

**MEUBELBEDINGINGSRAAD**  
**KOLLEKTIEWE OOREENKOMS**

Ooreenkomstig die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet Nr 66 van 1995), gesluit deur en aangegaan tussen die

**Furniture, Bedding and Upholstery Manufacturers' Association (FBUMA)**

en

**Curtain Makers and Allied Products Association (CMAPA)**

(hierna die "werkgewer" of die "werkgewersorganisasies" genoem), aan die een kant,

en die

**National Union of Furniture and Allied Workers of South Africa (NUFAWSA)**

(hierna die "werknemers" of die "vakbond" genoem), aan die ander kant,

wat partye is by die Meubelbedingingsraad om die Ooreenkoms te wysig, soos gepubliseer onder Goewermentskennisgewing No. R.966 van 12 September 2008 soos gewysig en verleng deur Goewermentskennisgewings Nos R.1100 van 17 Oktober 2008, R.1271 van 28 November 2008 (soos gewysig deur Goewermentskennisgewing No R.1382 van 19 Desember 2008), Goewermentskennisgewing No R.298 van 20 Maart 2009 Goewermentskennisgewing No R.965 van 29 Oktober 2010, Goewermentskennisgewing No R.240 van 25 Maart 2011 en Goewermentskennisgewing No R.434 van 20 Mei 2011.

**SPESIALE BEPALINGS**

Die bepalings van klousules 8.11, 9.9, 9.14, Hoofstuk 2A, Hoofstuk 3.3, Skedule 1.4 van die Ooreenkoms gepubliseer onder Goewermentskennisgewing Nos R.832 van 18 Augustus 2006, R.488 gedateer 8 Junie 2007 en R.813 van 7 September 2007 soos gewysig deur Goewermentskennisgewing No R.1104 van 23 November 2007 (hierna verwys as die "Vorige Ooreenkoms") soos verder verleng, gewysig en weer van tyd tot tyd vasgestel, is van toepassing op werkgewers en werknemers wat partye is tot die kollektiewe ooreenkoms.

**ALGEMENE BEPALINGS**

Die bepalings vervat in klousules 4 tot 8.10, 8.12 tot 9.8, 9.10 tot 9.13, 9.15 tot 13.12, Hoofstuk 2, Hoofstuk 3, Hoofstuk 4, Skedule 1, Skedule 2 en Skedule 3 van die Vorige Ooreenkoms (soos verder verleng, gewysig en van tyd tot tyd weer vasgestel) is van toepassing op werkgewers en werknemers.

**INHOUDSOPGAWE**  
**HOOFSTUK 1**

<b>1.</b>	<b>TOEPASSINGSBESTEK</b> .....	6
<b>2.</b>	<b>GELDIGHEIDSDUUR VAN OOREENKOMS</b> .....	7
<b>3.</b>	<b>NYWERHEIDSAKSIE</b> .....	7
<b>4.</b>	<b>DEFINISIES</b> .....	7
<b>5.</b>	<b>VERBOD OP TWEEVLAK-BEDINGING</b> .....	12
<b>6.</b>	<b>REGISTRASIE VAN WERKGEWERS</b> .....	13
<b>7.</b>	<b>TOEGEWING TEN OPSIGTE VAN NUWE KLEIN WERKGEWERS</b> .....	14
<b>7A.</b>	<b>TOEGEWING TEN OPSIGTE VAN NUUT AANGESTELDE WERKNEMERS</b>	16
<b>8.</b>	<b>DIENSBEPALINGS</b> .....	17
	8.1 Gewone werkure.....	17
	8.2 Pouses.....	17
	8.3 Oortyd.....	17
	8.4 Skofwerk.....	18
	8.5 Openbare vakansiedae.....	19
	8.6 Jaarlikse sluiting.....	19
	8.7 Betaalde siekteverlof en bewys van ongeskiktheid.....	20
	8.8 Diensbeëindiging.....	21
	8.9 Absentëisme.....	22
	8.10 Korttyd, ontslag gegrond op bedryfsvereistes en skeidingsloon.....	22
	8.11 Vakbondverteenwoordigersverlof.....	23
	8.12 Kraamverlof.....	24
	8.13 Verlof vir gesinsverantwoordelikheid.....	25
	8.14 Studieverlof.....	25
	8.15 Vastetermykontrak van indiensneming.....	26
	8.16 Onbepaalde tydperk kontrak van indiensneming.....	26
	8.17 Dienskontrak.....	26
<b>9.</b>	<b>ALGEMEEN</b> .....	26
	9.1 Werk volgens 'n aansporingskema.....	26
	9.2 Tydelike werkverskaffingsdienste en/of verhuurders van arbeid.....	26
	9.3 Buitewerk.....	27
	9.4 Verskaffing van gereedskap.....	27
	9.5 Indiensneming van minderjariges en geforseerde arbeid.....	27
	9.6 Werkende werkgewers.....	28
	9.7 Verbode indiensneming.....	28

9.8	Indiensneming van vakbondlede.....	28
9.9	Vakbondverteenwoordigers in die Raad en komitees van 'n nasionale aard in die Nywerheid.....	28
9.10	Ledegelde vir vakbonde.....	28
9.11	Heffings van die Raad.....	28
9.12	Vertoning van Ooreenkoms en kennisgewings.....	29
9.13	Administrasie en toepassing van Ooreenkoms.....	29
9.14	Agente.....	29
9.15	Bepalings ultra vires verklaar.....	29
9.16	Beskermende klere/uniforms.....	29
9.17	Verpligte aftree-ouderdom.....	29
9.18	Laat/nie-betaling en allokering van bydraes, gelde en heffings.....	29
9.19	Ouditering en rekeningkunde.....	30
<b>10.</b>	<b>VRYSTELLINGS.....</b>	<b>30</b>
<b>11.</b>	<b>VERLOFGELDFONDS.....</b>	<b>32</b>
<b>12.</b>	<b>VAKANSIEBONUSFONDS.....</b>	<b>34</b>
<b>13.</b>	<b>BESOLDIGING.....</b>	<b>36</b>
13.1	Lone.....	36
13.2	Loonkorting.....	36
13.3	Uurloon.....	36
13.4	Grondslag van betaling.....	37
13.5	Werknemers wat by een of meer beroepsvaardigheidsvlakke betrokke is.....	37
13.6	Loonbetaling prosedure.....	37
13.7	Besoldiging vir oortydwerk en werk op 'n Sondag.....	38
13.8	Besoldiging vir werk op openbare vakansiedae.....	38
13.9	Besoldiging vir tyd ingewerk.....	39
13.10	Betaling van skoftoelaag.....	39
13.11	Korting teenoor jaarlikse loonverhoging.....	39
13.12	Onderhoudstoelaag.....	39

## HOOFSTUK 2

### BYSTANDSFONDSE

<b>1.</b>	<b>STIGTING EN VOORTSETTING VAN DIE FONDSE.....</b>	<b>39</b>
<b>2.</b>	<b>ADMINISTRASIE VAN DIE VOORSORGFONDS EN S.O.S.....</b>	<b>40</b>
<b>3.</b>	<b>WERKING VAN DIE FONDSE EN S.O.S.....</b>	<b>41</b>
<b>4.</b>	<b>LOUDITERING VAN DIE VOORSORGFONDS EN S.O.S.....</b>	<b>42</b>
<b>5.</b>	<b>VERSTRYKING VAN DIE KOLLEKTIEWE OOREENKOMS.....</b>	<b>43</b>
<b>6.</b>	<b>LIKWIDASIE VAN DIE VOORSORGFONDS EN S.O.S.....</b>	<b>43</b>

<b>7.</b>	<b>SPEZIALE BEPALINGS TEN OPSIGTE VAN DIE VOORSORGFONDS EN S.O.S.</b>	
7.1	Die Voorsorgfonds.....	44
7.2	Die Sterfte- en Ongeskiktheidskema.....	44
<b>8.</b>	<b>BYSTAND ONVERVREEMBAAR.....</b>	<b>45</b>
<b>9.</b>	<b>TERUGHOU VAN BYSTAND.....</b>	<b>46</b>
<b>10.</b>	<b>BETALING VAN HEFFINGS, GELDE EN BYDRAES.....</b>	<b>46</b>
<b>11.</b>	<b>WYSIGINGS VAN DIE REËLS.....</b>	<b>46</b>

## HOOFSTUK 2A PARTY BYSTANDSFONDSE

<b>1.</b>	<b>STIGTING VAN PARTY BYSTANDSFONDSE.....</b>	<b>46</b>
<b>2.</b>	<b>PARTYE TOT DIE FONDSE.....</b>	<b>47</b>
<b>3.</b>	<b>ADMINISTRASIE VAN DIE FONDSE.....</b>	<b>47</b>
<b>4.</b>	<b>WERKING VAN DIE FONDSE.....</b>	<b>48</b>
<b>5.</b>	<b>OUDITERING VAN DIE FONDSE.....</b>	<b>49</b>
<b>6.</b>	<b>VERSTRYKING VAN KOLLEKTIEWE OOREENKOMS.....</b>	<b>49</b>
<b>7.</b>	<b>LIKWIDASIE VAN DIE FONDSE.....</b>	<b>50</b>
<b>8.</b>	<b>BYSTAND ONVERVREEMBAAR.....</b>	<b>50</b>
<b>9.</b>	<b>TERUGHOU VAN BYSTAND.....</b>	<b>51</b>
<b>10.</b>	<b>BETALING VAN BYDRAES.....</b>	<b>51</b>
<b>11.</b>	<b>WYSIGINGS VAN DIE REËLS EN REGULASIES.....</b>	<b>51</b>
<b>12.</b>	<b>SPEZIALE BEPALINGS TEN OPSIGTE VAN DIE FONDSE.....</b>	<b>51</b>
12.1	Die Furnmed Siektebystandsgenootskap.....	51
12.2	Die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap.....	54

## HOOFSTUK 3

### ONDERHANDELINGS- EN NYWERHEID GESKILBESLEGTINGSPROSEDURES

<b>1.</b>	<b>INLEIDING.....</b>	<b>57</b>
<b>2.</b>	<b>PROSEDURE VIR DIE ONDERHANDELING VAN KOLLEKTIEWE OOREENKOMSTE.....</b>	<b>57</b>
<b>3.</b>	<b>GESKILLE TUSSEN PARTYE VAN DIE BEDINGINGSRAAD.....</b>	<b>59</b>
<b>4.</b>	<b>ALLE ANDER GESKILLE.....</b>	<b>61</b>
<b>5.</b>	<b>ALGEMEEN.....</b>	<b>62</b>

## HOOFSTUK 4

### BEROEPSVAARDIGHEIDSVLAKKE

<b>A.</b>	<b>BEROEPSVAARDIGHEIDSVLAKKE – MEUBEL, BEDDEGOED EN STOFFERING SEKTOR.....</b>	<b>64</b>
<b>B.</b>	<b>BEROEPSVAARDIGHEIDSVLAKKE – GORDYNSEKTOR.....</b>	<b>65</b>

### SKEDULE 1

#### BYDRAES, HEFFINGS EN REGISTRASIEFOOIE BETAALBAAR AAN DIE RAAD

1.	VERLOFGELDE.....	66
2.	VAKANSIEBONUSFONDS.....	67
3.	VOORSORGFONDS.....	67
4.	ADDISIONELE VOORSORGFONDS.....	68
5.	SIEKTEBYSTANDSGENOOTSKAPPE.....	68
	5.1 FURNMED Siektebystandsgenootskap.....	68
	5.2 NUFAWSA Siektebystandsgenootskap.....	70
6.	RAADSHEFFINGS.....	71
7.	GESKILBESLEGTIGINGSHEFFINGS.....	71
8.	REGISTRASIEFOOI.....	71

### SKEDULE 2

#### VOORGESKREWE MINIMUM WEEKLIKSE LOONVERHOGINGS, MINIMUM WEEKLOON TARIEWE EN ONDERHOUDSTOELAAG (vir alle areas uitsluitend die Provinsie van die Vrystaat)

1.	VOORGESKREWE MINIMUM WEEKLIKSE LOONVERHOGINGS EN MINIMUM WEEKLOON TARIEF.....	72
2.	ONDERHOUDSTOELAAG.....	72

### SKEDULE 3

#### VOORGESKREWE MINIMUM WEEKLIKSE LOONVERHOGINGS, MINIMUM WEEKLOON TARIEWE EN ONDERHOUDSTOELAAG (vir die Provinsie van die Vrystaat)

1.	VOORGESKREWE MINIMUM WEEKLIKSE LOONVERHOGINGS EN MINIMUM WEEKLOON TARIEF.....	73
2.	ONDERHOUDSTOELAAG.....	73

## HOOFSTUK 1

### 1. TOEPASSINGSBESTEK

1.1 Die bepalings van hierdie Ooreenkoms moet in die Meubel-, Beddegoed-, Stofferings- en Gordynvervaardigingsnywerheid nagekom word –

1.1.1 deur alle werkgewers wat lede is van die werkgewersorganisasies en deur alle werknemers wat lede is van die vakbonde en wat onderskeidelik by die Meubel-, Beddegoed-, Stofferings- en Gordynvervaardigingsnywerheid betrokke of daarin werksaam is;

1.1.2 in die Provinsies van Gauteng, Noordwes, Mpumalange, Limpopo en Vrystaat.

1.2 Ondanks die bepalings van klousule 1.1, is die bepalings van hierdie Ooreenkoms –

1.2.1 slegs van toepassing op werknemers vir wie lone in hierdie Ooreenkoms voorgeskryf word en op die werkgewers van sodanige werknemers;

1.2.2 van toepassing op leerlinge onderworpe aan die Wet op Ontwikkeling van Vaardighede, 1998 of enige kontrakte daarkragtens aangegaan of enige voorwaardes daarkragtens vasgestel.

1.3 Die volgende bepalings is nie van toepassing op nie-partye: Klousules 1.1.1, 2 en 3 van Hoofstuk 1, Hoofstuk 2A en klousules 5.1, 5.2, 5.3 en 5.4 van Skedule 1.

#### 1.4 **Drempel – organiseringsregte**

Die bepalings van hierdie Ooreenkoms en die toepassing daarvan moet onderworpe wees aan die volgende ten opsigte van organiseringsregtedrempels:

Enige vakbond wat behoorlik geregistreer is ingevolge artikel 96 van die Wet op Arbeidsverhoudinge, en deur middel van redelike identifikasie, lede in die Nywerheid het wat meer as 20% is van die aantal werknemers in die Nywerheid, moet erken word as 'n voldoende verteenwoordigende vakbond wat geregtig is om die regte soos uiteengesit in artikels 12, 13 en 15 van die Wet op Arbeidsverhoudinge uit te oefen. Sodra voldoende verteenwoordiging aan die partye bewys word, sal sodanige verteenwoordigende vakbond geregtig wees om vir organiseringsdoeleindes op gelyke en regverdige voet met die ander vakbonde wat alreeds lede van die Bedingingsraad is, behandel te word.

## 2. GELDIGHEIDSDUUR VAN OOREENKOMS

Hierdie Ooreenkoms sal ingevolge artikel 31 van die Wet, bindend wees op bovermelde partye op 5 April 2011 en ten opsigte van die nie-partye, op 'n datum wat involge artikel 32 van die Wet deur die Minister van Arbeid vasgestel word, en van krag bly vir die tydperk wat op 30 Junie 2012 eindig.

## 3. NYWERHEIDSAKSIE

Geen persoon, onderworpe aan die bepalings van hierdie Kollektiewe Ooreenkoms, aangegaan tussen die partye, mag betrokke raak of deelneem aan 'n staking of uitsluiting, of enige handeling verrig ter bevordering van 'n staking of uitsluiting, oor enige aangeleentheid wat gedurende die geldigheidsduur van hierdie Ooreenkoms gereguleer word nie.

## 4. DEFINISIES

Alle uitdrukkings wat in hierdie Ooreenkoms gebruik en in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995, omskryf word, het dieselfde betekenis as in daardie Wet, en waar daar van 'n Wet melding gemaak word, word ook alle wysigings van dié Wet bedoel, en tensy die teenoorgestelde bedoeling blyk, woorde wat die manlike geslag aandui ook die vroulike geslag insluit en omgekeerd, tensy dit teenstrydig met die sinsverband is -

“**Wet**” beteken die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet No 66 van 1995)(soos gewysig);

“**assistent-versendingsklerk**” beteken 'n werknemer wat die versendingsklerk onder sy direkte toesig bystaan;

“**assistent-stoorman**” beteken 'n werknemer wat die stoorman onder sy direkte toesig bystaan;

“**ouditeur**” beteken 'n ouditeur geregistreer ingevolge die Publieke Rekenmeester en Ouditeur Wet, 1991 (Wet 80 van 1991);

“**opsigter**” beteken 'n werknemer wat op die fabriekperseel woon en verantwoordelik is vir een of meer van die volgende pligte:

- (a) versorging van die inhoud van die perseel;
- (b) versorging en skoonmaak van die perseel;
- (c) toesighouding oor skoonmaakpersoneel;

**“los drywer van motorvoertuig”** beteken ‘n werknemer wat as drywer van ‘n motorvoertuig, hoogstens 3 dae in enige maand, by dieselfde werkgewer werksaam is, moet daagliks besoldig word vir 9 ure maal die minimum uurloon wat van toepassing is vir drywers plus volle verlofgelde en maksimum vakansiebonusgelde;

**“los werknemer”** beteken ‘n werknemer wat hoogstens 3 dae in ‘n bepaalde maand by dieselfde werkgewer in diens is, moet besoldig word teen die uurloon wat van toepassing is vir die graad van werk verrig plus volle verlofgelde en maksimum vakansiebonusgelde;

**“onderbaas”** beteken ‘n werknemer wat, behoudens die opdragte van die bestuur, op die gebruikelike wyse en gereeld die werk van ander werknemers reël, terwyl hy self ook betrokke is by die produksie van meubels en/of stoffeerwerk en/of beddegoed en/of gordyne;

**“Kollektiewe Ooreenkoms”** beteken enige geldende ooreenkoms vir die Meubel-, Beddegoed-, Stofferings- en Gordynvervaardigingsnywerheid waarin lone gespesifiseer word, of by gebrek aan so ‘n ooreenkoms, die jongste loonooreenkoms wat ingevolge die Wet vir die Nywerheid gepubliseer is;

**“verpligte aftree-ouderdom”** is die ouderdom van 65 jaar, vir ‘n werknemer in die Nywerheid;

**“bydraes”** beteken gelde wat aan die fondse van die Raad betaalbaar is, soos van tyd tot tyd bepaal;

**“Raad”** beteken die Meubelbedingingsraad ingevolge die Wet geregistreer;

**“afhanklike”** met betrekking tot ‘n lid vir die doeleindes van –

- (a) *Voorsorgfonds beteken-*  
persone deur die Fonds as afhanklikes aanvaar ingevolge die reëls van die Fonds; en die
- (b) *Siektebystandsgenootskap beteken-*  
persone deur die Genootskap as afhanklikes aanvaar ingevolge die reëls van die Genootskap; en die
- (c) *Sterfte- en Ongeskiktheidskema beteken-*  
persone deur die Skema as afhanklikes/begunstigdes aanvaar ingevolge die reëls van die Skema;

“**versendingsklerk**” beteken ‘n werknemer wat heeltyds of hoofsaaklik betrokke is by die versending of verpakking of ontvangs van goedere vir vervoer of aflewering en wat die nagaan, massameet, verpakking, merk, adresseer of versending daarvan kan behartig of daarvoor toesig hou;

“**drywer**” beteken ‘n werknemer wat ‘n motorvoertuig dryf en by die toepassing van hierdie omskrywing omvat die uitdrukking “**n motorvoertuig dryf**” alle tydperke wat hy dryf, alle tyd wat hy bestee aan werk in verband met die voertuig of die vrag en alle tydperke wat hy verplig is om op sy pos te bly gereed om te dryf;

“**drywer logboek**” beteken ‘n boek verskaf deur die werkgewer (indien vereis) wat in duplikaat voltooi moet word;

“**nooddienste**” beteken werk wat, weens oorsake soos brand, storm, ongeluk, gewelddaad of diefstal, sonder versuim verrig moet word, en alle werk wat nodig is vir die vervoer van masjinerie om ernstige ontwrigting in die Nywerheid te voorkom;

“**onderneming**” beteken enige perseel waar die vervaardiging van meubels, beddegoed, stoffering en gordyne plaasvind;

“**ondervinding**” beteken die tydperk wat ‘n werknemer altesaam in sy beroep in ‘n nywerheid werksaam was;

“**voorman**” en/ of “**toesighouer**” beteken ‘n werknemer wat in ‘n toesighoudende hoedanigheid diens doen en wat, onder andere by die uitvoering van sy pligte, wat regstreeks met die Meubel-, Beddegoed-, Stofferings- en Gordynvervaardigingsnywerheid verband moet hou –

- (a) as sy vernaamste plig, ‘n onderneming of ‘n afdeling of onderafdeling daarvan bestuur; en/of
- (b) op die gebruikelike wyse en gereeld die werk van ander werknemers reël; en/of
- (c) die bevoegdheid besit om werknemers in diens te neem of te ontslaan of aanbevelings in verband daarmee of in verband met bevorderings of rangverlagings te doen; en/of
- (d) op die gebruikelike wyse en gereeld diskresionêre magte uitoefen; en
- (e) ‘n week- of maandloon betaal word wat minstens gelyk is aan dié vir die hoogsbetaalde werknemer in hierdie Ooreenkoms voorgeskryf; en

- (f) ten volle betaal word, afgesien daarvan of hy die volle aantal werkure wat in hierdie Ooreenkoms gespesifiseer word, gewerk het of nie, onderworpe daaraan dat 'n voorman/toesighouer nie geregtig is op betaling vir werkure verloor vanweë korttyd gewerk, wegblyery en afwesigheid sonder vooraf toestemming nie.

maar uitgesonderd werknemers wat betrokke is by kosteberekening, ontwerp, aankoop, beplanning, organisering, reëling en/of kontrolering van die pligte van voormanne en/of toesighouers: Met dien verstande dat, in die afwesigheid van voormanne en/of toesighouers, voormelde uitgesonderde werknemers as die voormanne of toesighouers beskou moet word;

**“Meubel-, Beddegoed-, Stofferings- en Gordynvervaardigingsnywerheid”** of **“Nywerheid”** beteken, sonder om die gewone betekenis van die uitdrukking enigsins te beperk, die Nywerheid waarin werkgewers en hul werknemers met mekaar geassosieer is vir die vervaardiging, hetsy in die geheel of gedeeltelik, van alle tipes meubels, beddegoed, stoffering en gordyne, ongeag die materiaal wat gebruik word, en omvat dit onder meer die volgende:

(a) **Meubels**

Herstelwerk, beitsing, bespuiting, polering, herpolering, die maak van los oortreksels en/of kussings, houtmasjinerie, finering, houtdraaiwerk, houtsnijwerk, montering, verwing, houtbuiging en laminering. Meubelvervaardiging sluit ook in die vervaardiging, herstel, polering, herpolering, beitsing, bespuiting van klaviere, orrels, kiste, kombuiske, ingeboude muurke, vrystaande kroeë of kroegtoonbanke, rottang, rietgras of grasmeubels, kabinette, insluitend kabinette vir musiekinstrumente en radios, draadloos- en televisiekabinette, badkamerke, kasblaai en meubels vir teekamers, restaurante, kantore, kerke, skole, biblioteke, ander opvoedkundige instansies, konferensiesentrums en teaters maar uitgesonderd die vervaardiging van meubels hoofsaaklik gemaak van metaal en/of plastiek materiale.

(b) **Beddegoed**

Die vervaardiging, herstel, stoffering, herstoffering van matrasbassis, matrasse, veermatrasse, bomatrasse, bolsters, kopkussings, kussings vir ateljeebanke, veereenhede, raamveermatrasse en ateljeebanke, maar uitgesonderd die vervaardiging van beddegoed wat hoofsaaklik van metaal- en/of plastiekmateriale gemaak is.

“Ateljeebank” beteken 'n stuk meubelment wat ontwerp is as sitplek en vir die omskakelling na 'n dubbelbed of twee of meer beddens en die raamwerk is hoofsaaklik gekonstrueer van metaal en die sitplek- en/of slaoppoppervlak bestaan uit matrasse en/of kussings.

(c) **Stoffering**

Die stoffering en herstoffering van alle meubels of meubelstuk, beddegoed, gordynkappe en matrasbassis.

(d) **Maak van gordyne**

Die maak, verstelling, herstelling en ophang van gordyne en/of blindings. Die maak van gordyne sluit die voorbereiding van vensters in, sny van relings en roede, aanbring van gordynkappe, gordyne, blindings en geassosieerde produkte.

“**Vakansiebonus**” beteken ‘n werksbywoningsbonus, betaalbaar deur die onderneming vir sy werknemers, wat bepaal word deur die vlak van werksbywoning van ‘n individuele werknemer;

“**Vakansiebonusfonds**” beteken ‘n Fonds deur die Raad gestig om vakansiebonusgeld van ondernemings ten opsigte van hulle werknemers te ontvang, die vakansiebonusgeld in reserwe te hou en die vakansiebonusgeld aan die werknemers te betaal, wanneer betaalbaar;

“**groot werkgever**” beteken ‘n werkgever met meer as 20 werknemers in diens;

“**verlofgeld**” beteken daardie gedeelte van die werknemer se besoldiging betaalbaar deur die onderneming aan die werknemer vir die besoldiging van die werknemer vir ‘n periode wat die werknemer op jaarlikse verlof is, soos voorgeskryf in die heersende Kollektiewe Ooreenkoms;

“**Verlofgeldfonds**” beteken ‘n Fonds deur die Raad gestig om verlofgelde van ondernemings ten opsigte van hulle werknemers te ontvang, die geld in reserwe te hou en die verlofgeld aan werknemers te betaal, wanneer betaalbaar;

“**medium-grootte werkgever**” beteken ‘n werkgever met tussen 11 en 20 werknemers in diens;

“**mikro-grootte werkgever**” beteken ‘n werkgever met minder as 4 werknemers in diens;

“**nuwe onderneming**” beteken ‘n besigheid binne die bestek van hierdie Ooreenkoms, wat nie langer as 6 maande vervaardig nie;

“**betaalweek**” beteken ‘n periode van 7 dae wat in ag geneem moet word wanneer die weeklikse loon van ‘n werknemer bepaal word;

“**klein werkgever**” beteken ‘n werkgever met tussen 4 en 10 werknemers in diens;

“**wesenlike aangeleenthede**” beteken alle aangeleenthede rakende koste en die beïnvloeding van loonpakette van werknemers of hulle besoldiging;

“**tydelike werkverskaffingsdienste of arbeidsmagmakelaar**” beteken ‘n dienslewering deur iemand wat teen vergoeding vir ‘n kliënt ander persone verkry of voorsien wat –

- (a) aan die kliënt dienste lewer of vir die kliënt werk doen; en
- (b) deur die tydelike werkverskaffingsdiens of arbeidsmagmakelaar besoldig word,

en sodanige persone werknemers van die tydelike werkverskaffingsdiens is en die tydelike werkverskaffingsdiens sodanige persone se werkgewer is;

“**vakbondverteenvoerder**” beteken ‘n geregistreerde lid van enige van die vakbonde wat partye tot die Ooreenkoms is en sodanig gekies is deur die werknemers by enige bepaalde onderneming;

“**loon**” beteken daardie gedeelte van die besoldiging, soos in hierdie Ooreenkoms voorgeskryf, wat aan ‘n werknemer betaalbaar is waar ‘n werkgewer gewoonlik aan ‘n werknemer ‘n hoër bedrag betaal as dié wat aldus gespesifiseer word, die hoër bedrag;

“**wag**” beteken ‘n werknemer wat in diens geneem word deur ‘n werkgewer wat by die Raad geregistreer is of geregistreer moet word om persele of ander onroerende goed te bewaak;

“**weeklikse betaalde werknemer**” beteken ‘n werknemer wat weekliks betaal word;

“**werkende werkgewer**” beteken iemand, insluitend ‘n vennoot of direkteur in ‘n vennootskap of maatskappy of ‘n lid van ‘n beslote korporasie, wat self werk verrig in enigeen van die werksaamhede waarvoor lone gespesifiseer is in hierdie Ooreenkoms.

## **5. VERBOD OP TWEEVLAK-BEDINGING**

- 5.1 Die Bedingingsraad is die uitsluitlike forum vir die onderhandeling en sluit van alle ooreenkomste op wesenlike aangeleenthede tussen werkgewersorganisasies en hul lede aan die eenkant, en werknemers of vakbonde en hul lede aan die ander kant.
- 5.2 Nie-wesenlike diensvoorwaardes bo- en behalwe bestaandes in die heersende Kollektiewe Ooreenkoms, bv. bonusse of aansporingskemas wat direk verband hou met die profyt of produktiwiteit, of beide, kan deur werknemerverteenwoordigers of verteenwoordigende vakbonde by ondernemingsvlak en/of fabrieksvloervlak onderhandel

word. Indien 'n dooiepunt tussen die partye in hierdie tipe aangeleenthede ontstaan, kan daar op die bepalings van die Raad se huidige Kollektiewe Ooreenkoms beroep word.

- 5.3 Geen vakbond, werknemer, werkgewersorganisasie of werkgewer mag 'n staking uitroep, uitsluit of enigins poog, uitlok of onderhandelings afdwing op die aangeleenthede verwys na in klousule 5.1 op enige ander vlak as op Bedingingsraadsvlak.
- 5.4 'n Ondernemings- of fabrieksvloervlak ooreenkoms tussen 'n werkgewer wat 'n lid is van 'n party werkgewersorganisasie en 'n party vakbond, wat bepalings bevat wat teenstrydig is met hierdie Ooreenkoms-
- 5.4.1 moet deur die partye tot the ondernemings- of fabrieksvloervlak ooreenkoms geag word as gewysig om aan die vereistes van hierdie klousule te voldoen; en
- 5.4.2 enige bepalings van die ondernemings- of fabrieksvloervlak ooreenkoms is nie bindend tot so 'n mate waarmee dit verskil met die bepalings van hierdie klousule.

## **6. REGISTRASIE VAN WERKGEWERS**

- 6.1 Elke werkgewer moet, as hy dit nie alreeds ingevolge 'n vorige ooreenkoms gedoen het nie, binne een maand vanaf die datum waarop dié Ooreenkoms in werking tree, en elke werkgewer wat na daardie datum tot die Nywerheid toetree, moet binne een maand vanaf die datum waarop hy met sy werksaamhede begin, aan die Hoofsekretaris van die Raad 'n ingevulde registrasievorm stuur soos van tyd tot tyd deur die Raad gespesifiseer en 'n registrasiefooi soos voorgeskryf in Skedule 1 van hierdie Ooreenkoms.
- L.W.:** Hierdie registrasievorm is verkrygbaar van die Raad.
- 6.2 Wanneer daar enige wysiging in die besonderhede is wat ingevolge klouse 6.1 voorgelê word, moet die werkgewer binne 14 dae ná sodanige wysiging 'n nuwe ingevulde vorm, soos gespesifiseer, aan die Raad stuur.
- 6.3 'n Werkgewer wat van voornemens is om op te hou om 'n werkgewer te wees, moet die Raad minstens 14 dae voor die datum waarop hy van voornemens is om op te hou, skriftelik daarvan in kennis stel.
- 6.4 Elke werkgewer in die Nywerheid, moet op aanvraag van die Raad, binne sewe dae van welke versoek, by die Raad 'n kontantbedrag of waarborg indien wat vir die Raad aanvaarbaar is, om die betaling ten opsigte van sy werknemers soos volg te dek:

6.4.1 Een week se lone;

6.4.2 13 weke se heffings en bydraes ten opsigte van –

6.4.2.1 Verlofgelde;

6.4.2.2 Vakansiebonusgelde;

6.4.2.3 Raadsheffings;

6.4.2.4 Voorsorgfondsbydraes en addisionele Voorsorgfondsbydraes;

Met dien verstande dat die minimum waarborg 'n bedrag van R500 moet wees.

- 6.5 Waar die kontantbedrag of waarborg wat deur die werkgewer gestort is, onvoldoende is om die betaling van lone, heffings en bydraes, soos hierbo vermeld, te dek, moet die werkgewer die kontantbedrag of waarborg op aanvraag van die Raad tot 'n bedrag verhoog wat voldoende is om sodanige betaling te dek. 'n Werkgewer kan die bedrag van sy kontantbedrag of waarborg verminder as 'n vermindering van die aantal werknemers wat hy in sy diens het so 'n vermindering regverdig. Geen vermindering van 'n kontantbedrag of waarborg met tussenposes van minder as ses maande word toegelaat nie.
- 6.6 Die Raad kan 'n kontantbedrag of waarborg wat 'n werkgewer by die Raad gestort het, aanwend om enige bedrag te betaal wat so 'n werkgewer aan die Raad skuld ten opsigte van heffings en bydraes of om die lone te betaal wat so 'n werkgewer aan een of meer van sy werknemers skuld, as die Raad daarvan oortuig is dat sodanige lone deur die betrokke werkgewer aan die betrokke werknemers verskuldig en betaalbaar is. Die totale eis ten opsigte van een of meer werknemers mag nie meer wees as die totale kontantbedrag of waarborg wat by die Raad gestort is nie. Die bedrag wat 'n werknemer as lone kan eis, mag nie meer wees as dié gedeelte van die kontantbedrag of waarborg wat by die Raad gestort is en wat lone verteenwoordig.
- 6.7 Elke werkgewer moet werknemerregisters byhou soos gespesifiseer deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997).
- 6.8 Elke werkgewer moet voldoen aan die toepaslike wet met betrekking tot fabrieke en/of werkskamers.

## **7. TOEGEWING TEN OPSIGTE VAN NUWE KLEIN WERKGEWERS**

Nuwe ondernemings met minder as 10 werknemers (insluitend werknemers betrokke in ander aktiwiteite as meubel-, beddegoed-, stoffering- en gordynvervaardiging bv. administrasie, verkope, bemarking, ens.) kan vir die volgende toegewings ten opsigte van infasering aansoek doen, mits die werknemers toestem en sal die betrokke ondernemings dan verbied word om

aansoek te doen vir 'n Nuut Aangestelde Werknemer Toegewing, soos per klousule 7A hieronder, voor die verstryking of kansellasië van die Nuwe Klein Werkgewers Toegewing:

**FASE EEN: Eerste jaar van registrasie tot die end van September dieselfde jaar**

Gedurende hierdie tydperk is die werkgever vrygestel van die minimum lone, verlofgelde aan die Raad betaalbaar, Vakansiebonusgelde, Voorsorgfonds, addisionele Voorsorgfonds of Siektebystandsfondsbydraes. Werknemers moet besoldig word teen hul huidige loonskale en loonverhogings moet tussen die werkgever en werknemer(s) onderhandel word.

Alle ander bepalings van die Ooreenkoms bly van toepassing, insluitend die volgende:

Enige opgehoopte vakansiegeldbydraes opgeloopt deur die werknemers voor Oktober van die eerste jaar van registrasie moet deur die werkgever uitbetaal word ingevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997)(soos gewysig), wanneer betaalbaar. Die volgende bydraes is betaalbaar soos voorgeskryf in Skedule 1:

- (a) Raadsheffings;
- (b) Vakbondledegelde (indien van toepassing).

**FASE TWEE: Oktober van die tweede jaar van registrasie tot September die daaropvolgende jaar**

Gedurende hierdie tydperk moet die werknemer(s) besoldig word teen hul huidige loonskale en loonverhogings moet tussen die werkgever en werknemer(s) onderhandel word. Bo en behalwe die bydraes betaalbaar in Fase Een, is die volgende bydraes ook betaalbaar soos voorgeskryf in Skedule 1:

- (a) Verlofgelde;
- (b) Vakansiebonusgelde.

**FASE DRIE: Oktober van die derde jaar van registrasie tot September die daaropvolgende jaar**

Gedurende hierdie tydperk moet die werknemer(s) besoldig word teen nie minder as 75% van die heersende minimum weeklike loonskale soos voorgeskryf in Skedule 2 of Skedule 3. Bo en behalwe die bydraes betaalbaar in Fases Een en Twee, is die volgende bydraes nou ook betaalbaar soos voorgeskryf in Skedule 1:

Voorsorgfondsbydraes.

**FASE VIER: Vanaf Oktober van die vierde jaar van registrasie**

Alle bepalings van die heersende Ooreenkoms, deur die Raad geadministreer, is van toepassing, insluitend besoldiging nie minder as 100% van die minimum weeklikse lone soos voorgeskryf in Skedule 2 of Skedule 3 en die betaling van addisionele Voorsorgfondsbydraes of Siektebystandsfondsbydraes soos voorgeskryf in Skedule 1.

Indien 'n onderneming enige tyd meer as 10 werknemers in diens het, sal die bepalings van die heersende Ooreenkoms, insluitend besoldiging nie minder as 100% van die minimum weeklikse lone en alle bydraes normaalweg betaalbaar, outomaties in werking tree.

**7A. TOEGEWING TEN OPSIGTE VAN NUUT AANGESTELDE WERKNEMERS**

Die volgende berekenings kan toegepas word om die besoldiging, heffings en bydraes betaalbaar aan 'n nuwe werknemer, wat deur 'n werkgewer vir die eerste keer in diens geneem is na 1 Julie 2010, te bepaal met dien verstande dat die betrokke onderneming nie 'n Nuwe Klein Werkgewers Toegewing, soos per klousule 7 bo, gegee is nie.

**JAAR EEN van diens:**

- (a) 100% van die voorgeskrewe minimum weekloon vir Algemene Werkers;
- (b) 85% van die voorgeskrewe minimum weekloon vir alle ander beroepsvaardigheidsvlakke van werknemers;
- (c) 100% van die voorgeskrewe Raadsheffings;
- (d) 100% van die voorgeskrewe Verlofgeldfondsbydraes.

**JAAR TWEE van diens:**

- (a) 100% van die voorgeskrewe minimum weekloon vir Algemene Werkers;
- (b) 90% van die voorgeskrewe minimum weekloon vir alle ander beroepsvaardigheidsvlakke van werknemers;
- (c) 100% van die voorgeskrewe Raadsheffings;
- (d) 100% van die voorgeskrewe Verlofgeldfondsbydraes;
- (e) 100% van die voorgeskrewe Siektebystandsgenootskapbydraes OF 100% van die voorgeskrewe Addisionele Voorsorgfondsbydraes.

**JAAR DRIE van diens:**

- (a) 100% van die voorgeskrewe weekloon vir alle beroepsvaardigheidsvlakke van werknemers;
- (b) 100% van die voorgeskrewe Raadsheffings;

- (c) 100% van alle voorgeskrewe Verlofgeldfondsbydraes;
- (d) 100% van die voorgeskrewe Siektebystandsgenootskapbydraes OF 100% van die voorgeskrewe addisionele Voorsorgfondsbydraes;

### **JAAR VIER van diens:**

Na voltooiing van Jaar Drie van diens is alle voorgeskrewe lone, Raadsheffings en bydraes van toepassing en betaalbaar deur die werkgewer en die werknemer.

## **8. DIENSBEPALINGS**

### **8.1 Gewone werkure**

8.1.1 Behoudende andersluidende bepalinge in hierdie Ooreenkoms, mag geen werkgewer van 'n werknemer vereis of hom toelaat om –

8.1.1.1 meer as 44 ure, uitgesonderd etenspouses, in 'n bepaalde week te werk nie;

8.1.1.2 meer as 9 ure, uitgesonderd etenspouses, op 'n bepaalde dag te werk nie;

8.1.2 Alle ure op enige dag gewerk, uitgesonderd etenspouses, moet opeenvolgend wees.

### **8.2 Pouses**

'n Werkgewer moet aan elke werknemer toestaan –

8.2.1 'n ruspouse van 10 minute, so na as moontlik in die middel van elke oggend en middag werksperiode, wat as gewone tyd gewerk geag moet word;

8.2.2 'n etenspouse van tussen 30 minute en 60 minute na 'n aaneenlopende tydperk van werk van nie meer as 5 ure, wat nie as gewone tyd gewerk geag moet word nie.

### **8.3 Oortyd**

8.3.1 Alle tyd wat langer gewerk word as die onderneming se aantal gewone werkure in 'n week, is oortyd.

8.3.2 'n Werkgewer kan 'n werknemer versoek om oortyd te werk. Sodanige versoek mag nie onredelik geweier word nie en die werknemer mag nie toegelaat word

om meer as 10 ure in 'n betaalweek te werk nie. Alle werknemers moet ten minste voorafkennisgewing van 24 uur gegee word vir oortydwerk. Om oortyd vir langer as 10 ure in 'n betaalweek te werk moet met behoorlike motivering vooraf toestemming van die Raad verkry word.

8.3.3 'n Werknemer is nie op oortyd geregtig tensy hy die weeklikse gewone aantal ure van sy onderneming voltooi het nie, tensy die tyd verloor weens siekte is waarvoor hy 'n mediesesertifikaat moet voorlê op die dag wat hy werk vervat.

8.3.4 Ten einde oortyd te bereken-

8.3.4.1 Betaalde siekteverlof;

8.3.4.2 Betaalde publieke vakansiedae;

8.3.4.3 Betaalde studieverlof;

8.3.4.4 Betaalde gesinsverantwoordelikhedsverlof; en

8.3.4.5 Betaalde vakbondverteenvoerdersverlof

word as betaalde gewone werkure geag.

8.3.5 Motorvoertuigbestuurders en motorvoertuigspanne mag nie verplig of toegelaat word om oortyd te werk-

8.3.5.1 meer as 15 ure per dag, wat gewone werkure insluit, oortydure, etenspouses en teepouses; en

8.3.5.2 40 ure in 'n week van Maandag tot Saterdag.

8.3.6 Alle nuut aangestelde motorvoertuigbestuurders en motorvoertuigspanne in diens geneem na 1 Julie 2008 moet oortyd ontvang gelykstaande aan slegs 1.5 x hul gewone uurloon, ongeag die ure oortyd gewerk deur welke bestuurders en spanne.

## 8.4 Skofwerk

8.4.1 Geen gewone skof moet langer as nege ure per dag of 44 ure per week duur nie.

8.4.2 Daar moet minstens ses uur verloop tussen die opeenvolgende skofte van 'n werknemer.

8.4.3 Waar 'n werknemer se gewone skof of 'n gedeelte daarvan op 'n openbare vakansiedag gewerk word, moet die betrokke werknemer vir so 'n skof soos volg besoldig word:

- 8.4.3.1 As die grootste gedeelte van so 'n skof op 'n openbare vakansiedag gewerk word, word geag dat die hele skof op so 'n dag gewerk is, en moet die werknemer vir werk op 'n openbare vakansiedag besoldig word;
- 8.4.3.2 as die kleinste gedeelte van so 'n skof op so 'n dag gewerk word, word geag dat die hele skof op 'n weekdag gewerk is, en moet die werknemer teen sy gewone besoldiging besoldig word.

8.4.4 Die tyd wat 'n werknemer werk ná die voltooiing van sy gewone skof moet as oortyd geag word en daarvoor moet hy besoldig word ooreenkomstig die voorgeskrewe lone met dien verstande dat die onderneming se weeklikse gewone werkure oorskry is.

## 8.5 **Openbare vakansiedae**

8.5.1 Die openbare vakansiedae geproklameer kragtens die Wet op Openbare Vakansiedae, 1994 (Wet 36 van 1994) is vakansiedae met besoldiging, behalwe as 'n openbare vakansiedag op 'n dag val wat nie normaalweg 'n werkdag is nie.

8.5.2 Ingeval 'n werknemer se dienste deur die werkgever beëindig word sewe werkdae of minder voor Goeie Vrydag, is die werknemer geregtig op betaling vir Goeie Vrydag en Gesinsdag.

8.5.3 Ingeval 'n werknemer se dienste deur die werkgever beëindig word sewe werkdae of minder voor die jaarlikse sluitingsdatum ingevolge hierdie Ooreenkoms, is die werknemer geregtig op betaling vir alle openbare vakansiedae gedurende die jaarlikse sluiting.

## 8.6 **Jaarlikse sluiting**

Die jaarlikse sluiting is vir 'n tydperk van 15 agtereenvolgende werkdae tussen 1 Desember van elke jaar en 31 Januarie van die volgende jaar of soos van tyd tot tyd deur die Raad vasgestel.

Gedurende die jaarlikse sluiting mag geen werkgever werk verrig of van 'n werknemer vereis of hom toelaat om werk te verrig, en geen werknemer mag werk onderneem hetsy teen besoldiging al dan nie.

Indien die jaarlikse sluitingsdatums deur die Raad vasgestel word, kan 'n onderneming aansoek om vrystelling van die voorgeskrewe jaarlikse sluitingsdatums doen, mits die onderneming oortuig is dat buitengewone omstandighede bestaan, wat die goedkeuring van vrystelling regverdig.

## 8.7 **Betaalde siekteverlof en bewys van ongeskiktheid**

8.7.1 "Siekteverlofsiklus" beteken die tydperk van ses en dertig (36) maande diens by dieselfde werkgewer wat onmiddellik volg op:

8.7.1.1 die aanvang van 'n werknemer se diens; of

8.7.1.2 die voltooiing van daardie werknemer se vorige siekteverlofsiklus.

8.7.2 Betaalde siekteverlof is 10 werkdade gedurende enige tydperk van 12 agtereenvolgende maande diens en 30 werkdade in 'n siekteverlofsiklus.

8.7.3 Ondanks klousule 8.7.2 is 'n werknemer, gedurende die eerste ses maande diens, geregtig op een dag siekteverlof met betaling vir elke 26 dae gewerk.

8.7.4 Gedurende 'n werknemer se eerste siekteverlofsiklus kan die werkgewer die werknemer se geregtigheid op siekteverlof ingevolge klousule 8.7.2 verminder met die getal dae siekteverlof wat ingevolge klousule 8.7.3 geneem is.

8.7.5 'n Werkgewer moet 'n werknemer vir 'n dag siekteverlof betaal-

8.7.5.1 die loon wat die werknemer gewoonlik sou ontvang het vir werk op daardie dag; en

8.7.5.2 op die werknemer se gewone betaaldag.

8.7.6 'n Werknemer wat weens ongeskiktheid, afwesig was van sy/haar werk gedurende die werknemer se eerste drie individuele dae van siekteverlof in 'n siekteverlofsiklus moet betaling ontvang vir siekteverlof ongeag of die werknemer 'n mediese sertifikaat voorlê of nie. 'n Werkgewer kan 'n werknemer versoek om 'n mediese sertifikaat voor te lê van die vierde individuele dag van siekteverlof, weens ongeskiktheid, in elke siekteverlofsiklus.

8.7.7 Die mediese sertifikaat moet die aard en tydperk van die werknemer se ongeskiktheid vir werk verklaar en die mediese sertifikaat moet uitgereik en

onderteken wees deur 'n mediese praktisyn, tradisionele heler of 'n ander persoon was gekwalifiseer is om pasiente te diagnoseer en te behandel en wat geregistreer is by 'n beroepsraad wat deur 'n Wet van die Parlement ingestel is.

8.7.8 Indien dit nie redelikerwys uitvoerbaar is vir 'n werknemer wat op die werkgewer se perseel woon om 'n mediese sertifikaat te bekom nie, mag die werkgewer nie betaling ingevolge klousule 8.7.7 weerhou nie tensy die werkgewer redelike bystand aan die werknemer verleen om die sertifikaat te bekom.

## 8.8 Diensbeëindiging

### 8.8.1 Kennisgewingtydperke-

Die kennisgewingtydperke van toepassing op die werknemers sowel as die werkgewers in die Nywerheid is soos volg:

- Gedurende die proeftydperk van twee maande – een uur kennis.
- Tot 'n jaar diens (proeftydperk ingesluit) – een week kennis.
- Meer as een jaar diens (proeftydperk ingesluit) – twee weke kennis.

Met dien verstande dat die reg van 'n werkgewer of werknemer om 'n dienskontrak vir 'n regsgeldige rede sonder kennisgewing te beëindig, nie hierdeur geraak word nie.

8.8.2 'n Werkgewer en 'n werknemer kan nietemin ooreenkom om vir 'n langer tydperk kennis te gee, en versuim om aan so 'n reëling te voldoen, is 'n oortreding van dié klousule.

8.8.3 'n Werkgewer of 'n werknemer kan 'n dienskontrak sonder kennisgewing beëindig deur, in plaas van kennis te gee, 'n bedrag gelyk aan minstens die loon vir een uur, een week of twee weke, na gelang van die geval, vir dié langer tydperk waarvoor die werkgewer en sy werknemer ooreengekom het, aan die werknemer te betaal of aan die werkgewer te betaal of te verbeur, na gelang van die geval.

8.8.4 Die kennisgewing hierbo gemeld moet nie met jaarlikse verlof of met 'n tydperk van afwesigheid weens siekte van hoogstens ses weke in 'n bepaalde jaar, saamval nie.

## 8.9 **Absentëisme**

Geen werknemer mag gedurende die tye waarop die onderneming oop is, sonder die uitdruklike toestemming van sy werkgewer van sy werk wegbly nie, behalwe weens siekte en/of beserings of weens oorsake buite die beheer van die werknemer. 'n Werknemer wat versuim om hom vir werk aan te meld, moet sy werkgewer binne 24 uur op die vinnigste manier moontlik daarvan in kennis stel.

## 8.10 **Korttyd, ontslag gegrond op bedryfsvereistes en skeidingsloon**

### 8.10.1 **Korttyd**

8.10.1.1 As 'n werkgewer weens 'n handelsslapte, 'n tekort aan grondstowwe, 'n algemene onklaarraking van uitrusting of masjinerie veroorsaak deur 'n ongeluk of ander onvoorsiene noodtoestand, sy werknemers nie in diens kan hou vir die aantal gewone werkure per week wat gewoonlik in sy onderneming gewerk word nie, kan die werkgewer, behoudens hierdie klousule, sy werknemers korttyd laat werk gedurende, maar nie vir langer nie as die tydperk wat so 'n handelsslapte, tekort aan grondstowwe of algemene onklaarraking van masjinerie of uitrusting duur. Met dien verstande dat kennisgewing met betrekking tot die instelling van korttyd skriftelik aan die vakverenigingverteenwoordiger gegee word voor die datum waarop korttyd in werking tree. Wanneer korttyd gewerk word moet die werk beskikbaar tussen die werknemers in enige afdeling verdeel word.

8.10.1.2 'n Werknemer wat op die gewone aanvangstyd van die onderneming vir diens aanmeld en vir wie nie werk beskikbaar is nie, of vir wie werk deur die loop van die dag onbeskikbaar raak, moet vir sodanige dag 'n bedrag nie minder nie as 4 uur se lone betaal word, tensy hy vooraf deur die werkgewer in kennis gestel is dat sy dienste nie op die betrokke dag benodig word nie.

### 8.10.2 **Ontslag gegrond op bedryfsvereistes**

Wanneer 'n werkgewer beoog om een of meer werknemers te ontslaan weens redes gegrond op die werkgewer se bedryfsvereistes, onderworpe daaraan dat korttyd van minder as 35 uur per week oor 'n aaneenlopende tydperk van ten minste een week gewerk is, moet die werkgewer voldoen aan die vereistes volgens voorskrif van die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995), sowel as die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997), vir

sover as wat hierdie Ooreenkoms nie punte dek soos voorgeskryf in vermeldde Wette nie.

### 8.10.3 Skeidingsloon

Skeidingsloon gelyk aan een week se gewone besoldiging vir elke voltooide jaar diens is betaalbaar: Met dien verstande dat gedurende die eerste en laaste jaar van diens, 10 maande diens of meer as een voltooide jaar diens geag word.

## 8.11 Vakbondverteenwoordigersverlof

8.11.1 Vir die doel om opleidingskursusse en/of seminare en/of vergaderings by te woon wat gereël word deur die vakbonde wat partye by hierdie Ooreenkoms is, is vakbondverteenwoordigers geregtig op betaalde verlof van 7 dae per jaar en senior vakbondverteenwoordigers op betaalde verlof van 10 dae per jaar. Wanneer offisiële vergaderings van die Bedingingsraad bygewoon word, is vakbondverteenwoordigers geregtig op addisionele verlof waarvoor die Raad die vakbondverteenwoordiger se onderneming vir die werklike verlies van werkure van die vakbondverteenwoordiger terugbetaal, wat deur die onderneming aan die vakbondverteenwoordiger betaal word tesame met sy gewone weekloon asof die vakbondverteenwoordiger op die dag gewerk het wat hy 'n offisiële vergadering by die Bedingingsraad bygewoon het, met ingang van die datum waarop hierdie Ooreenkoms inwerking tree, onderworpe aan die volgende voorwaardes:

8.11.1.1 Die verlofsiklus tree in werking op 1 Julie elke jaar. Verlof wat nie deur 'n senior vakbondverteenwoordiger en/of vakbondverteenwoordiger geneem word nie moet toeval aan die nuut gekose senior vakbondverteenwoordiger en/of vakbondverteenwoordiger gedurende 'n bepaalde verlofsiklus. Verlof is nie oploopbaar of oordraagbaar van een werkgewer na 'n ander werkgewer nie.

8.11.1.2 Die vakbond moet die program van opleidingskursusse en/of seminare en/of die agenda van vergaderings minstens sewe dae vooraf aan werkgewers bekend maak.

8.11.1.3 Die vakbond moet vooraf reëlings met 'n werkgewer tref vir die vrystelling van sleutelpersoneel. Hoogstens 50% van die gekose senior vakbondverteenwoordigers en/of vakbondverteenwoordigers by 'n besondere onderneming mag op 'n spesifieke dag 'n opleidingskursus en/of seminar en/of vergadering bywoon.

- 8.11.1.4 Die aantal vakbondverteenvoerders wat in 'n spesifieke onderneming gekies word, moet in die verhouding van hoogstens een tot 30 werknemers wees.
- 8.11.1.5 Die name van die gekose senior vakbondverteenvoerders en/of vakbondverteenvoerders moet deur die senior vakbondverteenvoerder aan die werkgewer bekend gemaak word.
- 8.11.1.6 Die vakbond moet die werkgewer van skriftelike bewys voorsien dat die opleidingskursus en/of seminaar en/of vergadering, vir watter doel die betaalde verlof toegestaan is, deur die spesifieke senior vakbondverteenvoerders en/of vakbondverteenvoerders bygewoon is.

## 8.12 Kraamverlof

8.12.1 'n Vroulike werknemer wat vir 'n bevalling gaan, is geregtig op kraamverlof vir 'n tydperk van hoogstens ses maande, met 'n waarborg van herindiensneming na verstryking van die voorafgenoemde tydperk op dieselfde bepalings en diensvoorwaardes as op die datum waarop die kraamverlof toegestaan is, onderworpe aan die volgende voorwaardes:

- 8.12.1.1 Die werknemer wat met kraamverlof afwesig is, moet haar werkgewer voor of op die verstrykingsdatum van die tydperk van ses maande in kennis stel of sy haar diens sal hervat al dan nie.
- 8.12.1.2 Bewys van die bevalling moet aan die werkgewer verskaf word op die datum waarop die werknemer diens hervat in die vorm van 'n geboortesertifikaat of 'n sterftesertifikaat, in die geval van 'n stilgeboorte, of 'n mediese sertifikaat in die geval van 'n miskraam;
- 8.12.1.3 Die werkgewer kan die waarborgtydperk van ses maande verleng by ontvangs van 'n geldige mediese sertifikaat van 'n geregistreerde mediese praktisyn waarin gesertifiseer word dat die werknemer om mediese redes nie diens kan hervat nie.
- 8.12.1.4 Die werkgewer sal toegelaat word om 'n tydelike werknemer in diens te neem in dieselfde kategorie as die werknemer aan wie kraamverlof toegestaan is op 'n tydelike kontrakbasis vir die tydperk van afwesigheid van die werknemer aan wie kraamverlof toegestaan is.
- 8.12.1.5 Gedurende die tydperk soos bo vermeld, is al die bepalings van die ooreenkomste wat deur die Raad geadministreer word op die tydelike werknemer van toepassing.

8.12.1.6 Gedurende die kontraktydperk kan die werkgewer, onderworpe aan die Goeie Praktykskode in Bylae 8 van die Wet bevat, of om enige ander regsgeldige rede die kontrak van tydelike diens beëindig.

8.12.1.7 'n Vroulike werknemer wat vir 'n bevalling gaan, moet haar werkgewer 16 weke voor die tyd in kennis stel.

### 8.13 **Verlof vir gesinsverantwoordelikheid**

8.13.1 'n Werknemer wat langer as 4 maande by 'n werkgewer in diens is, is jaarliks geregtig op 3 dae betaalde verlof teen volle betaling, met voorlegging van die nodige bewyse, wanneer die werknemer se kind gebore is of wanneer 'n kind siek is. Met die afsterwe van die werknemer se gade, lewensmaat, ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind of broer of suster is die werknemer geregtig op 'n verdere 2 dae se betaalde verlof teen volle betaling, met voorlegging van die nodige bewyse.

8.13.2 'n Werknemer se ongebruikte geregtigheid op verlof ingevolge die bepaling van hierdie klousule verstryk jaarliks en mag nie ophoop nie.

### 8.14 **Studieverlof**

Werkgewers kan studieverlof slegs aan permanente, voltydse werknemers toestaan onderworpe aan die volgende voorwaardes:

8.14.1 Die werkgewer kan na eie goeddunke studieverlof toestaan, maar kan toestemming nie onredelik weerhou nie.

8.14.2 Indien studieverlof deur die werkgewer toegestaan is, mag dit vir 'n maksimum van twee vakke per jaar wees.

8.14.3 Indien studieverlof deur die werkgewer toegestaan is, mag dit beperk wees tot twee dae betaalde studieverlof per vak, naamlik die laaste werkdag voor die eksamendatum en op die eksamendag.

8.14.4 Die werknemer moet, sodra dit beskikbaar is, die uitslag van elke eksamen aan die werkgewer voorlê.

8.14.5 Indien 'n werknemer 'n vak druipe moet die werknemer die verlof aan hom/haar toegestaan aan die werkgewer terugbetaal teen 'n tarief van een dag se loon per gedruipete vak.

### 8.15 **Vastetermykontrak van indiensneming**

'n Werkgewer wat beoog om 'n werknemer vir 'n vastetermy in diens te neem moet 'n geskrewe vastetermykontrak van indiensneming met die werknemer sluit. Welke vastetermykontrak van indiensneming moet voldoen aan die bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997)(soos gewysig).

### 8.16 **Onbepaalde tydperk kontrak van indiensneming**

'n Werkgewer wat van voorneme is om 'n werknemer vir 'n onbepaalde tydperk in diens te neem moet 'n skriftelike onbepaalde tydperk kontrak van indiensneming met die werknemer sluit. Welke onbepaalde tydperk kontrak van indiensneming moet voldoen aan die bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997)(soos gewysig).

### 8.17 **Dienskontrak**

Elke werkgewer moet aan 'n werknemer 'n dienssertifikaat uitreik met die beëindiging van die werknemer se dienskontrak. Welke sertifikaat moet voldoen aan die bepalings van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997)(soos gewysig).

## 9. ALGEMEEN

### 9.1 **Werk volgens 'n aansporingskema**

9.1.1 'n Werkgewer wat 'n aansporingskema wil begin, moet 'n gesamentlike komitee van verteenwoordigers van die bestuur en die werknemers in die lewe roep wat, na oorlegpleging met die vakverenigingparty by hierdie Ooreenkoms wie se lede daarby betrokke is, op die voorwaardes van so 'n skema kan besluit.

9.1.2 Die voorwaardes van so 'n aansporingskema en 'n latere wysiging daarvan waarvoor die komitee mag ooreenkom, moet op skrif gestel en onderteken word deur die lede van die komitee en mag nie deur die komitee verander of deur een van die twee partye beëindig word nie, tensy die party wat die skema wil verander of beëindig skriftelik aan die ander party kennis gegee het vir 'n tydperk waarop die partye mag besluit wanneer hulle met so 'n skema begin.

### 9.2 **Tydlike werkverskaffingsdienste en/of verhuurders van arbeid**

9.2.1 Die tydelike werkverskaffingsdiens en/of die verhuurder van arbeid en die werkgewer is gesamentlik en afsonderlik aanspreeklik indien die tydelike

werkverskaffingsdiens en/of verhuurder van arbeid, ten opsigte van enige van sy werknemers, enige bepalinge van die Ooreenkoms oortree.

9.2.2 'n Tydelike werkverskaffingsdiens en/of verhuurder van arbeid wat arbeiders voorsien moet alle beroepsvaardigheidsvlakke van werknemers besoldig soos voorgeskryf in Skedule 2 en Skedule 3 van hierdie Kollektiewe Ooreenkoms. Alle bepalinge van hierdie Kollektiewe Ooreenkoms is mutatis mutandis van toepassing.

### 9.3 **Buitewerk**

9.3.1 Geen werkgewer mag van enigeen van sy werknemers vereis of hom toelaat om werk in verband met die Nywerheid elders as in sy onderneming te onderneem nie, behalwe waar dié werk in verband staan met die voltooiing van 'n bestelling wat by so 'n werkgewer geplaas is op persele wat behoort aan of geokkupeer word deur die persoon vir wie die werk onderneem word.

9.3.2 Geen werknemer wat in die Nywerheid betrokke is, mag, terwyl hy in diens van 'n werkgewer in dié Nywerheid is, vir eie rekening vir verkoop of namens 'n ander persoon of firma teen vergoeding, bestelling werf of opneem vir of werk in verband met die Nywerheid onderneem nie, hetsy teen besoldiging al dan nie.

9.3.3 Geen werkgewer mag werk in verband met dié Nywerheid, hetsy geheel of in dele, uitbestee nie, behalwe aan 'n onderneming wat aanvaar is as lid van die werkgewersorganisasie wat 'n party is by hierdie Ooreenkoms of wat by die Bedingingsraad geregistreer is.

### 9.4 **Verskaffing van gereedskap**

Die werkgewer moet werksbanke, klampe, handskroewe, lympotte en alle kwaste verskaf. Die werkgewer moet die gereedskap van sy werknemers wat hulle gewoonlik gebruik op sy koste verseker teen verlies of vernietiging deur brand of inbraak by die perseel. In dié verband is elke werknemer verplig om, wanneer dit van hom vereis word, 'n inventaris te verstrek van die gereedskap in sy besit en moet hy voorts die inligting verstrek wat die versekeraars van tyd tot tyd ten opsigte van genoemde gereedskap mag vereis en verder sy gereedskap in 'n gereedskapkis toegesluit hou.

### 9.5 **Indiensneming van minderjariges en geforseerde arbeid**

Geen onderneming mag 'n persoon in diens neem teenstrydig met Hoofstuk 6 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997) nie.

## 9.6 **Werkende werkgewers**

Alle werkende werkgewers moet voldoen aan die werkure, betaling van Verlofgelde en betaling van Vakansiebonusgelde teen die voorgeskrewe loonskaal van 'n voorman, betaling van Voorsorgfondsbydraes, addisionele Voorsorgfondsbydraes, betaling van heffings van die Raad en betaling van lone vir openbare vakansiedae.

## 9.7 **Verbode indiensneming**

Ondanks andersluidende bepalings in hierdie Ooreenkoms, word geen bepaling wat die indiensneming van of werkverskaffing aan 'n werknemer vir enige klas werk of op enige voorwaardes verbied, geag die werkgewer te onthef van die betaling van die besoldiging en die nakoming van die voorwaardes wat hy sou moes betaal of nagekom het as sodanige indiensneming of werkverskaffing nie verbode was nie.

## 9.8 **Indiensneming van vakbondlede**

Geen persoon sal verbied word om in die Nywerheid te werk nie, hetsy aan 'n erkende vakbond behoort al dan nie.

## 9.9 **Vakbondverteenwoordigers in die Raad en komitees van 'n nasionale aard in die Nywerheid**

Elke werkgewer moet aan alle werknemers van hom wat verteenwoordigers in die Raad of in komitees van die vakbonde wat partye tot die Raad is, alle redelike fasiliteite verleen om hul pligte na te kom in verband met vergaderings wat deur hierdie liggame gehou word.

## 9.10 **Ledegelde vir vakbonde**

Elke werkgewer moet van die lone van al sy werknemers wat lede van die vakbondpartye tot hierdie Ooreenkoms is, vakbond ledegelde aftrek ooreenkomstig hul konstitusies en die vakbond ledegeld aan die betrokke vakbond betaal soos deur die betrokke vakbond voorgeskryf.

## 9.11 **Heffings van die Raad**

9.11.1 Ter bestryding van die uitgawes van die Raad moet elke werkgewer en elke werknemer in die Nywerheid aan die Raad 'n bedrag, soos gespesifiseer in Skedule 1 van hierdie Ooreenkoms, betaal.

9.11.2 'n Werkgewer en werknemer in die Nywerheid moet, ten opsigte van elke werknemer werksaam by hom, aan die Raad 'n bedrag, soos gespesifiseer in Skedule 1 van hierdie Ooreenkoms, betaal vir die handhawing van 'n dispuutbeslegtingsstelsel, soos vereis deur die Wet.

## 9.12 **Vertoning van Ooreenkoms en kennisgewings**

9.12.1 Elke werkgewer op wie die Kollektiewe Ooreenkoms bindend is moet 'n afskrif van die Kollektiewe Ooreenkoms te alle tye in die werkplek beskikbaar stel.

9.12.2 Elke werkgewer moet 'n kennisgewing van die amptelike werkure wat die aanvangs- en uitskeitye van werk vir elke dag van die week, die etenspouse en die teepouses in die voor- en namiddag meld, op 'n plek in sy onderneming vertoon wat geredelik vir sy werknemers toeganklik is.

## 9.13 **Administrasie en toepassing van Ooreenkoms**

Die Raad is die liggaam wat verantwoordelik is vir die administrasie en toepassing van hierdie Ooreenkoms en kan vir die leiding van werkgewers en werknemers in die Nywerheid menings uitspreek en beslissings gee wat nie met die bepalings daarvan teenstrydig is nie.

## 9.14 **Agente**

Die Raad of the Sekretaris moet gespesifiseerde persone as agente aanstel om behulpsaam te wees met die uitvoering van die bepalings van hierdie Ooreenkoms.

## 9.15 **Bepalings ultra vires verklaar**

Indien 'n bepaling van dié Ooreenkoms deur 'n bevoegde hof *ultra vires* verklaar word, word die ander bepalings van die Ooreenkoms geag die Ooreenkoms uit te maak en bly dit van krag vir die onverstreke termyn van hierdie Ooreenkoms.

## 9.16 **Beskermende klere/uniforms**

Elke werkgewer moet beskermende klere verskaf aan elke werknemer, soos gespesifiseer ingevolge die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, 1993, wat die eiendom van die werkgewer bly maar, wanneer dit aan die betrokke werknemer uitgereik word, hy verantwoordelik is om sy beskermende klere skoon en in 'n goeie en behoorlike toestand te hou.

## 9.17 **Verpligte aftree-ouderdom**

'n Werknemer in die Nywerheid moet op die ouderdom van 65 jaar aftree tensy anders deur die werkgewer en werknemer ooreenkomgekom.

## 9.18 **Laat/nie-betaling en allokering van bydraes, gelde en heffings**

Alle bydraes, gelde en heffings ingevolge hierdie Ooreenkoms moet maandeliks aan die Raad betaal word, nie later nie as die tiende dag van die volgende maand.

'n Werkgewer wat met betalings agterstallig is en wat versuim nadat hy deur die Raad skriftelik gewaarsku is om die uitstaande bedrae binne sewe dae vanaf die datum van sodanige waarskuwing te betaal, kan deur die Raad versoek word om die bedrae weekliks te betaal ingevolge die bepalings en voorwaardes soos van tyd tot tyd deur die Raad bepaal.

Indien die Raad 'n bedrag verskuldig nie ontvang teen die tiende dag van die volgende maand nie, moet die werkgewer op sodanige bedrag of op sodanige kleiner bedrag wat onbetaal bly rente betaal, bereken teen 'n tarief van 15% per jaar of gedeelte daarvan vanaf dié tiende dag tot die dag waarop die Raad die betaling werklik ontvang.

Die Raad is geregtig om bydraes, gelde en heffings, vanaf werkgewers ten opsigte van werknemers ontvang, aan die Fondse van die werknemers toe te wys soos van tyd tot tyd deur die Raad goedgeag.

#### 9.19 **Ouditering en rekeningkunde**

Die Raad moet verseker dat behoorlike boekhouding en rekords gehou word ten opsigte van elke Fonds deur die Raad geadministreer, en dat 'n jaarlikse oudit van elke Fonds uitgevoer word ooreenkomstig met die bepalings van die Wet en die Konstitusie van die Raad.

## 10. VRYSTELLINGS

### 10.1 **Vrystelling- en Onafhanklike Appélliggaam**

'n Vrystellingsliggaam en 'n onafhanklike appélliggaam wat hierby ingestel is sal alle aansoeke om vrystelling van die bepalings van hierdie Ooreenkoms in ag neem en so spoedig moontlik, ingevolge die voorgeskrewe kriteria, 'n appél beslis teen-

10.1.1 die Bedingingsraad se afkeuring van 'n party of nie-party se aansoek om vrystelling van die bepalings van die Kollektiewe Ooreenkoms; en

10.1.2 die ontrekking van 'n vrystelling by die Bedingingsraad.

### 10.2 **Administrasie**

10.2.1 Enige persoon op wie die Kollektiewe Ooreenkoms bindend is kan aansoek doen om vrystelling van enige van die bepalings van hierdie Ooreenkoms.

- 10.2.2 'n Aansoek om vrystelling moet skriftelik op die voorgeskrewe aansoekvorm van die Bedingingsraad, en op die Bedingingsraad beteken word. Die Aansoeker of die Appellant, afhangende van die aard van die proses, moet die betrokke liggaam oortuig dat 'n aansoek of appél behoorlik op die korrekte liggaam beteken is.
- 10.2.3 'n Werkgewer wat aansoek om vrystelling doen moet sy/haar werksmag raadpleeg deur middel van hul vakbondverteenwoordigers of, waar daar geen vakbondverteenwoordigers is nie, met die werksmag self na gelang van die behoefte vir die vrystelling en die invloed op die werknemers, en moet skriftelik bewys van welke konsultasie en die menings deur die werksmag in dié verband uitgespreek asook getekende bevestiging deur alle individuele werknemers wat geraak word, in die aansoek insluit.
- 10.2.4 Die Bedingingsraad moet aan elkeen aan wie die Bedingingsraad of die Onafhanklike Appélliggaam vrystelling verleen het, 'n vrystellings-kennisgewing uitreik, waarin die volgende gemeld word:
- 10.2.4.1 Die volle naam van die betrokke persoon/persone of onderneming;
  - 10.2.4.2 die presiese bepaling(s) van die Kollektiewe Ooreenkoms waarvan vrystelling verleen word;
  - 10.2.4.3 die voorwaardes waarop vrystelling verleen word;
  - 10.2.4.4 die tydperk van vrystelling; en
  - 10.2.4.5 die datum waarop vrystelling van krag is.
- 10.2.5 Die Bedingingsraad moet verseker dat –
- 10.2.5.1 alle vrystellingskennisgewings aan die aansoekers uitgereik word;
  - 10.2.5.2 'n afskrif van elke kennisgewing uitgereik deur die Bedingingsraad behou word;
- 10.2.6 Die Bedingingsraad mag, op gegronde redes, die houer van 'n vrystellingskennisgewing 30 dae kennis gee van die Raad se voorneme om by die onafhanklike appélliggaam aansoek te doen om intrekking van die vrystelling.
- 10.2.7 By oorweging van 'n aansoek om vrystelling van die bepaling van 'n kollektiewe ooreenkoms gesluit in die Bedingingsraad moet die volgende prosedures en kriteria in ag geneem word:

By oorweging van 'n aansoek om vrystelling of 'n appél om weiering van vrystelling, moet die Raad of die onafhanklike appélliggaam alle aanbevelings aan hulle voorgelê in ag neem, asook die menings uitgespreek deur die Bedingingsraad, die werkgewer(s) en die werksmag, enige ander voorleggings ontvang met betrekking tot die aansoek en die moontlike invloed van die vrystelling op mededingers, werknemers en andere;

10.2.8 die vrystelling mag nie bepalings vervat wat 'n onredelike nadelige invloed het op die billike, gelyke en eenvormige toepassing in die Nywerheid van 'n kollektiewe ooreenkoms wat in die Bedingingsraad gesluit is nie;

10.2.9 Geen vrystelling mag vir 'n onbepaalde tydperk of as 'n algehele (totale) vrystelling toegestaan word nie.

## **11. VERLOFGELDFONDS**

11.1 Elke werkgewer moet ten opsigte van elke werknemer Verlofgelde gegrond op die besoldiging bereken op die wyse soos gespesifiseer in Skedule 1, maandeliks oorbetaal aan die Raad, op die gespesifiseerde vorm, nie later nie as die tiende dag van die volgende maand.

11.2 Waarborge ingedien ten opsigte van Verlofgelde:

11.2.1 Elke werkgewer wat aan die Raad 'n aanvaarbare waarborg verskaf vir die totale bedrag van sy berekende jaarlikse verpligtinge ingevolge hierdie klousule, moet, sonder om sy aanspreeklikheid teenoor sy werknemers enigsins te beperk, vrystelling verleen word van die betaling aan die Raad op die wyse gespesifiseer: Met dien verstande dat die vrystelling onderworpe is aan sodanige bepalings en voorwaardes as wat die Raad van tyd tot tyd daarop van toepassing maak.

11.2.2 Elke werkgewer moet 'n maandelikse staat, soos gespesifiseer in klousule 11.1 bo, ten opsigte van al sy werknemers indien. Indien 'n werknemer se diens beëindig word gedurende die maand, moet 'n staat soos gespesifiseer, met die bedrag verskuldig ten opsigte van Verlofgelde vir die periode werksaam tussen Oktober en September van die volgende jaar, aan die Raad besorg word. Indien

geen werknemer se diens beëindig word gedurende die maand nie, moet die Raad op die gespesifiseerde vorm in kennis gestel word.

- 11.2.3 Elke werkgewer moet nie later nie as 10 November van elke jaar 'n staat in die vorm gespesifiseer aan die Raad besorg, waarop al die besonderhede van alle werknemers in die werkgewer se diens, soos teen 30 September, wat deur hom betaal moet word ingevolge hierdie klousule, verskyn.
- 11.2.4 Die werkgewer moet nie later nie as 23 Desember van elke jaar 'n staat soos gespesifiseer aan die Raad besorg, waarop die werklike gelde uitbetaal ten opsigte van Verlofgeldfonds aan al sy werknemers asook gelde nie uitbetaal nie, verskyn.
- 11.3 Verlofgelde moet aan werknemers betaal word tussen 7 Desember en 13 Desember van elke jaar. Verlofgelde moet aan werknemers wie se dienskontrakte gedurende die kontribusiejaar beëindig is, binne twee maande na beëindiging betaal word.
- 11.4 Verlofgelde moet aan die werknemer deur middel van elektroniese oorplasing na die werknemer se bankrekening of 'n kontantjek of 'n tjek van die Raad getrek, ten gunste van die werknemer betaal word.
- 11.5 **Administrasie van die Fonds**
- 11.5.1 Die Verlofgeldfonds moet deur die Raad geadminestreer word en alle onkoste wat in verband met die administrasie van die Verlofgeldfonds aangegaan word, moet teen die Raad gedebiteer word.
- 11.5.2 Alle gelde wat in die Verlofgeldfonds gestort word, moet belê word soos voorgeskryf ingevolge artikel 53(5) van die Wet, en die rente opgehoop op sodanige beleggings sal die algemene fondse van die Raad toeval as teenprestasie vir die Raad se administrasie van die Fonds. Alle betalings uit die Verlofgeldfonds moet geskied deur middel van tjeks getrek op die Fonds se rekening, en dié tjeks moet geteken word deur drie persone wat behoorlik daartoe gemagtig is deur die Raad. Die Raad moet 'n register hou van elke werknemer ten opsigte van wie betalings ingevolge hierdie klousule gedoen word, en ook van die bedrag wat ten behoeve van hom in die Verlofgeldfonds gestort word.
- 11.5.3 Die Verlofgeldfonds moet gebruik word om op die grondslag hieronder genoem, verlofgeld onder die betrokke werknemers te verdeel: Elke werknemer moet verlofgeld betaal word wat gelyk is aan die bedrag wat gedurende die jaar eindigend die laaste week van September ten behoeve van hom in die Verlofgeldfonds gestort is.

- 11.5.4 'n Werknemer wat ononderbroke in diens was gedurende die jaar vanaf die eerste week in Oktober van die vorige jaar tot die laaste week in September van die huidige jaar moet verlofgeld gedurende Desember van dié jaar ontvang van nie minder nie as twee weke se gewone lone. Enige tekort moet deur die werkgewer aan die werknemer betaal word.
- 11.5.5 Verlofgelde wat vir 'n tydperk van twee jaar vanaf die datum waarop hulle betaalbaar word, onopgeëis bly, val aan die algemene fondse van die Raad toe: Met dien verstande dat die Raad aanspreeklik is vir die betaling, uit die algemene fondse van die Raad, van alle verlofgelde wat verskuldig is en opgeëis word gedurende 'n verdere tydperk van drie jaar vanaf die datum waarop hulle aldus aan die algemene fondse van die Raad toegeval het: Voorts met dien verstande dat, indien die Raad ontbind word gedurende enigeen van die tydperke hierin genoem, sodanige geld drie maande na die datum van sodanige ontbinding finaal aan die Raad se algemene fondse toeval.

## **12. VAKANSIEBONUSFONDS**

- 12.1 Elke werkgewer moet ten opsigte van elke werknemer Vakansiebonusgelde op die wyse soos gespesifiseer in Skedule 1, maandeliks oorbetal aan die Raad, op die gespesifiseerde vorm, nie later nie as die tiende dag van die volgende maand.
- 12.2 Waarborge ingedien ten opsigte van Vakansiebonusfonds:
- 12.2.1 Elke werkgewer wat aan die Raad 'n aanvaarbare waarborg verskaf vir die totale bedrag van sy berekende jaarlikse verpligtinge ingevolge hierdie klousule, moet, sonder om sy aanspreeklikheid teenoor sy werknemers enigsins te beperk, vrystelling verleen word van die betaling aan die Raad op die wyse gespesifiseer: Met dien verstande dat die vrystelling onderworpe is aan sodanige bepalings en voorwaardes as wat die Raad van tyd tot tyd daarop van toepassing maak.
- 12.2.2 Elke werkgewer moet 'n maandelikse staat, soos gespesifiseer in klousule 11.1 bo, ten opsigte van al sy werknemers indien. Indien 'n werknemer se diens beëindig word gedurende die maand, moet 'n staat soos gespesifiseer, met die bedrag verskuldig ten opsigte van Vakansiebonusgelde vir die periode werksaam tussen Oktober en September van die volgende jaar, aan die Raad besorg word. Indien geen werknemer se diens beëindig word gedurende die maand nie, moet die Raad op die gespesifiseerde vorm in kennis gestel word.

- 12.2.3 Elke werkgewer moet nie later nie as 10 November van elke jaar 'n staat in die vorm gespesifiseer aan die Raad besorg, waarop al die besonderhede van alle werknemers in die werkgewer se diens, soos teen 30 September, wat deur hom betaal moet word ingevolge hierdie klousule, verskyn.
- 12.2.4 Die werkgewer moet nie later nie as 23 Desember van elke jaar 'n staat soos gespesifiseer aan die Raad besorg, waarop die werklike gelde uitbetaal ten opsigte van Vakansiebonusgelde aan al sy werknemers asook gelde nie uitbetaal nie, verskyn.
- 12.3 Vakansiebonusgelde moet aan werknemers betaal word tussen 7 Desember en 13 Desember van elke jaar. Vakansiebonusgelde moet aan werknemers wie se dienskontrakte gedurende die kontribusiejaar beëindig is, binne twee maande na beëindiging betaal word.
- 12.4 Vakansiebonusgelde moet aan die werknemer deur middel van elektroniese oorplasing na die werknemer se bankrekening of 'n tjek van die Raad getrek, ten gunste van die werknemer betaal word.
- 12.5 **Administrasie van die Fonds**
- 12.5.1 Die Vakansiebonusfonds moet deur die Raad geadminestreer word en alle onkoste wat in verband met die administrasie van die Vakansiebonusfonds aangegaan word, moet teen die Raad gedebiteer word.
- 12.5.2 Alle gelde wat in die Vakansiebonusfonds gestort word, moet belê word soos voorgeskryf ingevolge artikel 53(5) van die Wet, en die rente opgeleë op sodanige beleggings sal die algemene fondse van die Raad toeval as teenprestasie vir die Raad se administrasie van die Fonds. Alle betalings uit die Vakansiebonusfonds moet geskied deur middel van tjeks getrek op die Fonds se rekening, en dié tjeks moet geteken word deur drie persone wat behoorlik daartoe gemagtig is deur die Raad. Die Raad moet 'n register hou van elke werknemer ten opsigte van wie betalings ingevolge hierdie klousule gedoen word, en ook van die bedrag wat ten behoeve van hom in die Vakansiebonusfonds gestort word.
- 12.5.3 Die Vakansiebonusgelde moet gebruik word om op die grondslag hieronder genoem, 'n vakansiebonus onder die betrokke werknemers te verdeel: Elke werknemer moet 'n vakansiebonus betaal word wat gelyk is aan die bedrag wat

gedurende die jaar eindigend die laaste week van September ten behoeve van hom in die Vakansiebonusfonds gestort is.

12.5.4 'n Werknemer wat ononderbroke in diens was gedurende die jaar vanaf die eerste week in Oktober van die vorige jaar tot die laaste week in September van die huidige jaar moet 'n vakansiebonus gedurende Desember van dié jaar ontvang van nie minder nie as twee weke se gewone lone. Enige tekort moet deur die werkgewer aan die werknemer betaal word.

12.5.5 Vakansiebonusgelde wat vir 'n tydperk van twee jaar vanaf die datum waarop hulle betaalbaar word, onopgeëis bly, val aan die algemene fondse van die Raad toe: Met dien verstande dat die Raad aanspreeklik is vir die betaling, uit die algemene fondse van die Raad, van alle vakansiebonusgelde wat verskuldig is en opgeëis word gedurende 'n verdere tydperk van drie jaar vanaf die datum waarop hulle aldus aan die algemene fondse van die Raad toegeval het: Voorts met dien verstande dat, indien die Raad ontbind word gedurende enigeen van die tydperke hierin genoem, sodanige geld drie maande na die datum van sodanige ontbinding finaal aan die Raad se algemene fondse toeval.

### 13. BESOLDIGING

#### 13.1 Lone

Geen lone wat laer is as dié gespesifiseer in Skedule 2 of Skedule 3 van hierdie Ooreenkoms mag deur 'n werkgewer betaal en deur 'n werknemer aanvaar word nie.

#### 13.2 Loonkorting

13.2.1 Geen werknemer mag, terwyl hy in die diens van 'n werkgewer is, 'n geskenk, bonus, lening, waarborg of terugbetaling, hetsy in kontant of *in nature*, wat in werklikheid neerkom op 'n korting van die loon wat ingevolge hierdie Ooreenkoms aan die werknemer betaal moet word aan die werkgewer gee nie en die werkgewer mag dit nie van dié werknemer ontvang nie.

13.2.2 Daar mag van geen werknemer vereis word om, as deel van sy dienskontrak, by sy werkgewer of op 'n plek deur sy werkgewer aangewys, te loseer of in te woon of om van sy werkgewer goedere te koop of eiendom te huur nie.

#### 13.3 Uurloon

Vir alle werk deur werknemers verrig, moet daar 'n uurloon betaal word. Die uurloon moet bepaal word deur die werklike weekloon deur 44 te deel of deur dié kleiner aantal ure wat die onderneming gewoonlik werk.

#### 13.4 **Grondslag van betaling**

Ondanks andersluidende bepalings in dié Ooreenkoms, moet daar vir alle werk wat gedoen is, betaal word teen minstens die loonskaal voorgeskryf vir die beroepsvaardigheidsvlak of die werksaamheid of werksaamhede wat verrig is.

#### 13.5 **Werknemers wat by een of meer beroepsvaardigheidsvlakke betrokke is**

'n Werknemer wat gedurende 'n bepaalde dag werk moet doen waarvoor 'n ander loon gespesifiseer word, moet vir al die ure op dié dag gewerk die hoër of hoogste loon ontvang wat vir dié werk gespesifiseer is.

#### 13.6 **Loonbetaling prosedure**

Werkgewers moet besoldiging in kontant betaal of elektronies oorplaas na die individuele werknemer se bankrekening. Besoldiging in kontant betaal moet direk aan die werknemer betaal word.

13.6.1 Die volgende bepalings is van toepassing op die elektroniese oorplasing van besoldiging:

13.6.1.1 Besoldiging moet weekliks op betaaldag in werknemers se bankrekening betaal wees. Werkgewers moet die koste van twee onttrekkings per week, tot 'n maksimum van R7,00 per week, vir huidige werknemers betaal en die koste van een onttrekking tot 'n maksimum van R3,50 per week vir nuwe inkomelinge.

13.6.1.2 Betaalstate moet aan die werknemers oorhandig word waarop die naam en adres van die werkgever en die naam van die werknemer verskyn. Betaalstate moet ook die bedrag wat in die werknemer se bankrekening gedeponeer is, asook hoe die bedrag bereken is, reflekteer.

13.6.2 Die volgende bepalings is van toepassing op die kontantbetaling van besoldiging.

Lone moet weekliks aan werknemers betaal word. Alle kontant moet aan werknemers oorhandig word in verseëlde koeverte waarop die naam en adres van die werkgever en die naam van die werknemer aangeteken is, en wat 'n opgawe bevat wat die bedrag daarin reflekteer asook hoe die bedrag bereken is.

Algemene bepalings:

13.6.3 Die betaaldag van elke onderneming is Vrydag elke week, behalwe waar Vrydag 'n dag is waarop daar nie gewerk word nie, en in dié geval is die laaste werkdag voor Vrydag die betaaldag.

13.6.4 'n Werkgewer mag nie 'n premie vir die opleiding van 'n werknemer vra of ontvang nie: Met dien verstande dat hierdie klousule nie van toepassing is ten opsigte van opleidingskemas waartoe die werkgewer regtens moet bydra nie.

13.6.5 Geen aftrekking van enige aard mag gemaak word van die bedrae wat aan 'n werknemer verskuldig is ten opsigte van besoldiging nie, behalwe die volgende:

13.6.5.1 Enige bedrag wat 'n werkgewer regtens of kragtens of ingevolge 'n bevel van 'n bevoegde hof moet of mag aftrek;

13.6.5.2 met die skriftelike toestemming van die werknemer, aftrekkings vir lewensversekering, mediese skemas of pensioenfonds/voorsorgfonds;

13.6.5.3 aftrekkings vir bydraes of ledegeld vir die werknemer se vakbond(e);

13.6.5.4 aftrekkings ingevolge hierdie Ooreenkoms of enige ander ooreenkoms deur die Raad geadministreer.

### 13.7 **Besoldiging vir oortydwerk en werk op 'n Sondag**

13.7.1 Alle tyd wat langer as die gewone weeklikse werkure van die onderneming gewerk word, uitgesonderd tyd wat op Sondag gewerk word, maar nie langer as 10 uur per week nie, moet as oortyd geag word en die werknemer moet daarvoor betaal word teen een en 'n half keer sy uurloon.

13.7.2 Vir alle oortydwerk langer as 10 uur per week en oortydwerk op 'n Sondag moet 'n werknemer besoldig word teen dubbel sy uurloon.

13.7.3 Tyd op 'n Sondag gewerk kan nie gebruik word om verlore tyd op te maak nie.

### 13.8 **Besoldiging vir werk op openbare vakansiedae**

'n Werknemer wat werk op enige van die betaalde vakansiedae, moet bo en behalwe sy gewone dagloon, besoldig word teen sy gewone dagloon vir die ure gewerk op dié dag

en verder 'n toelaag van 33% van sy uurloon betaal word, vir alle ure gewerk op só 'n dag.

### 13.9 **Besoldiging vir tyd ingewerk**

Vir alle tyd wat volgens ooreenkoms tussen 'n werkgewer en sy werknemer ingewerk word in plaas van die gewone werktyd wat verlore is weens die sluiting van die fabriek vanweë godsdienstige vakansiedae, of enige ander rede, moet 'n werknemer die gewone loon van die betrokke werknemer betaal word; met dien verstande dat die tyd ingewerk moet word gedurende die twee weke voor sodanige sluiting.

### 13.10 **Betaling van skoftoelaag**

Waar 'n werknemer tussen 18:00 en 06:00 werk, moet sy werkgewer hom sy gewone besoldiging plus 17,5% toelaag van sy uurloon betaal vir elke uur of gedeelte van 'n uur wat hy tussen hierdie tye gewerk het. Dit sluit ete- en vervoertoelaes in.

### 13.11 **Korting teenoor jaarlikse loonverhoging**

Indien 'n prestasieooreenkoms by 'n onderneming gesluit is, kan 'n korting van welke prestasieooreenkoms toegepas word teenoor die jaarlikse loonverhogings, onderworpe aan unie goedkeuring en/of kennisgewing aan die Raad.

### 13.12 **Onderhoudstoelaag**

'n Werkgewer moet, behalwe enige ander besoldiging, 'n werknemer wat, ter uitvoering van sy pligte op reis gaan en afwesig is van sy woonplek en die werkgewer se onderneming vir enige tydperk wat een of meer nagte duur, 'n onderhoudstoelaag van nie minder as die onderhoudstoelaag soos voorgeskryf in Skedule 2 of Skedule 3 van hierdie Ooreenkoms, betaal.

## **HOOFSTUK 2**

### **BYSTANDSFONDSE**

#### **1. STIGTING EN VOORTSETTING VAN DIE FONDSE**

Die volgende Fondse word hierby voortgesit:

- 1.1 Die Meubelbedingingsraad Voorsorgfonds (hierna verwys as die Voorsorgfonds), ingestel en saamgesmelt ingevolge die Ooreenkoms gepubliseer in Goewermentskennisgewings Nrs. R.44 van 13 Januarie 1961, R.495 van 24 Maart 1961

en R.3043 van 4 Januarie 1991, soos gewysig en verleng, word voortgesit ingevolge die bepalings van Hoofstuk 2.

- 1.2 Die Meubelbedingingsraad Sterfte-en Ongeskiktheidskema (hierna verwys as die S.O.S.), ingestel ingevolge die Ooreenkoms gepubliseer in Goewermentskennisgewing Nr. R. 1866 van 3 Julie 1992, soos gewysig en verleng, word voorgesit ingevolge die bepalings van Hoofstuk 2.
- 1.3 Die Meubelbedingingsraad Siektebystandsgenootskap (hierna verwys as Furnmed Siektebystandsgenootskap en NUFAWSA Siektebystandsgenootskap), ingestel en saamgesmelt ingevolge die Ooreenkoms gepubliseer in Goewermentskennisgewings Nrs. R.44 van 13 Januarie 1961, R.495 van 24 Maart 1961 en R.3043 van 4 Januarie 1991, soos gewysig en verleng, word voortgesit ingevolge die bepalings van Hoofstuk 2A.

## **2. ADMINISTRASIE VAN DIE VOORSORGFONDS EN S.O.S.**

- 2.1 Die Fondse word geadministreer deur die kantoor van die Raad of 'n komitee deur die Raad aangestel. Die bepalings van die Raad se Konstitusie betreffende die verkiesing van 'n voorsitter en ondervoorsitter, hul ampstermyn en die belê en hou van vergaderings van die Raad en die reg van plaasvervangers vir die verteenwoordigers is *mutatis mutandis* van toepassing in die geval van die komitee.
- 2.2 Die Fondse moet geadministreer word ooreenkomstig reëls wat vir hierdie doel deur die Raad gespesifiseer word, en sodanige reëls mag nie teenstrydig met hierdie Ooreenkoms, die Wet, of 'n ander wet wees nie, en moet onder andere die volgende spesifiseer:
- 2.2.1 die Fondse se bystand en die kwalifikasies daaraan verbonde;
- 2.2.2 die prosedure vir die indiening en betaling van eise;
- 2.2.3 ander sake waarvoor die Raad besluit.
- 2.3 Die Raad kan te eniger tyd nuwe reëls opstel of bestaande reëls wysig of intrek, en besonderhede van alle wysigings daarvan moet by die Registrateur van Arbeidsverhoudinge ingedien word.
- 2.4 Die Raad moet 'n Hoofsekretaris aanstel wat ander personeel mag aanstel wat nodig is vir die behoorlike administrasie van die Fondse.
- 2.5 Die Raad en of komitee/s kan enige of alle bystand weier aan en/of weerhou van 'n lid en/of sy afhanklikes wat, na die komitee se mening, op 'n wyse opgetree het wat bereken was om die belange van die Fondse of hul lede te benadeel of wat dit na alle

waarskynlikheid benadeel het: Met dien verstande dat aan sodanige lid die geleentheid gebied moet word om appél aan te teken by die onafhanklike liggaam, wie se beslissing finaal is, teen die beslissing van die Raad.

- 2.6 Ingevolge die aangestelde komitee om watter rede ook al nie in staat is om sy pligte na te kom nie, moet die Raad hierdie pligte van die Komitee waarneem en sy bevoegdhede uitoefen.
- 2.7 Geskille betreffende die uitleg, betekenis of bedoeling van enige van die bepalings van hierdie Ooreenkoms of rakende die administrasie van die Fondse wat die komitee nie kan besleg nie, moet vir 'n beslissing na die Raad verwys word.
- 2.8 Die lede van die Raad, lede van die komitees, die Hoofsekretaris, beamptes en werknemers van die Fondse is nie aanspreeklik vir die skulde en laste van die Fondse/Skemas nie.
- 2.9 Die lede van die Raad, lede van die komitees, die Hoofsekretaris, beamptes van die Fondse en werknemers van die Fondse is nie aanspreeklik vir enige handeling wat mag lei tot verliese van die Fondse, waar só 'n handeling gemaak is ter goeder trou, en word hulle hierby deur die Fondse gevrywaar teen alle verliese en onkoste wat teen hulle ingestel mag word by of in verband met die bone fide-uitvoering van hul pligte.
- 2.10 Die lede van die Raad, lede van die komitee, die Hoofsekretaris, beamptes en werknemers van die Fonds mag nie aanspreeklik gehou word vir enige bydraes afgetrek en enige bydraes verskuldig en betaalbaar deur 'n werkgewer wat nie aan die Fonds oorbetal is nie met sekwestrasie of likwidasie van só 'n werkgewer se boedel of enigsins.
- 2.11 Alle uitgawes wat aangegaan word in verband met die administrasie van die Fondse sal deur die Raad bepaal word en kom ten laste van die Fondse.

### **3. WERKING VAN DIE VOORSORGFONDS EN S.O.S.**

- 3.1 Die Fondse bestaan uit-
- 3.1.1 alle Voorsorgfonds en addisionele Voorsorgfondsbydraes wat in die Fondse gestort word;
- 3.1.2 alle rente wat verkry word uit die belegging van gelde van die Fondse; en
- 3.1.3 alle ander gelde waarop die Fondse geregtig word.

- 3.2 Alle gelde wat aan die Fondse toeval, moet binne drie dae nadat dit ontvang is, op 'n afsonderlike rekening vir elke Fonds by 'n geregistreerde bank in die krediet van die Fondse gedeponeer word.
- 3.3 Die gelde van die Fondse moet aangewend word om bystand en uitgawes ingevolge die reëls van die onderskeie Fondse te betaal.
- 3.4 Wanneer voordele betaalbaar is, moet die bedrag wat uit die Fondse verskuldig is, per tjek, elektroniese oorplasing of kontant aan begunstigdes betaal word.
- 3.5 Alle tjek uitbetalings uit die Fondse moet deur drie persone, deur die Raad gemagtig, onderteken word.
- 3.6 Gelde wat nie nodig is om lopende uitbetalings en uitgawes te bestry nie, mag nie op 'n ander wyse belê word nie as soos gespesifiseer ingevolge artikel 53(5) van die Wet.
- 3.7 Alle werknemers en werkgewers in die Nywerheid, insluitende werkende werkgewers wat nie bydra tot die Furnmed Siektebystandsgenootskap of the Nufawsa Siektebystandsgenootskap nie, moet 'n addisionele Voorsorgfondsbydrae betaal, soos voorgeskryf in Skedule 1 van hierdie Ooreenkoms.

#### **4. OUDITERING VAN VOORSORGFONDS EN S.O.S.**

- 4.1 Ouditeure soos in die Wet omskryf, moet deur die Raad aangestel word en moet minstens een keer per jaar die rekenings van die Fondse ouditeer. Die ouditeure moet voor of op 30 Junie van elke jaar en binne ses maande van die end van elke finansiële jaar, finansiële state voorberei, insluitend ten minste inkomstestate en uitgawes vir die vorige finansiële jaar en balansstate wat die bates en laste toon asook die finansiële posisie tot en met die einde van die vorige finansiële jaar toon.
- 4.2 Die geouditeerde state en die balansstate van die Fondse moet daarna by die kantoor van die Raad vir inspeksie lê en afskrifte daarvan, behoorlik deur die ouditeur onderteken en deur die Voorsitter van die Raad mede-onderteken, tesame met 'n verslag wat die ouditeur daarvoor uitgebring het, moet voor of op 30 Junie, na afloop van die tydperk wat deur sodanige staat en balansstaat gedek word, by die Registrateur van Arbeidsverhoudinge ingedien word.

## **5. VERSTRYKING VAN DIE KOLLEKTIEWE OOREENKOMS**

- 5.1 Wanneer hierdie Kollektiewe Ooreenkoms of 'n verlenging daarvan verstryk, moet die Raad wat dan bestaan of die trustee of trustees wat deur die Registrateur van Arbeidsverhoudinge aangestel is, voortgaan om vir 'n tydperk van twee jaar die Fondse te administreer ten einde gelde wat aan die werknemers verskuldig is uit te betaal en, onderworpe aan die goedkeuring van die Registrateur van Arbeidsverhoudinge, moet alle gelde wat na genoemde tydperk van twee jaar in die krediet van die Fondse staan aan die algemene fondse van die Raad toeval.
- 5.2 As die sake van die Raad na afloop van genoemde tydperk van twee jaar reeds gelikwieder en die bates verdeel is, moet die saldo van die Fondse verdeel word ingevolge die bepalings van die Konstitusie van die Raad.

## **6. LIKWIDASIE VAN DIE VOORSORGFONDS EN S.O.S.**

- 6.1 Wanneer hierdie Ooreenkoms of 'n verlenging daarvan verstryk, en geen daaropvolgende ooreenkoms aangegaan word om die werksaamhede van die Fonds voort te sit nie binne twee jaar na genoemde datum van verstryking van hierdie Ooreenkoms of 'n verlenging daarvan, moet die Fondse gelikwieder word deur die Raad ingevolge klousule 5 van hierdie Hoofstuk.
- 6.2 Ingeval die Raad wat dan bestaan nie die Fondse ingevolge hierdie klousule kan administreer en/of likwieder nie en/of nie in staat is nie of onwillig is om sy pligte na te kom, of as 'n dooie punt ontstaan wat die administrasie van die Fondse na die mening van die Registrateur van Arbeidsverhoudinge, onuitvoerbaar of onwenslik maak, kan hy 'n trustee of trustees aanstel wat die pligte van die Raad nakom en wat vir sodanige doel die bevoegdhede van die Raad het.
- 6.3 Ingeval die Raad ontbind word of ingeval hy ophou om te funksioneer gedurende 'n tydperk waarin hierdie Ooreenkoms bindend is ingevolge die Wet, moet die Fondse geadministreer word deur die Raad wat dan bestaan.
- 6.4 Wanneer hierdie Ooreenkoms verstryk, moet die Fondse, behoudens klousules 6.1 en 6.2 hiervan, ingevolge klousule 5 van hierdie Hoofstuk deur die Raad wat dan bestaan of deur die trustee of trustees wat deur die Registrateur van Arbeidsverhoudinge aangestel is, gelikwieder word.

## **7. SPESIALE BEPALINGS TEN OPSIGTE VAN DIE VOORSORGFONDS EN S.O.S.**

### **7.1 Die Voorsorgfonds**

7.1.1 Die doelstellings van die Fonds is om aan lede en afhanklikes en alle begunstigdes voordele te verskaf soos in die reëls en regulasies van die Fonds gemeld word.

7.1.2 Lidmaatskap van die Fonds is verpligtend vir alle werknemers vir wie lone in hierdie Ooreenkoms voorgeskryf word.

7.1.3 Die lede bestaan uit-

7.1.3.1 alle werknemers, uitgesonderd los werknemers, in die Nywerheid vir wie lone in die Kollektiewe Ooreenkoms voorgeskryf word; en

7.1.3.2 behoudens die goedkeuring van die Raad, ander persone in diens in die Nywerheid wat verkies om lede te word en ten opsigte van wie hul werkgewers toegestem het om die bydraes te maak soos voorgeskryf in Skedule 1.

7.1.4 Lidmaatskap eindig wanneer 'n lid die Nywerheid verlaat en al sy bystand ingevolge die reëls van die Fonds ontvang het.

### **7.2 Die Sterfte- en Ongeskiktheidskema**

7.2.1 Doelstelling van die Skema

Die doelstelling van die Skema is om voorsiening te maak vir voordele vir 'n lid en/of afhanklikes van die lid in die geval van die afsterwe van 'n lid en/of sy/haar afhanklikes en/of die lid se mediese ongeskiktheid, soos omskryf in die Skema se reëls.

7.2.2 Spesiale bepaling is van toepassing op lede wat voorheen lid was van die Sterftebystandsvereniging vir Transvaalse Meubelwerkers en die Sterftebystandsvereniging vir Transvaalse Beddegoedwerkers en die vorige Begrafnisgenootskap vir Transvaalse Meubelwerkers en die Begrafnisgenootskap vir Transvaalse Beddegoedwerkers, wat afgetree het uit die Nywerheid as gevolg van hoë ouderdom of swak gesondheid of wat die ouderdom van 65 jaar bereik het voor of op 1 Oktober 1998, is geregtig op bystand soos gespesifiseer in die vorige Ooreenkomste van die Sterftebystandsvereniging en Begrafnisgenootskap.

### 7.2.3 **Lidmaatskap**

7.2.3.1 Lidmaatskap van die Skema is verpligtend vir alle werkgewers, uitgesonderd los werknemers in die Nywerheid, vir wie lone in hierdie Kollektiewe Ooreenkoms voorgeskryf word.

7.2.3.2 Persone, uitgesonderd die persone in 7.2.3.1, wat regstreeks betrokke is by of in diens is in die Nywerheid, kan na goeddunke van die Raad as lede van die Fonds toegelaat word en die reëls van die Fonds is *mutatis mutandis* van toepassing op persone wat aldus toegelaat word.

### 7.2.4 **Beëindiging van lidmaatskap**

7.2.4.1 Lidmaatskap van die Skema eindig sodra 'n lid die Nywerheid verlaat.

7.2.4.2 Lidmaatskap van die Skema eindig nie wanneer die bydraes gestaak word nie weens die bereiking deur 'n lid van die leeftyd van 65 jaar, of die onvermoë van 'n lid om te werk weens swak gesondheid of vanweë korttyd.

### 7.2.5 **Bydraes**

'n Weeklikse bedrag sal van die werknemer se bydraes tot die Voorsorgfonds en 'n weeklikse bedrag van die werkgewer se bydraes tot die Voorsorgfonds afgetrek word en na die Sterfte- en Ongeskiktheidskema herlei word. Die Voorsorgfonds moet voorsiening maak vir die Sterfte- en Ongeskiktheidskema se assurance premie administrasiekostes asook die Voorsorgfonds se administrasiekostes.

## 8. BYSTAND ONVERVREEMBAAR

- 8.1 Die bystand verskaf deur die Fonds in hierdie Hoofstuk bedoel, is nie oordraagbaar nie en 'n lid wat poog om sy regte oor te maak, oor te dra, te verpand of te verhipotekeer, hou onmiddellik op om geregtig te wees op bystand hoegenaamd, en lidmaatskap van die Fonds ten opsigte van homself en sy afhanklikes moet beëindig word: Met dien verstande dat 'n lid se Voorsorgfondsbydraes met die goedkeuring van die Raad oorgedra kan word na 'n ander geregisteerde erkende voorsorg/pensioenfonds.
- 8.2 Geen bystand of reg op bystand gesedeer, oorgedra, afgestaan of andersins oorgemaak, of verpand of verhipotekeer word nie, en geen bydrae deur 'n lid of namens 'n lid gedoen, is vatbaar vir beslaglegging of onderhewig aan enige vorm van eksekusie

ingevolge 'n uitspraak of bevel van 'n geregshof nie, behalwe aan enige ander Fonds deur die Raad geadministreer.

## **9. TERUGHOU VAN BYSTAND**

'n Werknemer wat lid van enige van die Raad se Fondse is en op bystand geregtig is, moet na goeddunke van die Raad van bystand uit enigeen van die Fondse ontnem word in die geval waar sodanige werknemer 'n vals verklaring maak of op watter wyse ook al probeer om op bedrieglike on oneerlike wyse bystand te verkry.

## **10. BETALING VAN HEFFINGS, GELDE EN BYDRAES**

- 10.1 Alle heffings, gelde en bydraes soos voorgeskryf in Skedule 1 van hierdie Ooreenkoms, moet maandeliks deur die werkgewer nie later nie as die 10de dag van elke maand wat op die maand volg ten opsigte waarvan die aftrekkings van die werknemer gemaak is, aan die Raad gestuur word, en wanneer die werkgewer sodanige bedrae betaal, moet hy 'n opgawe(s) verstrek in die vorm wat die Raad van tyd tot tyd spesifiseer. Rente op laat-betalings sal gehef word teen 15% per jaar. Die opgawe(s) moet deur die werkgewer of 'n gemagtigde verteenwoordiger as waar en korrek gesertifiseer word.
- 10.2 Indien daar in enige maand geen werknemers in diens is nie moet 'n NUL opgawe, deur die werkgewer of die gemagtigde verteenwoordiger geteken, aan die Raad gestuur word.

## **11. WYSIGINGS VAN DIE REËLS**

Die Raad het die bevoegdheid om die reëls van die Fonds voor te skryf, te verander en te wysig en om reëls wat die administrasie van die Fonds beheer, te maak, te wysig en te verander. Sodanige reëls of enige wysigings daarvan mag nie teenstrydig met die bepalinge van 'n Kollektiewe Ooreenkoms aangegaan tussen die partye of enige ander wet wees nie. 'n Eksemplaar van die reëls of enige wysigings daarvan moet aan die Registrateur van Arbeidsverhoudinge gestuur word.

## **HOOFSTUK 2A**

### **PARTY BYSTANDSFONDSE**

#### **1. STIGTING VAN PARTY BYSTANDSFONDSE**

Die Meubelbedingingsraad Siektebystandsgenootskap word hierby voorgesit as die volgende twee Siektebystandsgenootskappe hierin verwys as-

- 1.1 die Furnmed Siektebystandsgenootskap
- 1.2 die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap

## **2. PARTYE TOT DIE FONDSE**

- 2.1 Die partye tot die Furnmed Siektebystandsgenootskap is-  
 FBUMA  
 CMAPA  
 CEPPWAWU
- 2.2 Die partye tot die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap is-  
 FBUMA  
 CMAPA  
 NUFAWSA

## **3. ADMINISTRASIE VAN DIE FONDSE**

- 3.1 Die trustees van die Fondse, verwys na in klousules 1.1 en 1.2 bo, het die reg om administrateurs vir hul Fondse aan te stel.
- 3.2 Die trustees van die Fondse sal bestaan uit 50% trustees, deur die betrokke vakbond benoem en 50% trustees deur die betrokke werkgewersorganisasies benoem. Aangewysde alternatiewes kan die plek neem van trustees.
- 3.3 Die voordele, bydraes, reëls en ander verwante sake ten opsigte van die administrasie van die Fondse moet deur die meerderheidstem van die trustees van die Fondse bepaal word. Die voordele, bydraes en reëls mag nie teenstrydig met hierdie Ooreenkoms, die Wet, of enige ander wetgewing wees nie en moet aan die Registrateur van Arbeidsverhoudinge gestuur word.
- 3.4 Indien die Raad deur enigeen van die Fondse as die Fonds se administrateur aangestel word, sal die Hoofsekretaris van die Raad, of enige ander van sy personeel, vir die doel aangewys, verantwoordelik wees vir die behoorlike administrasie van sodanige Fonds.
- 3.5 Die trustees van die Fonds(e) kan enige of alle bystand weier en/of weerhou van 'n lid en/of sy afhanklikes wat, na die trustees se mening, op 'n wyse opgetree het wat bereken was om die belange van die Fonds(e) en of hul lede te benadeel of wat dit na alle waarskynlikheid benadeel het: Met dien verstande dat aan sodanige lid die geleentheid gebied moet word om appél aan te teken by die onafhanklike liggaam, wie se beslissing finaal is, teen die beslissing van die trustees.
- 3.6 Geskille betreffende die uitleg, betekenis of bedoeling van enigeen van die bepalings van die Fonds(e) of rakende die administrasie van die Fondse wat die komitee nie kan besleg

- nie, moet vir 'n beslissing na 'n onafhanklike persoon of liggaam verwys word vir 'n finale en bindende besluit.
- 3.7 Indien enige van die Fondse deur die Raad geadministreer word, is trustees van die Fonds en werknemers van die Raad nie aanspreeklik vir die skulde en laste van die Fonds(e) nie.
- 3.8 Indien enige van die Fondse deur die Raad geadministreer word is trustees van die Fonds en die werknemers van die Raad nie aanspreeklik vir enige handeling wat mag lei tot verliese van die Fonds(e), waar só 'n handeling gemaak is ter goeder trou, en word hulle hierby deur die Fonds(e) gevrywaar teen alle verliese en onkoste wat teen hulle ingestel mag word by of in verband met die bone fide-uitvoering van hul pligte.
- 3.9 Indien die Raad die administrateurs of die invorderingsagent is vir enige van die Fondse, mag die Raad nie aanspreeklik gehou word vir enige bydraes afgetrek en enige bydraes verskuldig en betaalbaar deur 'n werkgewer wat nie aan die Raad oorbetaal is nie met sekwestrasie of likwidasië van só 'n werkgewer.
- 3.10 Indien die Raad die administrateurs of the invorderingsagent is vir enige van die Fondse, sal alle uitgawes wat aangegaan word in verband met die administrasie van die Fondse, ten laste kom van die Fondse.

#### **4. WERKING VAN DIE FONDSE**

- 4.1 Die Fondse bestaan uit-
- 4.1.1 alle bydraes wat in die Fondse gestort word;
- 4.1.2 alle rente wat verkry word uit die belegging van gelde of bates van die Fondse;  
en
- 4.1.3 alle ander gelde waarop die Fondse geregtig word.
- 4.2 Indien die Raad die administrateur van die Fonds(e) is moet alle gelde wat aan die Fonds(e) toeval, binne drie dae nadat dit ontvang is, op 'n afsonderlike rekening vir elke Fonds by 'n geregistreerde bank in die krediet van die Fondse gedeponeer word.
- 4.3 Indien die Raad die administrateur van die Fonds(e) is, moet die gelde van die Fondse aangewend word om bystand en uitgawes ingevolge die reëls van die onderskeie Fonds(e) te betaal.

- 4.4 Indien die Raad die administrateur van die Fonds(e) is wanneer voordele betaalbaar is, moet die bedrag wat uit die Fonds(e) verskuldig is, per tjek, elektroniese oorplasing of kontant aan begunstigdes betaal word.
- 4.5 Indien die Raad die administrateur van die Fonds(e) is en uitbetalings uit die Fonds(e) geskied per tjek, moet sodanige tjeks deur twee trustees van die Fonds(e) geteken word of deur enige ander gemagtigde persoon/persone wat deur die trustees aangewys is vir die doel en medeonderteken deur die Hoofsekretaris of sodanige ander persone soos deur hom aangewys.
- 4.6 Indien die Raad die administrateur van die Fonds(e) is mag gelde wat nie nodig is om lopende uitbetalings en uitgawes te bestry nie, nie op 'n ander wyse belê word nie as soos gespesifiseer ingevolge artike 53(5) van die Wet.

## **5. OUDITERING VAN DIE FONDSE**

- 5.1 Ouditeure soos in die Wet omskryf, moet deur die Raad aangestel word en moet minstens een keer per jaar die rekenings van die Fondse ouditeer en moet voor of op 30 Junie van elke jaar en binne ses maande van die end van elke finansiële jaar, en balansstate wat die bates en laste toon asook die finansiële posisie tot en met die einde van die vorige finansiële jaar toon.
- 5.2 Indien die Raad die administrateur van die Fonds(e) is, moet die geouditeerde state en die balansstate van die Fondse daarna by die kantoor van die Raad vir inspeksie lê en afskrifte daarvan, behoorlik deur die ouditeur onderteken en deur die trustees van die Fonds(e) mede-onderteken, tesame met 'n verslag wat die ouditeur daarvoor uitgebring het, moet voor of op 30 Junie, na afloop van die tydperk wat deur sodanige staat en balansstaat gedek word, by die Registrateur van Arbeidsverhoudinge ingedien word.

## **6. VERSTRYKING VAN KOLLEKTIEWE OOREENKOMS**

- 6.1 Wanneer hierdie Kollektiewe Ooreenkoms of 'n verlenging daarvan verstryk, moet die trustees wat dan bestaan of die trustees wat deur die Registrateur van Arbeidsverhoudinge aangestel is, voortgaan om vir 'n tydperk van twee jaar die Fondse te administreer ten einde gelde wat aan die werknemers verskuldig is uit te betaal en, onderworpe aan die goedkeuring van die Registrateur van Arbeidsverhoudinge, moet alle gelde wat na genoemde tydperk van twee jaar in die krediet van die Fondse staan aan die algemene fondse van die Raad toeval.

- 6.2 As die sake van die Raad na afloop van genoemde tydperk van twee jaar reeds gelikwieder en die bates verdeel is , moet die saldo van die Fondse verdeel word ingevolge die bepaling van die Konstitusie van die Raad.

## **7. LIKWIDASIE VAN DIE FONDSE**

- 7.1 Wanneer hierdie Ooreenkoms of 'n verlenging daarvan verstryk, en geen daaropvolgende ooreenkoms aangegaan word om die werksaamhede van die Fonds voort te sit nie binne twee jaar na genoemde datum van verstryking van hierdie Ooreenkoms of 'n verlenging daarvan, moet die Fondse gelikwieder word deur die trustees van die Fonds(e) ingevolge klousule 7 van hierdie Hoofstuk.
- 7.2 Ingeval die Fonds(e) se trustees wat dan bestaan nie die Fonds(e) ingevolge hierdie klousule kan administreer en/of likwieder nie en/of nie in staat is nie of onwillig is om sy pligte na te kom, of as 'n dooie punt ontstaan wat die administrasie van die Fonds(e) na die mening van die Registrateur van Arbeidsverhoudinge, onuitvoerbaar of onwenslik maak, kan hy 'n trustee of trustees aanstel wat die pligte van die trustees nakom en wat vir sodanige doel die bevoegdhede van die trustees het.
- 7.3 Ingeval die Raad ontbind word of ingeval hy ophou om te funksioneer gedurende 'n tydperk waarin hierdie Kollektiewe Ooreenkoms bindend is ingevolge die Wet, moet die Fonds(e) geadministreer word deur die trustees wat dan bestaan.

## **8. BYSTAND ONVERVREEMBAAR**

- 8.1 Die bystand verskaf deur die Fonds(e) in hierdie Hoofstuk bedoel, is nie oordraagbaar nie en 'n lid wat poog om sy regte oor te maak, oor te dra, te verpand of te verhipotekeer, hou onmiddellik op om geregtig te wees op bystand hoegenaamd, en lidmaatskap van die Fonds(e) ten opsigte van homself en sy afhanklikes moet beëindig word.
- 8.2 Geen bystand of reg op bystand mag gesedeer, oorgedra, afgestaan of andersins oorgemaak, of verpand of verhipotekeer word nie, en geen bydrae deur 'n lid of namens 'n lid gedoen, is vatbaar vir beslaglegging of onderhewig aan enige vorm van eksekusie ingevolge 'n uitspraak of bevel van 'n geregshof nie.

## 9. TERUGHOU VAN BYSTAND

'n Werknemer wat lid van enige van die Raad se Fonds(e), soos uiteengesit in hierdie Hoofstuk en op bystand geregtig is, moet na goeddunke van die trustees van die betrokke Fonds(e), bystand uit enigeen van die Fonds(e) ontnem word in die geval waar sodanige werknemer 'n vals verklaring maak of op watter wyse ook al probeer om op bedrieglike on oneerlike wyse bystand te verkry.

## 10. BETALING VAN BYDRAES

- 10.1 Alle bydraes van die werknemer en werkgewer gespesifiseer in Skedule 1 van hierdie Ooreenkoms, moet maandeliks deur die werkgewer nie later nie as die tiende dag van elke maand wat op die maand volg ten opsigte waarvan die aftrekkings van die werknemer gemaak is, aan die Raad gestuur word, en wanneer die werkgewer sodanige bedrae betaal, moet hy 'n opgawe(s) verstrek in die vorm wat die Raad van tyd tot tyd spesifiseer. Rente op laat-betalings sal gehef word teen 15% per jaar. Die opgawe(s) moet deur die werkgewer of 'n gemagtigde verteenwoordiger as waar en korrek gesertifiseer word.
- 10.2 Indien daar in enige maand geen werknemers in diens is nie moet 'n NUL opgawe, deur die werkgewer of die gemagtigde verteenwoordiger geteken, aan die Raad gestuur word.

## 11. WYSIGINGS VAN DIE REËLS EN REGULASIES

Die trustees van die Fonds(e) het die bevoegdheid om die reëls van die Fonds(e) voor te skryf, te verander en te wysig en om reëls wat die administrasie van die Fonds beheer, te maak, te wysig en te verander. Sodanige reëls of enige wysigings daarvan mag nie teenstrydig met die bepalings van 'n Kollektiewe Ooreenkoms aangegaan tussen die partye of enige ander wet wees nie. 'n Eksemplaar van die reëls of enige wysigings daarvan moet aan die Registrateur van Arbeidsverhoudinge gestuur word.

## 12. SPESIALE BEPALINGS TEN OPSIGTE VAN DIE FONDSE

### 12.1 Die Furnmed Siektebystandsgenootskap

12.1.1 Doelstellings van die Fonds. Die doelstellings van die Fonds is-

12.1.1.1 om aan lede en hul geregistreerde afhanklikes bystand te verleen met betrekking tot die koste van mediese dienste soos van tyd tot tyd in die Fonds se reëls gemeld word, en wat voortvloei uit enige siekte, besering en/of ongeluk;

12.1.1.2 om behoudens die reëls van die Fonds aan lede bystand te verleen met betrekking tot die koste van medikasie en/of mediese dienste wat

voortvloei uit enige siekte, besering en/of ongeluk deur hulself of hul afhanklikes opgedoen;

- 12.1.1.3 om die maatreëls te tref en die stappe te doen wat die trustees van die Fonds noodsaaklik ag vir die voorkoming van siekte, beserings en ongelukke en vir die verbetering en bevordering van gesondheid onder lede, afhanklikes en persone in diens of betrokke in die Nywerheid;
- 12.1.1.4 om 'n kontrak met enige individu of groep van hospitale, klinieke of herstellingsoorde vir die versorging van siek, beseerde of herstellende lede en hul geregistreerde afhanklikes;
- 12.1.1.5 om 'n kontrak met enige ander persoon/persone, liggaam, inrigting of owerheid aan te gaan ten opsigte van mediese dienste soos van tyd tot tyd in die reëls gemeld word;
- 12.1.1.6 om al die dinge te doen wat noodsaaklik is vir, bykomend is by of bevorderlik is vir die welsyn van lede en hul afhanklikes en vir die verwesenliking van voornoemde doelstellings.

## 12.1.2 **Lidmaatskap**

### 12.1.2.1 *Vrywillige lidmaatskap*

Werknemers wat in die Nywerheid in diens is en vir wie lone nie in hierdie Ooreenkoms voorgeskryf word nie, kan as vrywillige lede van die Furnmed Siektebystandsgenootskap, ingevolge die Furnmed Siektebystandsgenootskap se reëls, toegelaat word. Sodanige werknemers moet in diens wees by 'n werkgewer wat lid is van 'n werkgewersorganisasie wat party is tot hierdie Ooreenkoms. Die bepalinge van hierdie Ooreenkoms wat op die Furnmed Siektebystandsgenootskap asook die reëls van die Furnmed Siektebystandsgenootskap van toepassing is, moet mutatis mutandis van toepassing wees op sodanige vrywillige lede van die Furnmed Siektebystandsgenootskap.

### 12.1.2.2 *Voortgesette lidmaatskap*

Werknemers wat vrywillige of verpligte lede van die Furnmed Siektebystandsgenootskap was, onmiddelik voor permanente aftrede uit die Nywerheid as gevolg van hoë ouderdom (65 jaar of ouer) of permanente ongeskiktheid soos gestaaf deur 'n mediese sertifikaat, of afhanklike wewenaars/weduwees van afgestorwe voortgesette lede, kan as voortgesette lede van die Furnmed Siektebystandsgenootskap ingevolge die Furnmed Siektebystandsgenootskap se reëls, toegelaat

word. Die bepalings van hierdie Ooreenkoms wat op die Furnmed Siektebystandsgenootskap asook die reëls van die Furnmed Siektebystandsgenootskap van toepassing is, moet mutatis mutandis van toepassing wees op sodanige voortgesette lede van die Furnmed Siektebystandsgenootskap.

#### 12.1.2.3 *Verpligte lidmaatskap*

- 12.1.2.3.1 Indien 'n werkgewer 'n lid is van FBUMA of CMAPA en die werkgewer se werknemers is lede van CEPPWAWU, moet welke werknemers lede van die FURNMED Siektebystandsgenootskap word en die werkgewer en werknemer moet die voorgeskrewe bydraes ten opsigte van die FURNMED Siektebystandsgenootskap betaal.
- 12.1.2.3.2 Indien 'n werkgewer 'n lid is van FBUMA of CMAPA en die werkgewers se werknemers behoort aan geen vakbond nie, kan die werknemers by die FURNMED Siektebystandsgenootskap aansluit, onderworpe aan goedkeuring van die Siektebystandsgenootskap. Indien die aansoek afgekeur word, moet die werkgewer en werknemer die voorgeskrewe Addisionele Voorsorgfondsbydraes betaal.
- 12.1.2.3.3 Indien 'n werkgewer 'n lid is van FBUMA of CMAPA en die werkgewer se werknemers is lede van ander vakbonde as CEPPWAWU, kan welke werknemers nie lede van die FURNMED Siektebystandsgenootskap word nie.
- 12.1.2.3.4 Indien 'n werkgewer nie 'n lid is van FBUMA of CMAPA nie en die werkgewer se werknemers is lede van CEPPWAWU, moet welke werknemers lede van die FURNMED Siektebystandsgenootskap word en die werkgewer en werknemer moet die voorgeskrewe bydraes ten opsigte van die FURNMED Siektebystandsgenootskap betaal.

### 12.1.3 **Beëindiging van lidmaatskap**

Lidmaatskap van die Furnmed Siektebystandsgenootskap eindig binne een maand nadat 'n lid die Nywerheid verlaat het.

### 12.1.4 **Reserwes van die Furnmed Siektebystandsgenootskap**

Indien die bedrag in die krediet van die Furnmed Siektebystandsgenootskap te eniger tyd tot onder die gemiddeld van een maand se bydraes daal, moet uitbetaling van bystand gestaak word en nie weer hervat word nie voordat die bedrag in die krediet van die Furnmed Siektebystandsgenootskap meer as die totaal van twee maande se bydraes is.

### 12.1.5 **Regresreg**

Indien dit vasgestel word dat 'n lid nie meer 'n lid is van die Furnmed Siektebystandsgenootskap nie en die Genootskap het verkeerdelik of kontraktueel vir enige mediese uitgawes deur die lid en/of sy geregistreeerde afhanklikes aangegaan betaal, is die trustees van die Fonds geregtig om die bedrag/bedrae van die lid se eie Voorsorgfondsbydraes af te trek en die bedrag/bedrae verskuldig na die Genootskap oor te plaas.

## 12.2 **Die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap**

12.2.1 Die Nufawsa Siektebystandsgenootskap kan deur die Raad geadministreer word of die Raad kan handel as invorderingsagent vir die bydraes betaalbaar aan hierdie Genootskap.

12.2.2 Die trustees van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap moet die bydraes betaalbaar asook aan wie sodanige bydraes betaalbaar is, vasstel.

12.2.3 Wanneer die Raad handel as administrateur of invorderingsagent vir die Genootskap se bydraes, is die Raad geregtig daarop om 'n administrasiefooi vas te stel en sodanige administrasiefooi, van die bydraes ingesamel, af te trek of om sodanige fooi van die Genootskap te eis.

12.2.4 Doelstellings van die Fonds. Die doelstellings van die Fonds is-

12.2.4.1 om aan lede en hul geregistreeerde afhanklikes bystand te verleen met betrekking tot die koste van mediese dienste soos van tyd tot tyd in die Fonds se reëls gemeld word, en wat voortvloei uit enige siekte, besering en/of ongeluk;

- 12.2.4.2 om behoudens die reëls van die Fonds aan lede bystand te verleen met betrekking tot die koste van medikasie en/of mediese dienste wat voortvloei uit enige siekte, besering en/of ongeluk deur hulself of hul afhanklikes opgedoen;
- 12.2.4.3 om die maatreëls te tref en die stappe te doen wat die trustees van die Fonds noodsaaklik ag vir die voorkoming van siekte, beserings en ongelukke en vir die verbetering en bevordering van gesondheid onder lede, afhanklikes en persone in diens of betrokke in die Nywerheid;
- 12.2.4.4 om 'n kontrak met enige individu of groep van hospitale, klinieke of geregistreerde herstellingsoorde vir die versorging van siek, beseerde of herstellende lede en hul geregistreerde afhanklikes;
- 12.2.4.5 om 'n kontrak met enige ander persoon/persone, liggaam, inrigting of owerheid aan te gaan ten opsigte van mediese dienste soos van tyd tot tyd in die reëls gemeld word;
- 12.2.4.6 om al die dinge te doen wat noodsaaklik is vir, bykomend is by of bevorderlik is vir die welsyn van lede en hul afhanklikes en vir die verwesenliking van voornoemde doelstellings.

## 12.2.5 **Lidmaatskap**

### 12.2.5.1 *Vrywillige lidmaatskap*

Werknemers wat in die Nywerheid in diens is en vir wie lone nie in hierdie Ooreenkoms voorgeskryf word nie, kan as vrywillige lede van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap, ingevolge die Nufawsa Siektebystandsgenootskap se reëls, toegelaat word. Sodanige werknemers moet in diens wees by 'n werkgewer wat lid is van 'n werkgewersorganisasie wat party is tot hierdie Ooreenkoms en geregistreerde lede van Nufawsa wees. Die bepalings van hierdie Ooreenkoms wat op die Nufawsa Siektebystandsgenootskap asook die reëls van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap van toepassing is, moet mutatis mutandis van toepassing wees op sodanige vrywillige lede.

### 12.2.5.2 *Voortgesette lidmaatskap*

Werknemers wat vrywillige of verpligte lede van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap was, onmiddelik voor permanente aftrede uit die Nywerheid as gevolg van hoë ouderdom (65 jaar of ouer) of permanente ongeskiktheid soos gestaaf deur 'n mediese sertifikaat, of

afhanklike wewenaars/weduwees van afgestorwe voortgesette lede, kan as voortgesette lede van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap ingevolge die Nufawsa Siektebystandsgenootskap se reëls, toegelaat word. Die bepaling van hierdie Ooreenkoms wat op die Nufawsa Siektebystandsgenootskap asook die reëls van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap van toepassing is, sal mutatis mutandis van toepassing wees op sodanige voortgesette lede van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap.

### 12.2.5.3 *Verpligte lidmaatskap*

- 12.2.5.3.1 Indien 'n werkgewer 'n lid is van FBUMA of CMAPA en die werkgewer se werknemers is lede van NUFAWSA, moet welke werknemers lede van die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap word en die werkgewer en werknemer moet die voorgeskrewe bydraes ten opsigte van die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap betaal.
- 12.2.5.3.2 Indien 'n werkgewer 'n lid is van FBUMA of CMAPA en die werkgewers se werknemers behoort aan geen vakbond nie, kan die werknemers by die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap aansluit, onderworpe aan goedkeuring van die Siektebystandsgenootskap. Indien die aansoek afgekeur word, moet die werkgewer en werknemer die voorgeskrewe Addisionele Voorsorgfondsbydraes betaal.
- 12.2.5.3.3 Indien 'n werkgewer 'n lid is van FBUMA of CMAPA en die werkgewer se werknemers is lede van ander vakbonde as NUFAWSA, kan welke werknemers nie lede van die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap word nie.
- 12.2.5.3.4 Indien 'n werkgewer nie 'n lid is van FBUMA of CMAPA nie en die werkgewer se werknemers is lede van NUFAWSA, moet welke werknemers lede van die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap word en die werkgewer en werknemer moet die voorgeskrewe bydraes ten opsigte van die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap betaal.

#### 12.2.6 **Beëindiging van lidmaatskap**

Lidmaatskap van die Siektebystandsgenootskap eindig binne een maand nadat 'n lid die Nywerheid verlaat het.

#### 12.2.7 **Reserwes van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap**

Indien die bedrag in die krediet van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap te eniger tyd tot onder die gemiddeld van een maand se bydraes daal, moet die uitbetaling van bystand gestaak word en nie weer hervat word nie voordat die bedrag in die krediet van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap meer as die totaal van twee maande se bydraes is.

#### 12.2.8 **Regresreg**

Indien dit vasgestel word dat 'n lid nie meer 'n lid is van die Nufawsa Siektebystandsgenootskap nie en die Genootskap het verkeerdelik of kontraktueel vir enige mediese uitgawes deur die lid en/of sy geregistreeerde afhanklikes aangegaan betaal, is die trustees van die Fonds geregtig om die bedrag/bedrae van die lid se eie Voorsorgfondsbydraes af te trek en die bedrag/bedrae verskuldig na die Genootskap oor te plaas.

## HOOFSTUK 3

### ONDERHANDELINGS- EN NYWERHEID GESKILBESLEGTINGSPROSEDURES

#### 1. **Inleiding**

1.1 Die prosedures soos uiteengesit in hierdie Ooreenkoms moet gebruik word om alle geskille binne die Raad se bestek te besleg.

1.2 Loononderhandelings ten opsigte van werknemers in diens van werkgewers wat lede is van die Curtain Makers and Allied Products Association sal apart van die loononderhandelings van die Meubel, Beddegoed en Stofferingssektore gehou word soos en wanneer deur die betrokke Partye ooreengekom.

#### 2. **Prosedure vir die onderhandeling van kollektiewe ooreenkomste**

2.1 Enige party van die Bedingingsraad mag voorstelle indien vir die sluit of wysiging van 'n kollektiewe ooreenkoms in die Bedingingsraad.

- 2.2 Die voorstelle moet ten minste twee maande voor die effektiewe datum van die betrokke wysigings ingedien word. Die voorstelle moet skriftelik by die Hoofsekretaris ingedien word en moet die ander partye tot die voorgestelde ooreenkoms identifiseer.
- 2.3 Die Hoofsekretaris moet binne sewe dae na indiening van die voorstelle, afskrifte van die voorstelle aan die ander partye van die Raad stuur.
- 2.4 Die Hoofsekretaris moet, binne 21 dae vanaf die indiening van die voorstelle of enige ander tyd soos deur die partye ooreengekom, 'n spesiale uitvoerende komiteevergadering belê vir oorweging van die voorstelle en besluit op 'n proses vir die onderhandeling van die voorstelle, insluitende-
- 2.4.1 die voorstelling van teenvoorstelle;
  - 2.4.2 of die onderhandelings gesluit moet word by die Bedingingsraad, die uitvoerende komitee of enige ander komitee deur die Bedingingsraad aangestel;
  - 2.4.3 die moontlike aanstelling van 'n bemiddelaar vir die fasilitering van die onderhandelings; en
  - 2.4.4 die tydtafel vir die onderhandelings.
- 2.5 Indien geen onderhandelingsproses ooreengekom-
- 2.5.1 moet die Hoofsekretaris, indien so ooreengekom, 'n bemiddelaar aanstel om die onderhandelings te fasiliteer om 'n kollektiewe ooreenkoms te sluit;
  - 2.5.2 die Bedingingsraad moet minstens twee keer binne 30 dae van die vergadering vergader om voorstelle en enige teenvoorstelle te onderhandel.
  - 2.5.3 die bemiddelaar moet die onderhandelings by die vergaderings fasiliteer vir die sluit van 'n kollektiewe ooreenkoms, tensy anders deur die partye ooreengekom.
- 2.6 Indien daar geen kollektiewe ooreenkoms in die verloop van die proses of die prosedure soos in hierdie klousule voorsiening gemaak is, gesluit is nie-
- 2.6.1 enige party of beide partye by die Bedingingsraad kan-

2.6.1.1 'n geskil vir arbitrasie verwys, soos voorsiening gemaak in klousule 3 van hierdie Hoofstuk; of

2.6.1.2 toevlug neem tot 'n staking of uitsluiting, ooreenkomstig met die bepalings van die Wet; of

2.6.2 enige party tot die geskil se lede wat verbonde is aan noodsaaklike dienste mag versoek dat die geskil, ten opsigte van die werkgewers en werknemers verbonde aan welke dienste, besleg word deur arbitrasie soos voorsiening gemaak in klousule 3 van hierdie Hoofstuk.

2.7 In die omstandighede soos voorsiening gemaak in subklousule 2.6.1.1 moet die Hoofsekretaris 'n onafhanklike arbiter aanstel, asook 'n paneellid, om die geskil te arbitreer.

2.8 Indien die partye tot 'n geskil nie ooreenstem op 'n arbiter vir die geskil nie, moet die Hoofsekretaris enige ander arbiter aanstel om die geskil wat na die Hoofsekretaris ingevolge die Raad se Kollektiewe Ooreenkoms verwys is, te arbitreer.

2.9 Gedurende 'n staking of uitsluiting soos voorsiening gemaak in subklousule 2.6.1.2, moet die partye tot die geskil elke vergadering deur 'n bemiddelaar, mediator en/of arbiter belê, bywoon om die geskil te besleg.

2.10 Indien enige party tot die geskil nalaat om die vergadering sonder grondige redes by te woon, kan die lede van die party-

2.10.1 indien hulle aan 'n staking deelneem, die beskerming wat hulle, ingevolge die Wet sou geniet het, verbeur.

2.10.2 indien hulle betrokke raak by 'n uitsluiting, die beskerming wat hulle, ingevolge die Wet sou geniet het, verbeur.

### 3. **Geskille tussen partye van die Bedingingsraad**

Enige geskil wat tussen die partye van die Bedingingsraad ontstaan behalwe die geskille verwys na in klousule 2 en 4 van Hoofstuk 3 is onderworpe aan arbitrasie en moet soos volg hanteer word:

3.1 'n Beweerde geskil deur 'n party of partye moet binne 30 kalenderdae vanaf die datum van ontstaan van die geskil, skriftelik na die Hoofsekretaris van die Bedingingsraad verwys word.

- 3.2 'n Geskrewe verwysing moet die volgende inligting bevat:
- 3.3 Die besonderhede van die party of partye wat die geskil verwys;
- 3.4 die besonderhede van die party of partye met wie die verwysende party in geskil is;
- 3.5 die aard van die geskil;
- 3.6 die datum van ontstaan van geskil;
- 3.7 die uitkoms wat die verwysende party verlang.
- 3.8 'n Party of partye wat die geskil na die Hoofsekretaris van die Bedingingsraad verwys, moet die Hoofsekretaris oortuig dat 'n afskrif van die verwysing aan al die ander partye by die geskil beteken is.
- 3.9 Die Hoofsekretaris moet 'n onafhanklike arbiter, wat 'n paneellid mag insluit, binne 14 kalenderdae na ontvangs van die geskrewe verwysing aanstel en bewys dat 'n afskrif van die verwysing op alle ander partye tot die geskil beteken is.
- 3.10 Die arbiter kan kragtens die Wet die geskil met versoening en/of arbitrasie besleg, asof dit een van die geskille is soos in die Wet verwys, en die arbiter moet binne sewe kalenderdae vanaf finalisering van die versoening of arbitrasie, 'n skikking in die geval van versoening of 'n toekenning in die geval van arbitrasie lewer.
- 3.11 Die skikking of toekenning verwys na in klousule 3.10 bo, is finaal en bindend op die partye tot die geskil.
- 3.12 Die totale koste van bovermelde proses moet uit die Raad se Algemene Fonds betaal word.
- 3.13 Daar mag slegs van die proses, soos in hierdie klousule beskryf, afgewyk word, indien 'n toekomstige kollektiewe ooreenkoms 'n ander proses vasstel of by ooreenkoms deur die partye tot die geskil.

#### 4. **Alle ander geskille**

- 4.1 Alle ander geskille, uitsluitend die geskille verwys na in klousule 2 en 3 bo, moet na die Bedingingsraad verwys word en moet aan versoening en/of arbitrasie onderworpe wees en moet kragtens die Wet en die heersende reëls van die KVMA hanteer word, op voorwaarde dat sodanige geskille binne die bestek van hierdie Bedingingsraad val. Sodanige geskille moet soos volg hanteer word:
- 4.1.1 'n Beweerde geskil deur 'n party of partye moet skriftelik na die Hoofsekretaris van die Bedingingsraad verwys word ingevolge die bepalinge van die Wet en die reëls van die KVMA.
- 4.1.2 Die party wat 'n geskil verwys moet 'n verwysing voltooi op die voorgeskrewe verwysingsvorm van die Raad.
- 4.2 'n Party of partye wat die geskil na die Raad verwys, moet die Raad oortuig dat 'n afskrif van die verwysing aan al die ander partye by die geskil beteken is.
- 4.3 Die Hoofsekretaris of enige afgevaardigde moet die geskil na 'n lid van die Raad se paneel van versoeners en/of arbiters verwys nadat die geskrewe verwysing en bewys dat 'n afskrif van die verwysing aan al die ander partye by die geskil beteken is.
- 4.4 Die arbiter kan kragtens die Wet en die reëls van die KVMA die geskil met versoening en/of arbitrasie besleg en moet poog om 'n skikking in die geval van versoening of 'n toekenning in die geval van arbitrasie te lewer.
- 4.5 Die Raad se paneellid kan aangestel word vir beide die versoening en arbitrasie-paneel en 'n paneellid mag verkiesbaar wees vir heraanstelling indien die Raad dit verlang, tensy hy of sy skriftelik aan die Hoofsekretaris anders aandui.
- 4.6 'n Fonds mag deur die Bedingingsraad gestig word om die uitgawes tydens die geskilbeslegtingsproses aangegaan, te dek.
- 4.7 Die fonds soos bo verwys mag befonds word deur-
- 4.7.1 Gereeld aansoek te doen vir subsidies by die beherende liggaam van die KVMA soos voorgeskryf;

4.7.2 die Raad foie hef om enige van die funksies waarvoor die Raad geakkrediteer is en die funksies wat die Raad toegelaat word om, ingevolge die Wet, uit te voer;

4.7.3 die instelling van 'n geskilbeslegtingsheffing betaalbaar deur werkgewers en werknemers in die Nywerheid.

4.8 Alle uitgawes aangegaan deur middel van die geskilbeslegtingsproses mag uit die fonds soos verwys na in klousule 4.6, betaal word.

4.9 Die bepalings van klousule 4 van Hoofstuk 2 van hierdie Ooreenkoms ten opsigte van finansiële kontrole van fondse sal van toepassing wees op hierdie fonds.

## 5. Algemeen

5.1 Funksies wat deur die Raad verrig moet word ingevolge hierdie Ooreenkoms, moet deur die Hoofsekretaris uitgevoer word. Die Hoofsekretaris kan enige van sy funksies en verantwoordelikhede deleger.

5.2 Alle uitgawes wat aangegaan word met versoening- en arbitrasieverrigtinge kan op enige wyse gevorder word, maar teen 'n redelike tarief soos deur die Raad bepaal. 'n Kommissaris wie voorsit in enige versoening- of arbitrasieverrigtinge by hierdie Raad word hiermee gemagtig om 'n kostebevel, boete of straf op te lê soos toegelaat of voorgeskryf deur die Wet of die KVMA reëls of soos welke Kommissaris dit goed ag.

5.3 Die Raad moet 'n paneel van arbiters en versoeners vestig en ophou om die arbitrasie en versoeningfunksies ingevolge hierdie Ooreenkoms uit te voer. Die Raad kan op enige stadium besluit om 'n persoon van die paneel te verwyder om watter rede ookal, wat insluit, maar nie beperk is nie tot onbekwaameheid of wangedrag. Enige ander onafhanklike geakkrediteerde versoener of arbiter kan met goeie rede gebruik word.

5.4 'n Kennisgewing of betekening kan per faksimileë, per hand, per geregistreeerde pos, telegram of teleks gelewer word, soos vereis ingevolge die Ooreenkoms.

5.5 Die Raad kan 'n party by die geskil wees wat hanteer word ingevolge hierdie Ooreenkoms.

5.6 Uitdrukkings en sinsnedes in hierdie Kollektiewe Ooreenkoms, tensy die konteks anders aandui, het dieselfde betekenis as dié omskryf in die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995.

5.7 **Verwysing van geskille**

Alle geskille wat kragtens die Wet na 'n bedingingsraad verwys kan word en wat binne hierdie Raad se geregistreerde bestek val, moet na hierdie Raad ingevolge die Wet en die KVMA reëls verwys word.

5.8 **Indiening van klagtes**

Alle klagtes oor die nie-nakoming van hierdie Ooreenkoms moet na hierdie Raad verwys word. Die Raad sal ondersoek instel na die klagtes en die nodige stappe ookal neem om klagtes op te los. In dié verband, sonder die beperking van die Raad se bevoegdhede of die bevoegdhede van die agente/aangewese agente van die Raad, moet die bevoegdhede, spesifiek na verwys in artikel 33 en 33A van die Wet, gebruik word om klagtes in die mees aangename manier op te los. Dit sluit in die versoening en/of arbitrasie prosedures ingevolge die Wet en die reëls van die KVMA.

5.9 **Nakomingsbevele**

Sonder die beperking van die Raad se bevoegdhede, kan die Raad nakomingsbevele uitreik wat 'n onderneming, 'n persoon of 'n party beroep om op te tree ingevolge die bepalings van hierdie Ooreenkoms of om op 'n sekere wyse en binne 'n sekere tydvak die bepalings van hierdie Ooreenkoms na te kom.

5.10 **Aanstelling van 'n onafhanklike agentskap**

In die geval van die aanstelling van 'n geakkrediteerde agentskap, soos verwys na in klousule 5.3 bo, om enige geskille van die Raad deur middel van versoening of arbitrasie te besleg, moet welke geskille nietemin ingevolge hierdie Ooreenkoms hanteer word.

5.11 **Verhaling van invorderingskommissie**

In die geval van die aanstelling van prokureurs en/of agente deur die Raad vir die toepassing en invordering van gelde wat, ingevolge heirdie Ooreenkoms, aan die Raad verskuldig, bo en behalwe die gelde aan die Raad verskuldig, die party aanspreeklik vir welke gelde ook aanspreeklik is vir kommissies en ander uitgawes betaalbaar deur die Raad vir die verhaling van welke gelde.

## HOOFSTUK 4

### A. BEROEPSVAARDIGHEIDSVLAKKE – MEUBEL, BEDDEGOED EN STOFFERING SEKTOR

#### 1. **Algemene werkers**

Werk op hierdie vlak behels handearbeid en/of is van herhalende aard. Minimum vaardigheid word vereis en beperkte oordeel en beperkte beoordeling is van toepassing. Die werknemer moet onder direkte toesig werk.

***Aard van werk verrig:***

Alle soorte handearbeid van 'n herhalende aard.

***Sommige posbenamings:***

Vragmotorassistent, skoonmaker, masjienvoerder, pakker, stapeler, skuurder, 'n vulmasjien bedien, matraspaneel aan veereenhede heg, teemakers, ander nie-produksie werksaamhede, ens.

#### 2. **Halfgeskoolde werknemers**

Werknemers op hierdie vlak het beperkte vaardighedsopleiding en word daar vereis om beperkte diskresie uit te oefen in die uitvoering van take.

Werknemers werk onder direkte toesig.

Hulle moet oor basiese kennis beskik ten opsigte van die vloei van werk en produksielewering in afdelings wat voldoen aan die vereiste kwaliteitstandaarde.

***Aard van werk verrig***

- Opstel en/of bedien aaneenlopende vervaardigingsmasjiene.
- Klerikale staf, bv 'n stoorman, versendingsklerk, ens.

***Sommige posbenamings***

Spuitverwing, syskeringing, stoffering van basiese meubels, bv los stoele, eetkamer/kombuisstoele, ateljeerusbanke, herhalende sweiswerk in 'n setstuk, sandstraling, drywers, montering.

#### 3. **Geskoolde werknemers**

Werknemers op hierdie vlak het of 'n erkende tersiêre kwalifikasie of het bevoegdheid deur ervaring opgedoen.

Daar word van die werknemer vereis om 'n aansienlike mate van diskresie te beoefen en moet die nodige tegniese tekene kan lees.

Die werknemer moet verantwoordelikheid aanvaar vir die voldoening van produksielewering teen 'n aanvaarbare kwaliteitstandaard.

***Kwalifikasies en aard van werk verrig***

- Alle ambagsmanne wat 'n erkende kwalifikasie as ambagsman verwerf het
- Tegniese staf wat 'n erkende tegniese kwalifikasie gelyk aan ten minste 'n M+3 verwerf het
- Die gebruik van 'n rekenaar om werktekeninge en produksieskedules op te stel.

**4. Onderbase**

Werknemers op hierdie vlak moet wye kennis dra van die vakgebied waarvoor hy toesig hou. Hulle kan werkende onderbase of toesighoudende onderbase wees. Hulle moet bevoeg en opgelei wees in menslike bestuursvaardighede en is verantwoordelik vir lewerings in die afdelings binne aanvaarbare parameters.

Daar word van hulle verwag om analistiese vaardighede uit te oefen met 'n toepaslike hoë vlak van besluitneming.

**5. Voormanne/Toesighouers**

Werknemers op hierdie vlak moet ondervinding in meer as een vakgebied hê met bevoegdheid in menslike bestuursvaardighede (bv motivering, dissipline, veiligheid en sekuriteit, ens.)

Hulle moet bekwaam wees om vanaf komplekse tekeninge te werk en moet tegniese vaardighede kan interpreteer en toepas. Hulle moet bedrewe wees om indiensopleiding te gee. Werknemers op hierdie vlak sal aan leweringsdoelwitte moet voldoen teen 'n aanvaarbare kwaliteitstandaard.

**B. BEROEPSVAARDIGHEIDSVLAKKE –  
GORDYNSEKTOR**

**1. Algemene werker**

- (i) Skoonmaak in fabriek, vou en pak materiaal en reslappe weg.
- (ii) Maak van tee en ligte etes, skoonmaak van personeelteekamers.
- (iii) trek bandstroke van gordyne tot verlangde groottes en heg hakies en knip tot verlangde grotes.
- (iv) gebruik 'n strykyster, stoomstrykyster of parser en maak ook materiaal skoon.
- (v) Op- en aflaaï van goedere.

## 2. **Halfgeskoolde werknemer**

- (i) Nagaan vir swak plekke, bereken snymates, maak tickets en sny materiaal.
- (ii) Gordynkappe voorberei, oortrek en versier.
- (iii) Stik valle, rande, boorsel, ritssluiters, drieval.
- (iv) Stoorman.
- (v) Stik, heg materiaal met patrone, heg bande, merk en plooi hofies.
- (vi) Heg en soom effekleurige materiaal, omkap en blindesteek effekleurige en materiaal met patrone.
- (vii) Sny materiaal voorheen gemerk, en merk en sny voering.
- (viii) Meet, merk en knip gordyne en ander items tot verlangde groottes en fatsoene.
- (ix) Drywer van 'n ligte afleweringvoertuig, maar pas nie gordyne nie.
- (x) Stik met die hand op enige items insluitende gordynkappe.
- (xi) Aanbring van produkte geassosieer met venster-behandeling onder toesig van 'n passer en sny en trek relings, roede en strooklatte oor.
- (xii) Berei gordynkappe voor onder toesig van 'n gordynkapmaker.

## 3. **Geskoolde werknemer**

- (i) Maak patrone, merk en sny drieval.
- (ii) Gordynpasser en verwante produkte.

## 4. **Onderbaas**

Toesig hou oor afdelings van die gordynmaakproses.

## 5. **Voorman/Toesighouer**

Toesig hou oor die hele gordynmaakproses.

# SKEDULE 1

## BYDRAES, HEFFINGS, GELDE EN REGISTRASIEFOOIE BETAALBAAR AAN DIE RAAD

### 1. **VERLOFGELDE**

- 1.1 Die bedrag deur die werkgewer betaalbaar sal bereken word op 5% van die gewone werkure deur die werknemer gewerk en op die ure wat die werknemer normaalweg sou werk of slegs betaalde openbare vakansiedae en vakbondverteenvoerdersverlofdae.

- 1.2 Die bedrag betaalbaar vir werkende werkgewers is 5% van 'n voorman se voorgeskrewe minimum weekloon.
- 1.3 Geen Verlofgelde is betaalbaar op lone betaalbaar vir oortydione, ure gewerk op 'n Sondag, toelae en op lone wat betaalbaar is vir siekteverlof, studieverlof en gesinsverantwoordelikhedsverlofdae.

## 2. **VAKANSIEBONUSFONDS**

Die bedrag slegs deur die werkgewer betaalbaar sal bereken word op die gewone werkure deur die werknemer gewerk en op die ure wat die werknemer normaalweg sou werk op betaalde openbare vakansiedae en vakbondverteenvoerdersverlofdae en word soos volg bepaal:

- 2.1 10% van die gewone weekloon van die werknemer indien die werknemer tot en met 20 minute minder as die volle aantal normale ure moontlik gewerk het en geregtig is op betaling in enige betaalweek en betaalde publieke vakansiedag ure.
- 2.2 5% van die gewone weekloon van die werknemer indien die werknemer tussen 21 minute en 60 minute minder as die volle aantal normale ure moontlik gewerk het en geregtig is op betaling in enige betaalweek en betaalde publieke vakansiedag ure.
- 2.3 10% van 'n voorman se voorgeskrewe minimum weeklone vir werkende werkgewers.
- 2.4 Geen Vakansiebonusgelde is betaalbaar op lone vir oortydione, ure gewerk op 'n Sondag, toelae en op lone betaalbaar vir siekteverlofdae, studieverlofdae en gesinsverantwoordelikhedsverlofdae.

- 3. **VOORSORGFONDS** (Hierdie bydraes is slegs betaalbaar wanneer lone van meer as 16 uur per week betaal is ten opsigte van die gewone ure deur 'n werknemer gewerk, die ure wat normaalweg gewerk sou word deur die werknemer op betaalde openbare vakansiedae en vakbondverteenvoerdersverlofdae)

- 3.1 **Werknemers in Nywerheid:** 6% van gewone weekloon van die werknemer plus 'n gelykstaande bedrag van die werkgewer.
- 3.2 **Werkende werkgewers:** 12% van 'n voorman se voorgeskrewe weekloon.
4. **ADDISIONELE VOORSORGFONDS** (Hierdie bydraes is slegs betaalbaar wanneer lone van meer as 16 uur per week betaal is ten opsigte van die gewone ure deur 'n werknemer gewerk, die ure wat normaalweg gewerk sou word deur die werknemer op betaalde openbare vakansiedae en vakbondverteenvoerdersverlofdae)

Alle werknemers en werkgewers in die Nywerheid insluitend werkende werkgewers wat nie bydra tot die Furnmed Siektebystandsgenootskap of die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap nie, moet soos volg addisionele Voorsorgfondsbydrae gelykstaande aan die Furnmed Siektebystandsgenootskap se ledebydraes, betaal:

- 4.1 Addisionele Voorsorgfondsbydraes betaalbaar (**vir alle areas uitsluitend die Provinsie van die Vrystaat**)
- 4.1.1 Werknemers in Nywerheid – verwys na klousule 5.1.1 onder.
- 4.1.2 Werkgewers in Nywerheid – verwys na klousule 5.1.1 onder.
- 4.1.3 Werkende werkgewers in Nywerheid – verwys na klousule 5.1.4 onder.
- 4.2 Addisionele Voorsorgfondsbydraes betaalbaar (**SLEGS vir die Provinsie van die Vrystaat**)
- 4.2.1 Werknemers in Nywerheid – verwys na klousule 5.2.1 onder.
- 4.2.2 Werkgewers in Nywerheid – verwys na klousule 5.2.1 onder.
- 4.2.3 Werkende werkgewers in Nywerheid – verwys na klousule 5.2.4 onder.
5. **SIEKTEBYSTANDSGENOOTSKAPPE**
- 5.1 **FURNMED SIEKTEBYSTANDSGENOOTSKAP (vir alle areas uitsluitend die Provinsie van die Vrystaat)** (Hierdie bydraes is slegs betaalbaar wanneer lone van meer as 16 uur per week betaal is ten opsigte van die gewone ure deur 'n werknemer gewerk, die ure wat normaalweg gewerk sou word deur die werknemer op betaalde openbare vakansiedae en vakbondverteenvoerdersverlofdae)

- 5.1.1 Lid: R42-50 per week betaalbaar deur die werknemer en R60-50 per week betaalbaar deur die werkgewer.
- 5.1.2 Volwasse afhanklikes: R45-00 per week betaalbaar, per volwasse afhanklike, deur slegs die werknemer.
- 5.1.3 Minderjarige afhanklikes: R45-00 per week, per minderjarige afhanklike, deur slegs die werknemer betaalbaar.
- 5.1.4 Buitengewone afhanklikes: R103-00 per week, per buitengewone afhanklike, deur slegs die werknemer betaalbaar.

5.2 **FURNMED SIEKTEBYSTANDSGENOOTSKAP (vir alle areas uitsluitend die Provinsie van die Vrystaat)** (Hierdie bydraes is slegs betaalbaar wanneer lone van meer as 16 uur per week betaal is ten opsigte van die gewone ure deur 'n werknemer gewerk, die ure wat normaalweg gewerk sou word deur die werknemer op betaalde openbare vakansiedae en vakbondverteenvoordigersverlofdae)

- 5.2.1 Lid: R25-00 per week betaalbaar deur die werknemer en R71-00 per week betaalbaar deur die werkgewer.
- 5.2.2 Volwasse afhanklikes: R45-00 per week betaalbaar, per volwasse afhanklike, deur slegs die werknemer.
- 5.2.3 Minderjarige afhanklikes: R45-00 per week, per minderjarige afhanklike, deur slegs die werknemer betaalbaar.

5.2.4 Buitengewone afhanklikes: R96-00 per week, per buitengewone afhanklike, deur slegs die werknemer betaalbaar.

5.3 **NUFAWSA SIEKTEBYSTANDSGENOOTSKAP (vir alle areas uitsluitend die Provinsie van die Vrystaat)** (Hierdie bydraes is slegs betaalbaar wanneer lone van meer as 16 uur per week betaal is ten opsigte van die gewone ure deur 'n werknemer gewerk, die ure wat normaalweg gewerk sou word deur die werknemer op betaalde openbare vakansiedae en vakbondverteenvoerdersverlofdae)

5.3.1 Lid plus 1 tot 3 afhanklikes: R54-50 per week betaalbaar deur die werknemer en R60-50 per week betaalbaar deur die werkgewer.

5.3.2 4<sup>de</sup> en 5<sup>de</sup> afhanklikes: R12-50 per week, per afhanklike, deur slegs die werknemer betaalbaar.

5.3.3 6<sup>de</sup> en meer afhanklikes: R92-00 per week, per afhanklike, deur slegs die werknemer betaalbaar.

5.3.4 Buitengewone afhanklikes: R92-00 per week, per buitengewone afhanklike, deur slegs die werknemer betaalbaar.

5.4 **NUFAWSA SIEKTEBYSTANDSGENOOTSKAP (SLEGS vir die Provinsie van die Vrystaat)** (Hierdie bydraes is slegs betaalbaar wanneer lone van meer as 16 uur per week betaal is ten opsigte van die gewone ure deur 'n werknemer gewerk, die ure wat normaalweg gewerk sou word deur die werknemer op betaalde openbare vakansiedae en vakbondverteenvoerdersverlofdae)

- 5.4.1 Lid plus 1 tot 3 afhanklikes: R10-00 per week betaalbaar deur die werknemer en R71-00 per week betaalbaar deur die werkgewer.
- 5.4.2 Vierde en vyfde afhanklikes: R12-50 per week, per afhanklike, deur slegs die werknemer betaalbaar.
- 5.4.3 Sesde en meer afhanklikes: R92-00 per week, per afhanklike, deur slegs die werknemer betaalbaar.
- 5.4.4 Buitengewone afhanklikes: R92-00 per week, per buitengewone afhanklike, deur slegs die werknemer betaalbaar.

5.5 Verhogings van die werkgewer en/of werknemer bydaes betaalbaar aan die Furnmed Siektebystandsgenootskap en die NUFAWSA Siektebystandsgenootskap sal jaarliks onderhandel word.

6. **RAADSHEFFINGS:** (Hierdie bydraes is slegs betaalbaar wanneer lone van meer as 16 uur per week betaal is ten opsigte van die gewone ure deur 'n werknemer gewerk, die ure wat normaalweg gewerk sou word deur die werknemer op betaalde openbare vakansiedae en vakbondverteenvoerdersverlofdae)

Die Raadsheffings is R6-20 per week betaalbaar deur die werkgewer en R6-20 per week betaalbaar deur die werknemer.

7. **GESKILBESLEGTIGINGSHEFFINGS:** Hierdie heffings is betaalbaar slegs wanneer lone van meer as 16 uur per week betaal is en is R0-00 per week deur die werkgewer en R0-00 per week deur die werknemer.

8. **REGISTRASIEFOOI**

Elke werkgewer wat by hierdie Raad registreer moet 'n registrasiefooi van R500-00 per onderneming betaal.

## SKEDULE 2

### VOORGESKREWE MINIMUM WEEKLIKSE LOONVERHOINGS, MINIMUM WEEKLOON TARIEWE EN ONDERHOUDSTOELAAG (vir alle areas uitsluitend die Provinsie van die Vrystaat)

1. **Voorgeskrewe minimum weeklikse loonverhogings en minimum weekloon tarief:**

Sektore	Beroepsvaardigheidsvlak	Beroepsvaardigheidsvlak Kode	Minimum weeklikse loonverhogings effektief vanaf 1 Julie 2011	Minimum weekloon effektief vanaf 1 Julie 2011
<b>Meubels, Stoffering en Beddegoed</b>	Ongeskoolde werknemers	05	7% van werklike weeklone	R428-00
	Halfgeskoolde werknemers	04	7% van werklike weeklone	R633-55
	Geskoolde werknemers	03	7% van werklike weeklone	R680-72
	Onderbase	02	7% van werklike weeklone	R734-32
	Voormanne/ Toesighouers	01	7% van werklike weeklone	R734-32
<b>Gordyne</b>	Ongeskoolde werknemers	05	7% van werklike weeklone	R390-55
	Halfgeskoolde werknemers	04	7% van werklike weeklone	R516-79
	Geskoolde werknemers	03	7% van werklike weeklone	R587-30
	Onderbase	02	7% van werklike weeklone	645-25
	Voormanne/Toe sighouers	01	7% van werklike weeklone	645-25

2. 'n 2010 toelaag effektief vanaf 1 Januarie 2011 tot 30 Junie 2011. Hierdie toelaag word bereken teen 1% van die werknemer se basiese lone voor 1 Julie 2010 en sal nie aan enige heffings en bydraes onderworpe wees nie.

3. **Onderhoudstoelaag**

'n Minimum onderhoudstoelaag van R45-00 per nag is betaalbaar.

### SKEDULE 3

#### VOORGESKREWE MINIMUM WEEKLIKSE LOONVERHOGINGS, MINIMUM WEEKLOON TARIEWE EN ONDERHOUDSTOELAAG(vir die Provinsie van die Vrystaat)

##### 1. Voorgeskrewe minimum weeklikse loonverhogings en minimum weekloon tarief:

Sektore	Beroepsvaardigheidsvlak	Beroepsvaardigheidsvlak Kode	Minimum weeklikse loonverhogings effektief vanaf 1 Julie 2011	Minimum weekloon effektief vanaf 1 Julie 2011
<b>Meubels, Stoffering en Beddegoed</b>	Ongeskoolde werknemers	05	7% van werklike weeklone	R428-00
	Halfgeskoolde werknemers	04	7% van werklike weeklone	R494-26
	Geskoolde werknemers	03	7% van werklike weeklone	R649-77
	Onderbase	02	7% van werklike weeklone	R697-06
	Voormanne/Toe sighouers	01	7% van werklike weeklone	R697-06
<b>Curtaining</b>	Ongeskoolde werknemers	05	7% van werklike weeklone	R404-11
	Halfgeskoolde werknemers	04	7% van werklike weeklone	R470-72
	Geskoolde werknemers	03	7% van werklike weeklone	R618-83
	Onderbase	02	7% van werklike weeklone	R663-87
	Voormanne/Toe sighouers	01	7% van werklike weeklone	R663-87

2. 'n 2010 toelaag effektief vanaf 1 Januarie 2011 tot 30 Junie 2011. Hierdie toelaag word bereken teen 1% van die werknemer se basiese lone voor 1 Julie 2010 en sal nie aan enige heffings en bydraes onderworpe wees nie.

##### 3. **Onderhoudstoelaag**

'n Minimum onderhoudstoelaag van –

3.1 R160-00 per dag is betaalbaar wanneer die werknemer vir sy eie verversings en verblyf betaal; of

3.2 R65-00 per dag is betaalbaar wanneer die werkgever slegs vir die verblyf van die werknemer betaal.

**1 JULIE 2011 TOT 30 JUNIE 2012**

Minimum weekloon verhogings effektief 1 Julie 2011 is 7% van werklike weekloon vir die tydperk eindigend 30 Junie 2012 met dien verstande dat die offisiële CPI koers vir die jaar eindigend Mei 2011 nie laer is as 3% of hoër as 6% is nie. Indien die CPI koers vir die jaar eindigend Mei 2011 laer is as 3% of hoër as 6% is, moet die partye tot die ooreenkoms vergader om loonverhogings vir die tydperk 1 Julie 2011 tot 30 Junie 2012 te onderhandel.

Ooreenkoms geteken te Johannesburg op hierdie 5<sup>de</sup> dag van April 2011.

**M SEFF**  
Voorsitter

**P LUNGA**  
Ondervoorsitter

**WA JANSE VAN RENSBURG**  
Hoofsekretaris