

The Building Society Officials' Association of South Africa (hereinafter referred to as the "trade union"), of the other part, being the parties to the Industrial Council for the Building Society Undertaking.

1. SCOPE OF APPLICATION

(a) The terms of this Agreement shall apply to all employers who are members of the employers' organisation and their employees who are members of the trade union and engaged in the Building Society Undertaking within the Republic of South Africa.

(b) Nothing contained in this Agreement shall operate to reduce the salary which is being paid to an employee on the date on which this Agreement comes into force.

2. PERIOD OF OPERATION

This Agreement shall come into operation on such date as may be fixed by the Minister of Labour in terms of section 48 (1) of the Act and shall remain in force until the 31st day of March 1971, or for such period as may be determined by him.

3. DEFINITIONS

Any expressions used in this Agreement which are defined in the Act shall have the same meanings as in the Act, and any reference to the Act shall include any amendment thereof and unless the contrary intention appears, words importing the masculine gender shall include females; further, unless inconsistent with the context—

"Act" means the Industrial Conciliation Act, 1956;

"Council" means the Industrial Council for the Building Society Undertaking;

"establishment" or "office" means any place in which building society business is carried on by a building society;

"undertaking" or "building society undertaking" means the undertaking in which building societies registered as Permanent Building Societies in terms of the Building Societies Act, 62 of 1934, as amended, and their employees are associated for the principal object of raising by the subscriptions of members and by contributions of or deposits or loans by members and others, a fund out of which advances shall be made to members and others upon the security of the mortgage of urban immovable property for the purpose of enabling the persons to whom such advances are made to acquire by purchase urban immovable property or to erect buildings upon urban immovable property;

"working day" means any day other than any Sunday or any public holiday;

"salary" includes marriage allowance and child allowance payable by an employer to an employee whether under the provisions of any law or by agreement between the employer and the employee, but it does not include overtime or any other allowances that may be payable in terms of this Agreement or otherwise.

4. PAYMENT OF EARNINGS

(a) Save for deductions which the employer is legally required to make and save as provided in subclauses (c) and (d) hereof, salaries shall be paid in full not later than the last day of the month for which payment was due, but not less frequently than once per month.

(b) An employer shall not give and an employee shall not accept any portion of his salary or remuneration due for overtime other than in money.

(c) Contributions due by employees in respect of the following shall at the written request of employees be deducted from the monthly salary of the employees at the rates agreed upon:—

(i) Trade union subscriptions;

(ii) provident funds, medical aid funds, group life assurance schemes, pension funds and debts due to their employers.

(d) At the written request of an employee his employer may deduct from his monthly salary the amount of any premium due on a life insurance policy taken out by the employee.

5. KENNISGEWING VAN BEËINDIGING VAN KONTRAK

(a) 'n Werknemer of sy werkgever moet minstens een maand vooraf skriftelik kennis gee van die beëindiging van die dienskontrak; met dien verstande dat—

(i) die reg van 'n werknemer of 'n werkgever om die dienskontrak om 'n regsgeldige rede sonder kennisgewing te beëindig, nie hierdeur geraak word nie;

(ii) dit nie in die geval van 'n skriftelike ooreenkoms tussen die werknemer en die werkgever wat voorsiening maak vir 'n kennisgewingstermyn wat vir albei partye ewe lank en langer as 'n maand is, van toepassing is nie;

(iii) dit nie, by ontstentenis van 'n skriftelike andersluidende ooreenkoms, op 'n werknemer gedurende sy eerste drie maande diens by 'n bepaalde werkgever van toepassing is nie en dat daar gedurende sodanige tydperk van drie maande minstens 24 uur vooraf skriftelik kennis deur ingee van die partye gegee kan word.

(b) 'n Werkgever moet sy werknemer werk gee wat hy gedurende die hele tydperk van sodanige kennisgewing moet verig of anders moet hy in plaas daarvan die werknemer 'n bedrag van minstens die salaris betaal wat sodanige werknemer geregtig sou wees om te ontvang indien hy vir die kennisgewingstydperk werk.

(c) Behoudens wedersydse ooreenkoms tussen werkgever en werknemer en uitgesonderd gevalle gedek deur die bepalings van bostaande subklousule (a) (iii), moet die kennis bedoel in subklousule (a) hiervan, so gegee word dat dit op die eerste dag van die maand van krag word.

(d) Behoudens wedersydse ooreenkoms tussen werkgever en werknemer, kan kennis nie gegee word gedurende 'n werknemer se afwesigheid met verlof of siekteverlof of terwyl hy ingevolge die Verdedigingswet, 1937, opleiding ontvang nie, en 'n tydperk van kennisgewing mag ook nie uitgedien word terwyl 'n werknemer met verlof afwesig is of ingevolge die Verdedigingswet, 1957, opleiding ondergaan nie.

6. WERKURE, GEWONE EN OORTYD-, EN BETALING VIR OORTYDWERK

(a) Die gewone werkure van 'n werknemer is hoogstens—

(i) twee-en-veertig uur in 'n week van Maandag tot en met Saterdag, of altesaam 156 uur in vier agtereenvolgende weke;

(ii) vier uur op 'n Saterdag en agt en 'n half uur op enige ander werkdag.

(b) Gedurende die gewone werkure mag 'n werkgever nie van 'n werknemer vereis of hom toelaat om vir meer as vyf uur aan-teen te werk sonder 'n pouse van minstens een uur waarin geen werk verrig mag word nie, en sodanige pouse word nie geag deel van die gewone werkure of oortydwerk uit te maak nie.

(c) Behoudens die bepalings van subklousule (b) hierbo, moet alle werkure agtereenvolgend wees.

(d) Alle tyd wat daar langer gewerk word as die getal ure wat in subklousule (a) hiervan voorgeskryf word, word geag oortydwerk te wees. Indien die oortydwerk egter hoogstens 45 minute op 'n dag is, geld dit nie vir besoldigingsdoeleindes ingevolge subklousule (e) hiervan as oortyd nie indien—

(i) die oortyd onmiddellik na die gewone ure op daardie dag gewerk word; en

(ii) die betrokke werknemer iemand is wat gedurende die week waarin daardie dag val, meer as vyf (5) dae per werk.

(e) 'n Werkgever moet, behoudens die bepalings van subklousule (d), vir alle oortyd wat 'n werknemer gewerk het, aan hom besoldiging betaal teen 'n uurloon van minstens—

(i) vyf-en-sewentig (75) sent as—

(a) die werknemer 'n vrou is wie se salaris hoogstens R2,000 per jaar bedra;

(b) die werknemer 'n man is wie se salaris hoogstens R2,300 per jaar bedra;

(ii) een rand (R1) as—

(a) die werknemer 'n vrou is wie se salaris meer as R2,000 maar hoogstens R4,000 per jaar bedra;

(b) die werknemer 'n man is wie se salaris meer as R2,300 per jaar maar hoogstens R4,000 per jaar bedra;

met dien verstande dat besoldiging vir oortydwerk betaal moet word alleenlik as 'n verantwoordelike beaampte wat aangestel is om oortydwerk goed te keur, of die bestuurder regstreeks vereis dat sodanige oortyd gewerk word; voorts met dien verstande dat persone wat magtiging vir oortydwerk verleen, nie vir oortydwerk betaal hoef te word nie.

5. NOTICE OF TERMINATION OF CONTRACT

(a) An employee or his employer shall give not less than one month's notice in writing to terminate the contract of employment; provided, however, that—

(i) this shall not affect the right of an employee or an employer to terminate the contract of employment without notice for any cause recognised by law as sufficient;

(ii) this shall not apply in the case of any written agreement between an employee and an employer which provides for a period of notice of equal duration on both sides and for longer than one month;

(iii) this shall not, in the absence of any written agreement to the contrary, apply to any employee during his first three months' service with any one employer, during which time not less than 24 hours' written notice may be given by either party.

(b) An employer shall provide his employee with work which the employee shall perform during the whole period of such notice or in lieu thereof shall pay such employee an amount not less than the salary which such employee would be entitled to receive if he worked for the period of such notice.

(c) Except by mutual agreement between employer and employee and except in instances falling under the provisions of subclause (a) (iii) above, the notice referred to in subclause (a) hereof shall be so given as to take effect from the first day of the month.

(d) Except by mutual agreement between employer and employee a period of notice shall not be given during an employee's absence on leave, sick leave or while undergoing training under the Defence Act, 1957; nor shall a period of notice run concurrently with an employee's absence on leave or while undergoing training under the Defence Act, 1957.

6. HOURS OF WORK, ORDINARY AND OVERTIME, AND PAYMENT FOR OVERTIME

(a) The ordinary hours of work of an employee shall not exceed—

(i) forty-two hours in any week from Monday to Saturday inclusive or a total of 156 hours in any four consecutive weeks;

(ii) four hours on any Saturday and eight and a half hours on any other working day.

(b) During the ordinary hours of work an employer shall not require or permit an employee to work for more than five hours continuously without an interval of not less than one hour during which no work shall be performed, and such interval shall not be deemed to be part of the ordinary hours of work or overtime.

(c) Save as provided in subclause (b) above, all hours of work shall be consecutive.

(d) All time worked in excess of the number of hours prescribed in subclause (a) hereof shall be deemed to be overtime. However, if the overtime does not exceed three-quarters of an hour on any one day it shall not rank as overtime for the purposes of payment in terms of subclause (e) hereof if—

(i) the overtime is worked immediately after ordinary hours on that day; and

(ii) the employee concerned is one who during the week in which that day falls works more than five (5) days.

(e) Subject to the provisions of subclause (d) an employer shall, for all overtime worked by an employee, pay to him remuneration at the hourly rate of not less than—

(i) seventy-five (75) cents if—

(a) the employee is a female whose salary does not exceed R2,000 per annum;

(b) the employee is a male whose salary does not exceed R2,300 per annum;

(ii) one rand (R1) if—

(a) the employee is a female whose salary is more than R2,000 per annum but does not exceed R4,000 per annum;

(b) the employee is a male whose salary is more than R2,300 per annum but does not exceed R4,000 per annum;

provided that remuneration for overtime shall only be paid if a responsible officer appointed for the purpose of sanctioning overtime or the manager directly requires such overtime to be worked, provided also that no overtime need be paid to persons authorising overtime.

(f) 'n Werkgewer mag nie vereis of toelaat dat—

(i) 'n werknemer langer as altesaam 12 uur op 'n dag werk nie; met dien verstande dat, indien oortyd gewerk word, genoemde totale werktyd oorskry kan word in die mate waarin die gewone werkure plus die oortyd en enige pouse voorgeskryf by bostaande subklousule (b), 12 uur op 'n dag te bowe gaan;

(ii) 'n vroulike werknemer op meer as vyf dae in 'n week na 1 nm. werk nie;

(iii) 'n vroulike werknemer onder die leeftyd van 18 jaar na 6.30 nm. werk nie;

(iv) 'n werknemer meer oortyd werk nie as—

(a) 150 uur in 'n jaar;

(b) 10 uur in 'n week;

(c) vier uur op 'n dag;

(v) 'n werknemer op 'n Sondag of openbare vakansiedag werk nie;

met dien verstande dat die bepalings van en beperkings gestel in hierdie subklousule, nie van toepassing is nie ten opsigte van 'n werknemer wat besig is met noodwerk wat, vir die toepassing van hierdie Ooreenkoms en sonder inkorting van die algemeenheid van die uitdrukking, geag word werk te omvat wat dringend nodig is vanweë die sluiting van die boekjaar, periodieke balansering, Goewermentswetgewing, 'n verandering in die rentekoers, stelselverandering, vervalsings of defekte meganiese uitrusting.

(g) (i) 'n Werknemer van wie daar vereis word om na 6 nm. te werk, moet volgens die keuse van die werkgewer of gratis van 'n maaltyd voorsien of een rand (R1) in plaas daarvan betaal word;

(ii) vroulike personeel van wie daar vereis word om na donker te werk, moet op koste van die werkgewer na hul tuistes vervoer word.

(h) Indien daar van 'n werknemer vereis word om onder die omstandighede gemeld in subparagraaf (f) hierbo, op 'n Sondag of openbare vakansiedag te werk—

(i) moet sodanige werknemer vir sodanige werk op die volgende grondslag besoldig word:—

(a) As hy vir 'n tydperk van hoogstens vier uur gewerk het, een-dertigste van sy maandelikse salaris;

(b) as hy langer as vier uur maar hoogstens agt uur gewerk het, een-vyftiende van sy maandelikse salaris;

(c) as hy langer as agt uur gewerk het, een-vyftiende van sy maandelikse salaris plus, as sy salaris hoogstens R4,000 per jaar is, oortydbesoldiging teen dubbel die tarief wat ingevolge klousule 6 (e) hiervan van toepassing is, vir elke uur langer as agt uur gewerk;

met dien verstande dat die besoldiging in geen geval minder as vyf-en-sewentig (75) sent per uur mag wees nie.

(ii) Indien daar van sodanige werknemer vereis word om vir 'n tydperk van langer as vyf uur te werk, moet hy volgens die keuse van die werkgewer of gratis van 'n maaltyd voorsien of een rand (R1) in plaas daarvan betaal word.

7. JAARLIKSE VERLOF

(a) 'n Werkgewer moet op onderstaande grondslag aan sy werknemers verlof met volle besoldiging verleen ten opsigte van elke voltooië jaar diens by hom:—

(i) *Mans*—

met 'n verdienste van hoogstens R1,733 per jaar—18 werkdag;
met 'n verdienste van R1,734 tot R2,141 per jaar—21 werkdag;

met 'n verdienste van meer as R2,141 per jaar—28 werkdag;

(ii) *Vrouens*—

met 'n verdienste van hoogstens R1,217 per jaar—18 werkdag;

met 'n verdienste van R1,218 tot R1,529 per jaar—21 werkdag;

met 'n verdienste van R1,529 per jaar—28 werkdag;

met dien verstande dat waar die werkgewer en die werknemer daar toe ooreenkom, sodanige verlof nie aaneenlopend hoef te wees nie.

(b) 'n Werkgewer kan na sy goedvinde 'n werknemer toelaat om dié gedeelte van sy jaarlikse verlof wat die werkgewer goedkeur, maar hoogstens die volgende, te laat ophoop:—

(i) Werknemers wat op 18 werkdag geregtig is—vier werkdag;

(ii) werknemers wat op 21 werkdag geregtig is—agt werkdag.

(iii) werknemers wat op 28 werkdag geregtig is—10 werkdag.

(f) No employer shall require or permit—

(i) an employee to work for a spread-over of more than 12 hours; provided that if overtime is worked the said spread-over may be exceeded to the extent by which the ordinary working hours plus the overtime and any interval prescribed by subclause (b) above exceed 12 hours on any day;

(ii) any female employee to work after one o'clock p.m. on more than five days in any week;

(iii) any female employee under the age of 18 years to work later than half past six o'clock p.m.;

(iv) an employee to work overtime exceeding—

(a) 150 hours in any year;

(b) 10 hours in any week;

(c) four hours on any day;

(v) an employee to work on a Sunday or public holiday;

provided that the provisions and limitations prescribed in this subclause shall not apply in respect of an employee while he is engaged on emergency work which shall, for the purposes of this Agreement and without prejudice to the generality of that term, be deemed to include work which is necessary as a matter of urgency because of the end of the financial year, periodical balancing, Government legislation, change in interest rates, change of system, defalcations, or breakdowns of mechanical equipment.

(g) (i) An employee who is required to work after six o'clock p.m. shall, at the option of the employer, either be supplied with a meal free of charge or be paid one rand (R1) in lieu thereof;

(ii) female staff who are required to work after dark shall be conveyed home at the expense of the employer.

(h) If an employee is required, in circumstances set out in subparagraph (f) above, to work on a Sunday or public holiday then—

(i) such employee shall be paid remuneration for such work on the following basis:—

(a) If he worked for any period not exceeding four hours, one-thirtieth of his monthly salary;

(b) if he worked any time longer than four hours, but not more than eight hours, one-fifteenth of his monthly salary;

(c) if he worked more than eight hours then one-fifteenth of his monthly salary plus, if his salary per annum does not exceed R4,000, overtime at double the rate applicable in terms of clause 6 (e) hereof for each hour worked over eight hours; provided that in no case shall the rate of remuneration be less than seventy-five (75) cents per hour.

(ii) Such employee if required to work for a period of more than five hours shall, at the option of the employer, either be supplied with a meal free of charge or be paid one rand (R1) in lieu thereof.

7. ANNUAL LEAVE

(a) An employer shall grant to his employees leave on full pay in respect of each completed year of employment with him on the following basis:—

(i) *Males*—

earning up to R1,733 per annum—18 working days;

earning from R1,734 to R2,141 per annum—21 working days;

earning over R2,141 per annum—28 working days.

(ii) *Females*—

earning up to R1,217 per annum—18 working days;

earning from R1,218 to R1,529 per annum—21 working days;

earning over R1,529 per annum—28 working days;

provided that where the employer and employee agree, such leave need not be consecutive.

(b) An employer in his discretion may permit any employee to accumulate such portion of his annual leave as the employer may approve but not exceeding the following:—

(i) Employees entitled to 18 working days—four working days;

(ii) employees entitled to 21 working days—eight working days;

(iii) employees entitled to 28 working days—10 working days.

(c) Die verloff waarop 'n werknemer kragtens subklousule (a) geregtig is, moet verleen word op 'n tyd wat die werkgewer bepaal; met dien verstande dat—

(i) indien sodanige verloff nie eerder verleen is nie, dit nie later nie as ses maande na voltooiing van die jaar diens waarop dit betrekking het, verleen moet word; met dien verstande dat, as die werknemer skriftelik en voor verstryking van genoemde tydperk van ses maande daarmee instem, sy werkgewer sodanige verloff aan hom kan verleen met ingang van dié later datum waaroor daar ooreengekom is maar wat nie later mag wees nie as twee maande na verstryking van genoemde tydperk van ses maande;

(ii) indien 'n openbare vakansiedag binne die tydperk van sodanige verloff val, nog 'n dag ter vervanging van elke sodanige dag as 'n verdere tydperk van verloff met volle betaling bygevoeg moet word;

(iii) die werkgewer nie sodanige verloff so mag verleen nie dat dit saamval met 'n tydperk wat die werknemer opleiding ingevolge die Verdedigingswet, 1957, moet ondergaan of met 'n tydperk van siekteverloff wat ingevolge klousule 9 van hierdie Ooreenkoms verleen is of met 'n tydperk van kennisgewing van diensbeëindiging.

(d) Vir die toepassing van hierdie klousule word die uitdrukking "diens" geag 'n tydperk of tydperke in te sluit wat die werknemer—

(i) met verloff is ooreenkomstig subklousule (a);

(ii) opleiding ingevolge die Verdedigingswet, 1957, moet ondergaan vir sover sodanige tydperk of tydperke nie langer as vier maande in 'n bepaalde jaar is nie;

(iii) van sy werk afwesig is op las of op versoek van die werkgewer; of

(iv) van sy werk afwesig is weens siekte of 'n ongeluk en weens werkonvermoë as gevolg van sodanige siekte of ongeluk, as dit vir langer as twee dae duur en skriftelik deur 'n geregistreerde mediese praktisyn gesertifiseer is.

(e) 'n Werknemer wie se dienskontrak beëindig word voordat hy een jaar diens by dieselfde werkgewer voltooi het en wie se jaarlikse besoldiging, afgesien van enige verblyf- of vervoertoe-lae, minder as R2.400 is, moet in plaas van verloff 'n bedrag betaal word wat gelyk is aan een-vier-en-twintigste van sy salaris vir een maand ten opsigte van elke voltooide maand diens by die werkgewer na die datum waarop sy diens begin het; met dien verstande dat 'n werkgewer nie ingevolge hierdie subklousule verplig is om sodanige bedrag aan 'n werknemer wat sy diens verlaat sonder om die toepaslike kennis van diensbeëindiging te gee en sonder om gedurende sodanige kennisgewingstermyn te werk, te betaal nie tensy hy wetlik daarop geregtig was om gedurende sodanige tydperk nie aldus kennis te gee of te werk nie; met dien verstande dat 'n werkgewer enige bedrag wat aan die betrokke werknemer betaal is ten opsigte van 'n dag waarop daar op sy skriftelike versoek geleentheidsverloff aan hom verleen is, kan aftrek van 'n bedrag wat ingevolge hierdie subklousule betaalbaar is.

(f) 'n Werknemer wie se dienskontrak beëindig word na een jaar diens by dieselfde werkgewer, moet—

(i) in plaas van verloff, uitgesonderd opgehoopde verloff, vir elke voltooide maand diens ten opsigte waarvan hy nie verloff gehad het nie, 'n bedrag betaal word wat gelyk is aan onderskeidelik een-sewentiende, een-veertiende of een-elfde van sy maandelikse salaris as hy geregtig is op 18, 21 of 28 werkdae verloff;

(ii) in plaas van verloff wat ingevolge klousule 7 (b) opgehoop het, een-driehonderdste van die jaarlikse salaris wat ten tyde van die beëindiging van sy dienskontrak aan hom betaal word, betaal word ten opsigte van elke dag verloff wat hy opgehoop het.

8. OPENBARE VAKANSIEDAE

Benewens die verloff voorgeskryf in klousule 7 hierbo, is 'n werknemer geregtig op verloff met betaling op alle openbare vakansiedae en moet dit aan hom verleen word.

9. SIEKTEVERLOF

(1) 'n Werknemer moet aan 'n werknemer wat weens werkonvermoë van sy werk afwesig is, minstens 36 werkdae siekteverloff altesaam gedurende 'n tydperk van 36 agtereenvolgende maande diens by hom verleen en sodanige werknemer ten opsigte van die tydperk van afwesigheid ooreenkomstig hierdie subklousule, 'n bedrag betaal wat nie minder is nie as die salaris wat hy sou ontvang het as hy gedurende sodanige tydperk gewerk het; met dien verstande dat—

(a) 'n werknemer in die eerste 12 agtereenvolgende maande diens nie op meer siekteverloff met volle betaling geregtig is nie as een werkdag ten opsigte van elke voltooide maand diens;

(c) The leave to which an employee is entitled in terms of subclause (a) shall be granted at a time to be fixed by the employer, provided that—

(i) if such leave has not been granted earlier it shall be granted not later than six months after the completion of the year or employment to which it relates: Provided that if the employee has agreed thereto, in writing, before the expiration of the said period of six months his employer may grant such leave to him as from the later date agreed upon which shall, however, not be later than two months after the expiration of the said period of six months;

(ii) if a public holiday falls within the period of such leave, another day shall in substitution for each such day be added as a further period of leave on full pay;

(iii) the employer shall not grant such leave to be concurrent with any period during which the employee is required to undergo training under the Defence Act, 1957, or with any period of sick leave granted in terms of clause 9 of this Agreement or with a period of notice of termination of employment.

(d) For the purpose of this clause, the expressions "employment" and "service" shall be deemed to include any period or periods during which the employee—

(i) is on leave in terms of subclause (a);

(ii) is required to undergo training under the Defence Act, 1957, in so far as such period or periods do not exceed four months in any one year;

(iii) is absent from work on the instructions or at the request of the employer; or

(iv) is absent from work owing to sickness or accident and the incapacity on account of such sickness or accident, if enduring for longer than two days, has been certified, in writing, by a registered medical practitioner.

(e) An employee whose contract of employment is terminated prior to one year's service with the same employer and whose annual remuneration apart from any subsistence or transport allowance is less than R2,400 shall in lieu of leave be paid an amount equal to one twenty-fourth of his salary for one month in respect of each completed month of employment with the employer after the date of commencement of his employment: Provided that an employer shall not be obliged to pay, in terms of this subclause, such amount to an employee who leaves his employment without having given, and worked during the period of, the appropriate notice of termination of employment, unless in failing to give such notice or to work during such period he was acting within his legal rights: Provided that an employer may deduct from any amount payable in terms of this subclause, any amount paid to the employee concerned in respect of any day on which he was granted occasional leave at his written request.

(f) An employee whose contract of employment is terminated after one year of service with the same employer shall—

(i) in lieu of leave other than accumulated leave, be paid for each completed month of service in respect of which he has not had leave, an amount which is equal respectively to one-seventeenth, one-fourteenth or one-eleventh of his monthly salary according to whether his leave rights are on the basis of 18, 21 or 28 working days;

(ii) in lieu of leave accumulated in terms of clause 7 (b) be paid one three-hundredth of the annual salary being paid to him at the time of termination of his contract of employment, in respect of each day's leave he has accumulated.

8. PUBLIC HOLIDAYS

In addition to the leave prescribed in clause 7 above, an employee shall be entitled to and be granted paid leave on all public holidays.

9. SICK LEAVE

(1) An employer shall grant to any employee who is absent from work through incapacity not less than 36 working days sick leave in the aggregate during any period of 36 consecutive months of employment with him and shall pay to such employee in respect of the period of absence in terms of this subclause an amount not less than the salary he would have received had he worked during such period: Provided that—

(a) in the first 12 consecutive months of employment an employee shall not be entitled to sick leave on full pay at a rate of more than one work day in respect of each completed month of employment;

(b) 'n werkgewer, as 'n opskortende voorwaarde vir die betaling, deur hom, van 'n bedrag wat kragtens hierdie subklousule deur 'n werknemer geëis word ten opsigte van afwesigheid van werk vir 'n tydperk van meer as twee agtereenvolgende dae, van die werknemer mag vereis om 'n sertifikaat voor te lê wat deur 'n mediese praktisyn onderteken is en wat die aard en duur van die werknemer se werkonvermoë meld; met dien verstande dat, wanneer 'n werknemer gedurende enige tydperk van hoogstens agt weke betaling ooreenkomstig hierdie subklousule by twee of meer geleenthede ontvang het sonder om sodanige sertifikaat in te dien, sy werkgewer gedurende die tydperk van agt weke wat onmiddellik op die laaste sodanige geleentheid volg, van hom kan vereis om sodanige sertifikaat in te dien ten opsigte van enige afwesigheid van werk;

(c) hierdie subklousule nie van toepassing is nie ten opsigte van 'n werknemer op wie se skriftelike versoek 'n werkgewer bydraes wat minstens gelyk is aan dié wat die werknemer betaal, aan 'n fonds of organisasie deur die werknemer aangewys, betaal, naamlik 'n fonds of organisasie wat aan die werknemer waarborg dat hy, ingeval van werkonvermoë onder die omstandighede gemeld in hierdie subklousule, betaling sal ontvang wat nie minder is nie as altesaam die ekwivalent van sy salaris vir 36 werkdade in elke tydperk van 36 maande diens;

(d) waar daar by wet van 'n werkgewer vereis word om gelde vir die hospitaal- of mediese behandeling van 'n werknemer te betaal en sodanige gelde wel betaal ten opsigte van enige werkonvermoë, die bedrae aldus betaal, in mindering gebring kan word teen die betaling wat ingevolge hierdie subklousule verskuldig is ten opsigte van afwesigheid met siekteverlof weens sodanige werkonvermoë;

(e) die bepalings van hierdie subklousule nie van toepassing is nie ten opsigte van 'n tydperk van werkonvermoë van 'n werknemer ten opsigte waarvan daar by enige ander wet van die werkgewer vereis word om aan die werknemer 'n bedrag te betaal van nie minder as sy salaris nie.

(2) Vir die toepassing van hierdie klousule—

(a) omvat "diens" enige tydperk of tydperke wat 'n werknemer—

(i) opleiding ingevolge die Verdedigingswet, 1957, moet ondergaan vir sover sodanige tydperk of tydperke nie langer as vier maande in 'n bepaalde jaar is nie;

(ii) met verlof ooreenkomstig subklousule 7 (a) van hierdie Ooreenkoms is of van sy werk afwesig is op las of op versoek van die werkgewer of met siekteverlof ooreenkomstig subklousule (1) van hierdie klousule is, vir sover sodanige tydperk of tydperke altesaam nie meer as 10 weke in 'n bepaalde jaar beloop nie;

(b) beteken "werkonvermoë" onvermoë om te werk weens siekte of 'n besering, uitgesonderd siekte of besering wat deur 'n werknemer se eie wangedrag veroorsaak is; met dien verstande dat sodanige onvermoë om te werk, wat veroorsaak is deur 'n ongeluk waarvoor vergoeding ooreenkomstig die Ongevalwet, 1941, (Wet 30 van 1941), betaalbaar is, as werkonvermoë geag word vir die tydperk ten opsigte waarvan geen bedrag ten opsigte van ongeskiktheid ingevolge daardie Wet betaalbaar is nie.

10. VRYSTELLINGS

(a) Die Raad kan vrystelling van eenige van die bepalings van hierdie Ooreenkoms aan of ten opsigte van enige persoon verleen vir 'n tydperk van hoogstens die onverstreke termyn van die Ooreenkoms of 'n verlenging daarvan.

(b) Die Raad moet die voorwaardes waarop vrystelling verleen word en die tydperk wat sodanige vrystelling van krag is, bepaal; met dien verstande egter dat—

(i) die salaris wat deur die werkgewer aan die werknemer betaalbaar is gedurende die vrystellingstermyn, meer, maar in geen geval minder nie, mag wees as die salaris wat die Raad goedgekeur het toe die vrystelling verleen is;

(ii) die Raad 'n vrystelling kan intrek nadat daar een maand vooraf kennis aan die betrokke werkgewer gegee is.

(c) Die Sekretaris van die Raad moet aan elke werkgewer aan wie vrystelling ooreenkomstig hierdie klousule verleen is, 'n vrystellingsertifikaat uitreik wat deur hom onderteken is en wat die volgende meld:—

(i) Die volle naam van die werkgewer en die werknemer/s ten opsigte van wie die vrystelling verleen word; met dien verstande dat die name van die werknemers nie gemeld hoef te word nie indien die vrystellingsertifikaat aan die werkgewer verleen word ten opsigte van al sy werknemers of 'n klas van sy werknemers;

(ii) die bepalings van die Ooreenkoms waarvan vrystelling verleen is;

(iii) die voorwaardes gestel ooreenkomstig subklousule (b) van hierdie klousule, waarop die vrystelling verleen word; en

(iv) die tydperk wat die vrystelling van krag is.

(b) an employer may, as a condition precedent to the payment by him of any amount claimed in terms of this subclause by an employee in respect of any absence from work for a period covering more than two consecutive days, require the employee to produce a certificate signed by a medical practitioner stating the nature and duration of the employee's incapacity: Provided that when an employee has during any period of up to eight weeks received payment in terms of this subclause on two or more occasions without producing such a certificate his employer may during the period of eight weeks immediately succeeding the last such occasion require him to produce such a certificate in respect of any absence from work;

(c) this subclause shall not apply in respect of an employee at whose written request an employer makes contributions, at least equal to those made by the employee, to any fund or organisation nominated by the employee, which fund or organisation guarantees to the employee in the event of his incapacity in the circumstances set out in this subclause the payment to him of not less than in the aggregate the equivalent of his salary for 36 working days in each period of 36 months of employment;

(d) where an employer is by law required to pay fees for hospital or medical treatment in respect of an employee, and pays such fees, in respect of any incapacity, the amounts so paid may be set off against the payment due in terms of this subclause in respect of absence on sick leave because of such incapacity;

(e) the provisions of this subclause shall not apply in respect of any period of incapacity of an employee in respect of which the employer is by any other law required to pay to the employee an amount of not less than his salary.

(2) For the purposes of this clause—

(a) "employment" includes any period or periods during which an employee—

(i) is required to undergo training under the Defence Act, 1957, in so far as such period or periods do not exceed four months in any one year;

(ii) is on leave in terms of subclause 7 (a) of this Agreement or absent from work on the instructions or at the request of the employer or on sick leave in terms of subclause (1) of this clause in so far as such period or periods do not exceed, in the aggregate, 10 weeks in any one year;

(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 for which compensation is payable under the Workmen's Compensation Act, 1941 (Act 30 of 1941), shall only be regarded as incapacity during any period in respect of which no disablement payment is payable in terms of that Act.

10. EXEMPTIONS

(a) The Council may grant exemption from any of the provisions of this Agreement to or in respect of any person for a period not exceeding the unexpired period of the Agreement or any extension thereof.

(b) The Council shall fix the conditions subject to which exemption is granted and the period during which such exemption shall operate, provided, however, that—

(i) the salary payable by the employer to the employee during the period of exemption may be more, but in no case shall be less, than the salary approved of by the Council when granting the exemption;

(ii) the Council may, after one month's notice has been given to the employer concerned, withdraw any exemption.

(c) The Secretary of the Council shall issue to every employer granted exemption in accordance with the provisions of this clause, a licence of exemption signed by him setting out—

(i) the full names of the employer and the employee/s in respect of whom the exemption is granted: Provided that the names of the employees need not be set out if the licence of exemption is granted to the employer in respect of all or a class of its employees;

(ii) the provisions of the Agreement from which exemption was granted;

(iii) the conditions fixed in accordance with the provisions of subclause (b) of this clause subject to which exemption is granted; and

(iv) the period during which the exemption shall operate.

(d) Die Sekretaris van die Raad moet—

(i) 'n kopie van elke sertifikaat wat uitgereik is, bewaar en 'n kopie aan die Afdelingsinspekteur, Departement van Arbeid, Johannesburg, stuur; en

(ii) waar die vrystellingssertifikaat aan 'n werkgewer verleen word ten opsigte van al sy werknemers of 'n klas van sy werknemers, 'n ekstra kopie van die sertifikaat aan die betrokke werkgewer stuur wie se plig dit is om 'n kopie van sodanige sertifikaat by sy hoofkantoor en op die kennisgewingborde van al sy takkantore te vertoon;

(iii) waar die vrystellingssertifikaat aan 'n werkgewer verleen word ten opsigte van slegs 'n individuele werknemer, 'n kopie van die sertifikaat aan die betrokke werknemer stuur;

(iv) waar die vrystellingssertifikaat aan 'n werknemer verleen word, 'n kopie van die sertifikaat aan die betrokke werkgewer en die werknemer stuur.

11. FONDSE VAN DIE RAAD

(a) Die fondse wat die Raad nodig het vir die administrasie van sy sake of hierdie Ooreenkoms, moet verskaf word ooreenkomstig die bepalings van subklousule (b) hiervan, en sodanige fondse word deur die Raad beheer en geadministreer.

(b) Elke werkgewer moet vyftien (15) sent per jaar of gedeelte daarvan tot die fondse van die Raad bydra vir elke werknemer wat by hom in diens is en wat lid van die vakvereniging is, en sodanige werkgewer kan hoogstens sewe en 'n half (7½) sent van sodanige bydrae aftrek van die salaris wat aan die werknemer betaalbaar is, en sodanige bydraes is voor of op die 31ste dag van Julie elke jaar of binne 31 dae vanaf die datum waarop die werknemer se aanstelling in die personeel bekragtig word, aan die Sekretaris van die Raad betaalbaar.

12. AGENTE VAN DIE RAAD

Die Raad kan een of meer bepaalde persone as agente aanstel om te help om uitvoering aan die bepalings van hierdie Ooreenkoms te gee. Dit is die plig van werkgewers en werknemers wat lede van die werkgewersorganisasie en die vakvereniging is, om sodanige agente toe te laat om dié navrae te doen en dié dokumente te ondersoek en dié werknemers te ondervra wat nodig mag wees ten einde vas te stel of die bepalings van hierdie Ooreenkoms nagekom word.

13. ADMINISTRASIE

Die Raad is die liggaam wat vir die administrasie van hierdie Ooreenkoms verantwoordelik is, en hy kan beslissings wat nie met die bepalings van hierdie Ooreenkoms of met 'n regsvertolking daarvan onbestaanbaar is nie, vir die leiding van die werkgewers en die werknemers gee.

14. DIENSSERTIFIKAAT

Met uitsondering van die geval waar diens beëindig word op grond daarvan dat 'n werknemer gedros het, moet 'n werkgewer by die diensbeëindiging van 'n werknemer 'n dienssertifikaat aan sodanige werknemer uitreik wat die volle name van die werkgewer en die werknemer, die beroep van die werknemer, die datum van indiensneming en die datum van diensbeëindiging en die salaris van die werknemer by sodanige beëindiging moet meld.

15. VERTEENWOORDIGERS VAN DIE WERKNEMERS IN DIE RAAD

Werkgewers moet alle fasiliteite beskikbaar stel om verteenwoordigers van die vakvereniging in staat te stel om vergaderings van die Raad by te woon.

16. VERTONING VAN OOREENKOMS

Elke werkgewer moet 'n leesbare kopie van hierdie Ooreenkoms in die vorm voorgeskryf in die regulasies kragtens die Wet, in albei amptelike tale in sy bedryfsinrigting vertoon op 'n opvallende plek waar dit gereedlik vir sy werknemers toeganklik is.

Nademaal die werkgewersorganisasie en die vakvereniging tot die Ooreenkoms geraak het wat hierin vervat word, verklaar die ondergetekende gemagtigde ampsdraers van die Raad hierby dat bostaande die Ooreenkoms is waartoe hulle geraak het en plaas hulle hul handtekenings hieronder.

Namens die partye by die Nywerheidsraad vir die Bouvereniging onderteken te Johannesburg op hede die 27ste dag van Augustus 1968.

L. A. GIBSON,
Voorsitter van die Raad.

R. G. EWING,
Ondervoorsitter van die Raad.

J. G. BASSETT,
Sekretaris van die Raad.

(d) The Secretary of the Council shall—

(i) retain a copy of each licence issued, and forward a copy to the Divisional Inspector, Department of Labour, Johannesburg; and

(ii) where the licence of exemption is granted to an employer in respect of all or a class of its employees, forward an extra copy of the licence to the employer concerned whose duty it shall be to display a copy of such licence at its head office and on the notice boards of all its branch offices;

(iii) where the licence of exemption is granted to an employer in respect of an individual employee only, forward a copy of the licence to the employee concerned;

(iv) where the licence of exemption is granted to an employee, forward a copy of the licence to the employer and the employee concerned.

11. COUNCIL FUNDS

(a) The funds required by the Council for the administration of its affairs or this Agreement shall be provided for in accordance with subclause (b) hereof which funds shall be under the control and administration of the Council.

(b) Every employer shall contribute to the funds of the Council fifteen (15) cents per annum or part thereof for each employee employed by him who is a member of the trade union, and such employer may deduct not more than seven and one-half (7½) cents of such contribution from the salary payable to the employee, which contributions shall be payable to the Secretary of the Council not later than the 31st day of July each year, or within 31 days of the date on which the employee's appointment to the staff is confirmed.

12. COUNCIL'S AGENTS

The Council may appoint one or more specified persons as agents to assist in giving effect to the terms of this Agreement. It shall be the duty of employers and employees who are members of the employer's organisation and the trade union to permit such agents to institute such enquiries and to examine documents and interrogate such employees as may be necessary for ascertaining whether the provisions of this Agreement are being observed.

13. ADMINISTRATION

The Council shall be the body responsible for the administration of this Agreement and it may issue rulings not inconsistent with the provisions of this Agreement or any legal interpretation thereof for the guidance of employers and employees.

14. CERTIFICATE OF SERVICE

Except where employment is terminated on the grounds of desertion an employer shall, upon the termination of employment of an employee, issue a certificate of service to such employee reflecting the full names of the employer and employee, the occupation of the employee, the date of commencement and date of termination of employment and the salary rate of the employee at such termination.

15. EMPLOYEES' REPRESENTATIVES TO THE COUNCIL

Employers shall give every facility to enable representatives of the trade union to attend meetings of the Council.

16. EXHIBITION OF AGREEMENT

Every employer shall display in his establishment a legible copy of this Agreement in the form prescribed in the regulations under the Act in both official languages and in a conspicuous place where it is readily accessible to his employees.

The employers' organisation and the trade union, having arrived at the Agreement set forth herein, the undersigned authorised officers of the Council hereby declare that the foregoing is the Agreement arrived at and affix their signatures hereto.

Signed on behalf of the parties to the Industrial Council for the Building Society Undertaking at Johannesburg, on this 27th day of August 1968.

L. A. GIBSON,
Chairman of the Council.

R. G. EWING,
Vice-Chairman of the Council.

J. G. BASSETT,
Secretary of the Council.

INHOUD

No.	BLADSY
Arbeid, Departement van	
GOEWERMENSKENNISGEWING	
R. 2. Wet op Nywerheidsversoening, 1956:	
Bougenootskaponderneming	1

CONTENTS

No.	PAGE
Labour, Department of	
GOVERNMENT NOTICE	
R. 2. Industrial Conciliation Act, 1956: Building	
Society Undertaking	1

Die Delfstowwe van Suid-Afrika

Die vierde uitgawe van *Die Delfstowwe van Suid-Afrika*
is nou beskikbaar

Prys R3.33

VERKRYGBAAR VAN DIE STAATSDRUKKER, PRETORIA EN KAAPSTAD

The Mineral Resources of South Africa

The fourth edition of *The Mineral Resources in South Africa*
is now available

Price R3.33

OBTAINABLE FROM THE GOVERNMENT PRINTER, PRETORIA AND CAPE TOWN

Spaar Tyd en Geld, Gebruik Frankeermasjiene

Save Time and Money, Use Franking Machines

L. A. GIBSON,
Chairman of the Council.
R. G. EWING,
Vice-Chairman of the Council.

Gedruk deur en verkrygbaar by Die Staatsdrukker,
Privaatsak 85, Bosmanstraat, Pretoria

L. A. GIBSON,
Voorsitter van die Raad.
R. G. EWING,
Vice-Voorsitter van die Raad.

Printed by and obtainable from The Government Printer,
Private Bag 85, Bosman Street, Pretoria