

DEPARTEMENT VAN POLISIE

NO. R. 1361

01 NOVEMBER 2016

REGULASIES VIR DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS

Die Minister van Polisie het, ingevolge artikel 24(1) van die Wet op die Suid-Afrikaanse Polisie, 1995 (Wet No. 68 van 1995), die regulasies in die Bylae uitgevaardig.

NPT NHLEKO
Minister van Polisie

BYLAE

DIE SUID-AFRIKAANSE POLISIEDIENS
DISSCIPLINE REGULASIES

1. Woordomskrywings

In hierdie Regulasies, tensy uit die konteks anders blyk, beteken —

- (a) "*erkende vakbond*" al die vakbonde wat tot die Veiligheid en Sekuriteit Sektorale Onderhandelingsforum (SSSBC) toegelaat is;
- (b) "*kalenderdag*" enige dag insluitende 'n Saterdag, Sondag en 'n openbare vakansiedag en enige tydperk *kalenderdae* moet bereken word met uitsluiting van die eerste dag van die tydperk en met insluiting van die laaste dag van die tydperk, tensy die laaste dag op 'n Saterdag, Sondag of openbare vakansiedag val, in welke geval die laaste dag geag sal word die eerste *werksdag* te wees wat op sodanige dag volg;
- (c) "*medewerknemer*" enige *vakbondvertegenwoordiger* of 'n *werknemer* in die diens van die Diens van dieselfde eenheid, stasie of komponent as die *werknemer* wat van *wangedrag* aangekla is;
- (d) "*regspraktisyn*" 'n persoon wat toegelaat is om as 'n advokaat of prokureur in Suid-Afrika te praktiseer;
- (e) "*toesighouer*" enige *werknemer* waaraan die verantwoordelikheid toegewys is om toesig uit te oefen oor *werknemers* wat direk onder hom of haar ressorteer;
- (f) "*vakbondbeampte*" 'n persoon in diens van 'n *erkende vakbond* in enige hoedanigheid, ongeag of so 'n persoon in 'n voltydse of tydelike hoedanigheid in diens is;

Bladsy 1 van 21

- (g) “*vakbondverteenwoordiger*” ’n lid van ’n *erkende vakbond* wat verkies is om *werknemers* by die werksplek te verteenwoordig of ’n *vakbondbeampte* of ’n voltydse werksplekbemiddelaar;
- (h) “*voorsitter*” die persoon wat ingevolge regulasie 11(1) aangestel is om by die dissiplinêre verhoor voor te sit;
- (i) “*wangedrag*” gedrag soos wat in regulasie 5(3) uiteengesit is;
- (j) “*werkgewersverteenwoordiger*” ’n *werknemer* wat in die algemeen of in ’n bepaalde geval deur die *werkgewer* ingevolge regulasie 6(4) aangewys is om te oorweeg of ’n *werknemer* van *wangedrag* in ’n dissiplinêre verhoor aangekla moet word en, in die geval van ernstige *wangedrag*, om die *werkgewer* gedurende die hele dissiplinêre proses te verteenwoordig;
- (k) “*werkgewer*” die Nasionale Kommissaris of enige persoon wat deur hom of haar gedelegeer is om enige funksie ingevolge hierdie Regulasies te verrig;
- (l) “*werknemer*” enige persoon in die diens van die Suid-Afrikaanse Polisiediens, ongeag of die persoon ingevolge die Wet op die Suid-Afrikaanse Polisiediens, 1995 of die Staatsdienswet, 1994 aangestel is, uitgeslote die Nasionale Kommissaris en die Provinsiale Kommissaris; en
- (m) “*werksdag*” enige dag, anders as ’n Saterdag, Sondag of openbare vakansiedag.

2. Omvang van die Regulasies

- (1) Gebaseer op die ooreenkoms wat bereik is tussen die *werkgewer* en al die vakbonde wat tot die Veiligheid en Sekuriteit Sektorale Onderhandelingsforum toegelaat is, is hierdie Regulasies van toepassing op die *werkgewer* en alle *werknemers* wat binne die geregistreerde raamwerk van genoemde Forum val.
- (2) Hierdie Regulasies is ook van toepassing op lede van die Senior Bestuursdiens van die Diens, uitgeslote die Nasionale Kommissaris en Provinsiale Kommissaris.

3. Doel

Die doel van hierdie Regulasies is om —

- (a) konstruktiewe arbeidsverhoudinge in die Diens te ondersteun;
- (b) wedersydse respek tussen *werknemers* en tussen *werknemers* en die *werkgewer* te bevorder;
- (c) te verseker dat *toesighouers* en *werknemers* ’n gemeenskaplike begrip van *wangedrag* en dissipline deel, ten einde —
 - (i) aanvaarbare gedrag kragtens die bepalinge van hierdie Regulasies te bevorder;

- (ii) 'n gebruikersvriendelike raamwerk vir die toepassing van dissipline daar te stel; en
- (iii) moontlike arbitrêre optrede deur *toesighouers* teenoor *werknemers* in die geval van *wangedrag*, te voorkom.

4. Beginself

Hierdie Regulasies is op die volgende beginsels gebaseer:

- (a) dissipline is 'n korrektiewe en nie 'n strafmaatreël nie;
- (b) dissipline moet spoedig, billik, konsekwent en op 'n progressiewe wyse toegepas word;
- (c) dissipline is 'n lynbestuursfunksie;
- (d) die billike behandeling van *werknemers* deur te verseker dat hulle —
 - (i) 'n billike verhoor in beide die formele en informele prosesse geniet;
 - (ii) betyds van bewerings van *wangedrag* wat teen hulle gemaak is, ingelig word;
 - (iii) skriftelike redes ontvang wat die grondslag verduidelik waarop enige besluit gebaseer is; en
 - (iv) die reg tot toevlug het teen enige bevinding van *wangedrag* wat by 'n dissiplinêre verhoor gemaak is of teen 'n sanksie wat by so 'n verhoor opgelê is;
- (e) 'n *werknemer* wat onpartydig is en nie op enige wyse aan die beweerde *wangedrag* gekoppel is nie, moet die *werkgever* by die dissiplinêre verhoor verteenwoordig, daarby voorsit of die beweerde *wangedrag* teen 'n *werknemer* ondersoek;
- (f) sover moontlik, moet die dissiplinêre verrigtinge by die werksplek plaasvind en vir alle *werknemers* verstaanbaar wees;
- (g) die dissiplinêre verrigtinge sal ingestel en gefinaliseer word ongeag die feit dat die *wangedrag* ook 'n kriminele oortreding is;
- (h) dissiplinêre verrigtinge behoort nie hofverrigtinge na te boots nie;
- (i) die *werknemer* wat aangestel is om die beweerde *wangedrag* te ondersoek, moet 'n gelyke of hoër rang beklee as die *werknemer* wat ondersoek word;
- (j) in alle dissiplinêre verrigtinge het die *werknemer* die reg om deur 'n *vakbondverteenwoordiger* of 'n *medewerknemer* verteenwoordig te word;
- (k) in die geval waar 'n *werknemer* 'n bewering van minder ernstige *wangedrag* ontken, moet 'n formele dissiplinêre verhoor ingestel word;

Bladsy 3 van 21

- (l) 'n persoon wat as *voorsitter* aangestel is, moet objektief en onpartydig optree en die belange van beide partye beskerm en mag op geen stadium die rol aanneem, of namens enige van die partye optree nie; en
- (m) die ondersoek na die beweerde *wangedrag* moet onafhanklik en apart van enige ander ondersoek gedoen word.

5. Aard van *wangedrag*

- (1) Die gedrag van 'n *werknemer* wat dissiplinêre stappe regverdig, word in regulasie 5(3) gelys.
- (2) By die toepassing van regulasie 5(3), moet die *werkgewer* die erns van die beweerde *wangedrag* bepaal na oorweging van —
 - (a) die werklike of potensiele uitwerking van die beweerde *wangedrag* op die werk of beeld van die Diens, die stasie, eenheid of komponent van die *werknemer*, sy of haar kollegas;
 - (b) die aard van die werk en verantwoordelikhede van die *werknemer*, en
 - (c) die omstandighede waaronder die beweerde *wangedrag* plaasgevind het.
- (3) 'n *Werknemer* sal skuldig wees aan *wangedrag* indien hy of sy —
 - (a) versuim om 'n Wet, regulasie of ander regsplig na te kom of dit oortree;
 - (b) enige handeling verrig of versuim om te handel met die oogmerk om —
 - (i) skade of nadeel aan die belange van die Diens, hetsy finansieel of andersins, te veroorsaak;
 - (ii) die beleid van die Diens te ondermyn; of
 - (iii) nie sy of haar pligte of verantwoordelikhede na te kom nie;
 - (c) opsetlik of nalatig die finansies van die staat wanbestuur;
 - (d) sonder toestemming, eiendom van die staat of onder die beheer van die staat, besit, gebruik of toe-eien;
 - (e) opsetlik of nalatig eiendom van die staat beskadig of verloor;
 - (f) die lewe van ander in gevaar stel deur veiligheidsreëls of -regulasies te verontagsaam;
 - (g) die administrasie, dissipline of doeltreffendheid van 'n departement, kantoor of instelling van die staat benadeel;
 - (h) sy of haar posisie in die Diens misbruik om die belange van enige politieke party te bevorder of te benadeel;

- (i) sonder die skriftelike goedkeuring van die *werkgewer*, enige vergoeding in kontant of andersins van 'n lid van die publiek of 'n ander *werknemer* aanvaar vir die verrigting van sy of haar werksaamhede;
- (j) versuim om 'n regmatige opdrag of roetine instruksie, sonder 'n geldige of redelike rede, uit te voer;
- (k) homself of haarself sonder rede of toestemming van diens verskoon;
- (l) versuim, sonder voldoende rede, om op 'n bepaalde tyd by sy of haar stasie, werksplek of enige ander plek soos bepaal deur 'n bevelvoerder of sy of haar senior, vir diens te rapporteer;
- (m) 'n handeling verrig wat seksuele teistering daarstel;
- (n) onbillik teen ander op grond van ras, geslag, ongeskiktheid, seksualiteit of ander gronde wat deur die Grondwet verbied word, diskrimineer;
- (o) sonder die skriftelike goedkeuring van die *werkgewer*, enige besoldigde werk in 'n private hoedanigheid vir 'n ander persoon of organisasie of gedurende of buite werksure verrig;
- (p) sonder magtiging aan diens slaap;
- (q) enige kommissie, fooi, vergoeding of guns, van 'n geldelike aard of nie, aanvaar of daarop aandrang, ten opsigte van die verrigting van, of versuim om, 'n funksie te verrig;
- (r)
 - (i) onregmatig en opsetlik deelneem aan die gebruik van 'n narkotiese middel;
 - (ii) onregmatig en opsetlik drank drink terwyl hy of sy aan diens is;
 - (iii) terwyl hy of sy van diens is by 'n openbare plek, onder die invloed van drank, hom of haar op so 'n wyse gedra wat die beeld van die Diens benadeel;
 - (v) homself of haarself ongeskik maak vir diens of vir die verrigting van sy of haar funksies weens die gebruik van drank of narkotiese middels; of
 - (vi) vir diens rapporteer terwyl hy of sy onder die invloed van drank of narkotiese middels is;
- (s)
 - (i) maak of hy of sy siek, sieklik, ongeskik, beseer is of pyn het; of
 - (ii) vrystelling van werk verkry of poog om dit te verkry, deur 'n vals of oordrewe verskoning op grond van siekte, sieklikheid, ongeskiktheid, besering of pyn voor te hou;
- (t) homself of haarself op 'n onbehoorlike, aanstootlike en onaanvaarbare wyse gedra;
- (u) enige voorgeskrewe Gedragskode vir die Diens of die Staatsdiens, welke op hom of haar van toepassing is, oortree;

- (v) ander *werknemers* tot onregmatige optrede of optrede wat in stryd is met aanvaarde prosedure, aanhits;
 - (w) ander *werknemers* intimideer of viktimiseer;
 - (x) enige ander *werknemer* aanrand of dreig om hom of haar aan te rand;
 - (y) 'n ander *werknemer* verhinder om aan enige vakbond te behoort;
 - (z) enige geldleenskema vir *werknemers* gedurende werksure of vanaf 'n perseel van die Diens bedryf;
 - (aa) 'n valse verklaring of getuienis in die uitvoering van sy of haar pligte aflê;
 - (bb) rekords of enige ander dokumentasie vervals;
 - (cc) aan enige onwettige arbeidsoptrede of industriële aksie deelneem;
 - (dd) aan enige gemeenregtelike of statutêre misdryf skuldig bevind word;
 - (ee) sonder behoorlike magtiging, 'n prisonier of ander persoon uit aanhouding vrylaat of opsetlik or nalatig toelaat dat sodanige persoon ontsnap;
 - (ff) onregmatige geweld gebruik teen 'n prisonier of ander persoon wat in aanhouding is of sodanige persoon andersins sleg behandel;
 - (gg) sy of haar plig versuim of sy of haar funksies op 'n onbehoorlike wyse verrig;
 - (hh) sy of haar pos sonder toestemming of rede verlaat;
 - (ii) versuim om sy of haar finansiële belange te openbaar soos vereis mag word deur die bepaalde voorskrifte en/of versuim om die vereiste finansiële belange te verklaar of valse inligting in sodanige openbaarmaking verskaf; of
 - (jj) versuim om 'n handeling van *wangedrag* te rapporteer wat deur sy of haar bevelvoerder of *medewerknemer* wat in sy of haar teenwoordigheid gepleeg is.
- (4) Die volgende vorms van *wangedrag* mag die instelling van die versnelde prosedure, soos beoog in regulasie 9, vereis:
- (a) Hulpverlening aan 'n ontsnapte;
 - (b) Brandstigting;
 - (c) Roof;
 - (d) Aanranding met die opset om ernstig te beseer;
 - (e) Omkoperij;
 - (f) Korruptsie;
 - (g) Handeldryf in dwelmmiddels;
 - (h) Regsverydeling;

- (i) Afpersing;
- (j) Vervalsing en uitgifte;
- (k) Bedrog;
- (l) Kaping;
- (m) Huisbraak en diefstal;
- (n) Ontvoering;
- (o) Opsetlike saakbeskadiging van 'n ernstige aard;
- (p) Moord;
- (q) Verkragting;
- (r) Terrorisme;
- (s) Diefstal;
- (t) Hoogverraad;
- (u) Enige poging, sameswering of aanstigting om enige van voorgenoemde misdade te pleeg;
- (v) Seksuele teistering;
- (w) Onregmatige besit van die *werkgewer* se eiendom;
- (x) Enige handeling van *wangedrag* wat die beeld van die Diens nadelig raak of die Diens in oneer bring of waarby 'n element van oneerlikheid betrokke is; of
- (y) Enige oortreding van die Wet op die Beheer van Vuurwapens.

6. Dissiplinêre offisiere

- (1) Die Nasionale - en Provinsiale Kommissaris moet elkeen skriftelik 'n *werknemer* as dissiplinêre offisier aanwys.
- (2) Die dissiplinêre offisier wat deur die Nasionale Kommissaris of 'n Provinsiale Kommissaris aangewys is, kan —
 - (a) by ontvangs van 'n klagte van enige persoon, 'n ondersoek begin aangaande beweerde *wangedrag* en toesien dat die *werknemer* in ooreenstemming met hierdie Regulasies van *wangedrag* aangekla word; en
 - (b) alle funksies in verband met die uitoefening van sodanige bevoegdheid verrig.
- (3) Die dissiplinêre offisier wat deur die Nasionale Kommissaris aangewys is, is verantwoordelik vir administratiewe aangeleenthede insluitende die ontwikkeling en handhawing van eenvormige standaarde in verband met die werksaamhede van provinsiale dissiplinêre offisiere en *werkgewersverteenwoordigers* en het finale seggenskap ten opsigte van alle geskille wat tussen dissiplinêre offisiere mag ontstaan.
- (4) Die Nasionale Kommissaris en Provinsiale Kommissaris kan, na oorleg met die betrokke dissiplinêre offisier, in die algemeen of in 'n bepaalde geval, 'n *werknemer* of kategorie *werknemers*, skriftelik as *werkgewersverteenwoordigers* aanwys, wat as die verteenwoordigers van sodanige dissiplinêre offisier en onderworpe aan sy of haar beheer en voorskrifte, enige *werknemer* van *wangedrag* kan aankla en alle werksaamhede in verband met die uitoefening van sodanige bevoegdheid, kan verrig.

- (5) Die Nasionale Kommissaris of Provinsiale Kommissaris kan, in uitsonderlike omstandighede, na oorlegpleging met die betrokke dissiplinêre offisier skriftelik 'n persoon, anders as 'n *werknemer*, as *werkgewersverteenwoordiger* aanwys om die *werkgewer* in 'n bepaalde geval te verteenwoordig, wat as die verteenwoordiger van die betrokke dissiplinêre offisier en onderworpe aan sy of haar beheer en voorskrifte, enige *werknemer* van *wangedrag* kan aankla en alle werksaamhede in verband met die uitoefening van sodanige bevoegdheid, kan verrig.
- (6) 'n *Werkgewersverteenwoordiger* moet sy of haar bevoegdhede uitoefen en sy of haar werksaamhede verrig onderhewig aan die beheer, opdragte en instruksies van die Nasionale Kommissaris en die betrokke Provinsiale Kommissaris.
- (7) Die Nasionale Kommissaris of betrokke Provinsiale Kommissaris kan enige beslissing van 'n *werkgewersverteenwoordiger* onder sy of haar jurisdiksie voor 'n formele verhoor verander en kan, in die algemeen of ten opsigte van 'n bepaalde geval, enige deel van sodanige bevoegdheid uitoefen of enige sodanige werksaamheid verrig. Met dien verstande dat die Nasionale Kommissaris opdragte en instruksies aan Provinsiale Kommissarisse kan uitreik en enige beslissing van 'n Provinsiale Kommissaris of 'n *werkgewersverteenwoordiger*, wat ooreenkomstig hierdie Regulasies geneem is, hetsy op sy of haar eie inisiatief of by ontvangs van verhoë deur enige persoon, kan verander.

7. Minder ernstige wangedrag

In die geval van minder ernstige *wangedrag*, kan die *toesighouer* enigeen van die prosedures toepas:

(1) Korrektiewe berading

In gevalle waar die aard van die *wangedrag* berading regverdig, moet die *toesighouer* van die *werknemer* —

- (a) 'n onderhoud met die *werknemer* voer en die *wangedrag* onder die *werknemer* se aandag bring;
- (b) die redes vir die *wangedrag* vasstel en die *werknemer* 'n geleentheid bied om op die bewerings te antwoord;
- (c) poog om ooreen te kom oor hoe om die gedrag reg te stel; en
- (c) stappe doen om die ooreengekome plan van aksie te implementeer.

(2) Mondelingse waarskuwing

In gevalle waar die aard van die *wangedrag* 'n mondelingse waarskuwing regverdig, kan die *toesighouer* van die *werknemer* —

- (a) die *wangedrag* onder die aandag van die *werknemer* bring en die *werknemer* inlig dat hy of sy van mening is dat die *wangedrag* 'n mondelingse waarskuwing regverdig;
- (b) die *werknemer* die geleentheid bied om op die bewerings te antwoord;
- (c) indien die *werknemer* erken dat hy of sy die *wangedrag* gepleeg het, die *werknemer* 'n mondelingse waarskuwing gee en die *werknemer* inlig dat verdere *wangedrag* strenger dissiplinêre stappe tot gevolg kan hê;

OF

- (d) indien die *werknemer* ontken dat hy of sy die *wangedrag* gepleeg het, 'n dissiplinêre verhoor soos in regulasie 11 uiteengesit, inisieer.
- (e) Die mondelingse waarskuwing moet op die gedragssertifikaat aangeteken word.

(3) Skriftelike waarskuwing

- (a) In gevalle waar die aard van die *wangedrag* 'n skriftelike waarskuwing regverdig, moet die *toesighouer* —
 - (i) die *wangedrag* onder die aandag van die *werknemer* bring en die *werknemer* inlig dat hy of sy van mening is dat die *wangedrag* 'n skriftelike waarskuwing regverdig;
 - (ii) die *werknemer* die geleentheid bied om op die bewerings te antwoord;
 - (iii) indien die *werknemer* erken dat hy of sy die *wangedrag* gepleeg het, die *werknemer* 'n skriftelike waarskuwing gee in die vorm soos deur die Nasionale Kommissaris bepaal en die *werknemer* inlig dat verdere *wangedrag* strenger dissiplinêre stappe tot gevolg kan hê;

OF

indien die *werknemer* ontken dat hy of sy die *wangedrag* gepleeg het, 'n dissiplinêre verhoor soos in regulasie 11 uiteengesit, inisieer.

- (b) Die *toesighouer* moet 'n afskrif van die skriftelike waarskuwing aan die *werknemer* oorhandig, indien hy of sy die *wangedrag* ingevolge hierdie regulasie erken en hy of sy moet ontvangs daarvan erken.

Indien die *werknemer* weier om ontvangs te erken, moet die *toesighouer* die waarskuwing aan die *werknemer* in die teenwoordigheid van 'n ander *werknemer* oorhandig en beide die *toesighouer* en die ander *werknemer*, wat as getuie dien, moet teken om te bevestig dat die skriftelike waarskuwing aan die *werknemer* oorhandig is.

- (c) Die skriftelike waarskuwing moet in die *werknemer* se personeellêer geliasseer word.
- (d) 'n Skriftelike waarskuwing is vir 6 (ses) maande geldig en by die verstryking daarvan moet die skriftelike waarskuwing uit die *werknemer* se personeellêer verwyder, en vernietig word.
- (e) Indien die *werknemer* voor die verstryking van die tydperk van 6 (ses) maande 'n soortgelyke of verbandhoudende handeling van *wangedrag* pleeg, mag die skriftelike waarskuwing in ag geneem word.

(4) Finale skriftelike waarskuwing

- (a) In gevalle waar die erns van die *wangedrag* 'n finale skriftelike waarskuwing regverdig, moet die *toesighouer* —
 - (i) die *wangedrag* onder die aandag van die *werknemer* bring en die *werknemer* inlig dat hy of sy van mening is dat die *wangedrag* 'n finale skriftelike waarskuwing regverdig;
 - (ii) die *werknemer* die geleentheid bied om op die bewerings te antwoord;
 - (iii) indien die *werknemer* erken dat hy of sy die *wangedrag* gepleeg het, die *werknemer* 'n finale skriftelike waarskuwing gee in die vorm wat deur die Nasionale Kommissaris bepaal is en die *werknemer* inlig dat verdere *wangedrag* strenger dissiplinêre stappe tot gevolg kan hê;

OF

indien die *werknemer* ontken dat hy of sy die *wangedrag* gepleeg het, 'n dissiplinêre verhoor soos in regulasie 11 uiteengesit, inisieer.

- (b) Die *toesighouer* moet 'n afskrif van die finale skriftelike waarskuwing aan die *werknemer* oorhandig, wat ontvangs daarvan moet erken indien die *werknemer* die *wangedrag* erken. Indien die *werknemer* weier om ontvangs te erken, moet die *toesighouer* die finale skriftelike waarskuwing aan die *werknemer*, in die teenwoordigheid van 'n ander *werknemer*, oorhandig en beide die *toesighouer* en die ander *werknemer*, wat as getuie dien, moet teken om te bevestig dat die waarskuwing aan die *werknemer* oorhandig is.
- (c) Die finale skriftelike waarskuwing moet in die *werknemer* se personeellêer geliasseer word.

- (d) 'n Finale skriftelike waarskuwing is vir 6 (ses) maande geldig en by die verstryking daarvan moet die finale skriftelike waarskuwing uit die *werknemer* se personeellêer verwyder, en vernietig word.
 - (e) Indien die *werknemer* voor die verstryking van die tydperk van 6 (ses) maande 'n soortgelyke of verbandhoudende *wangedrag* pleeg, mag die finale skriftelike waarskuwing in ag geneem word.
- (5) Die *werknemer* mag op enige stadium gedurende bovermelde prosedure verteenwoordig word.
 - (6) In die geval waar die *werknemer* wat die *wangedrag* ontken het, op enige stadium voor die begin van formele verrigtinge, besluit om dit te erken, moet die aangeleentheid onmiddellik na die die *toesighouer* van die betrokke *werknemer* terugverwys word, en die *toesighouer* moet onmiddellik die informale proses inisieer en die aangeleentheid finaliseer.

8. Ernstige wangedrag

- (1) 'n *Toesighouer* moet verseker dat die ondersoek na die bewering van *wangedrag* binne 30 (dertig) kalenderdae of so gou as wat prakties moontlik is daarna, voltooi word en indien hy of sy tevrede is dat die beweerde *wangedrag* van 'n ernstige aard is en die hou van 'n dissiplinêre verhoor regverdig, die uitslag van die ondersoek binne 7 (sewe) werksdae na die *werkgewersverteenvoordiger* verwys om 'n dissiplinêre ondersoek te inisieer. Die *werknemer* moet van die beweerde *wangedrag* en hangende ondersoek ingelig word.
- (2) Die *werkgewersverteenvoordiger* moet binne 15 (vyftien) werksdae, die *werknemer* van *wangedrag* aankla, deur 'n skriftelike kennisgewing om die dissiplinêre verhoor by te woon, in die vorm soos wat deur die Nasionale Kommissaris bepaal is, aan hom of haar te beteken.
- (3) Die skriftelike kennisgewing van die dissiplinêre verhoor moet voorsiening maak vir —
 - (a) 'n beskrywing van die bewerings van *wangedrag* en al die getuienis, insluitende verklarings waarop die *werkgewer* sal steun;
 - (b) besonderhede van die datum, tyd, en plek van die verhoor;
 - (c) inligting wat die regte van die *werknemer* tot verteenwoordiging deur 'n *medewerknemer*, *vakbondverteenvoordiger* of *vakbondbeampte* en die reg om getuies na die verhoor te bring, uiteensit; en
 - (d) die plek waar, die tydperk waarbinne, die omstandighede waaronder en die voorwaardes waarop 'n *werknemer* die geleentheid gebied sal word om enige fisiese of dokumentêre getuienis of enige verslag, wat gedurende die verhoor as getuienis ingehandig sal word, na te gaan en moet een afskrif van enige verklaring of verslag betreffende die aangeleentheid waarop die verhoor betrekking het, of enige dokument wat gedurende die verhoor as getuienis ingehandig sal word, gratis

oorhandig.

- (4) (a) Die kennisgewing om by die verhoor te verskyn moet minstens 10 (tien) *kalenderdae* voor die datum van die verhoor op die *werknemer* beteken word.
- (b) Die kennisgewing moet beteken word deur oorhandiging van 'n afskrif daarvan aan die *werknemer* waarna daarin verwys word of, indien hy of sy nie gevind kan word nie, deur oorhandiging daarvan by sy of haar woonplek of werksplek aan 'n persoon wat blykbaar ouer as 16 jaar is en blykbaar daar woonagtig of werksaam is.
- (c) 'n Relas van betekening van 'n kennisgewing deur die *werknemer* wat die kennisgewing beteken het, tot dien effekte dat dit geskied het soos vermeld in paragraaf (b), kan by die verhoor ingedien word en sal by blote voorlegging daarvan ter bewys van betekening daarvan dien.
- (d) 'n *Werknemer* is verplig om enige kennisgewing wat aan hom of haar beteken word, in ontvangs te neem.
- (5) Die *werknemer* moet ontvangs van die kennisgewing erken indien dit aan hom of haar persoonlik oorhandig is. Indien die *werknemer* weier om ontvangs te erken, moet die kennisgewing in die teenwoordigheid van 'n ander *werknemer* aan die *werknemer* oorhandig word en beide die *werknemer* wat die kennisgewing oorhandig en die ander *werknemer* moet ter bevestiging teken dat die kennisgewing op die *werknemer* beteken is.

9. Versnelde proses

- (1) Indien 'n *toesighouer* tevrede is dat die beweerde *wangedrag* van 'n ernstige aard is of binne die omvang van regulasie 5(4) val, moet hy of sy verseker dat die versnelde proses geïnisieer word, en 'n volledige stawende verslag gestuur word na die Nasionale Kommissaris of 'n persoon wat deur hom of haar aangewys is, welke persoon nie 'n rang laer as die van 'n Brigadier mag beklee nie, en die bevoegdheid van die *werkgewer* vir doeleindes van hierdie regulasie aanvaar.
- (2) Die vermelde persoon moet, —
 - (a) by ontvangs van die volledige stawende verslag, homself of haarself tevrede stel dat die beweerde *wangedrag*, *wangedrag* is soos beoog in regulasie 5(4) en dat die aard van die *wangedrag* die versnelde prosedure regverdig;
 - (b) indien hy of sy tevrede is dat die *wangedrag* 'n versnelde prosedure regverdig, moet hy of sy die *werknemer* in kennis stel van die bewerings van *wangedrag* en die *werknemer* opdrag gee om voor hom of haar te verskyn om op die bewerings van *wangedrag* te antwoord. Die kennisgewing moet 'n beskrywing vervat van die bewerings van *wangedrag*, dat hy of sy die reg het op verteenwoordiging, die datum en tyd wanneer die *werknemer* moet verskyn, en ondersteunende dokumente en verklarings (indien beskikbaar). Die kennisgewingstydperk

Bladsy 12 van 21

- mag nie minder as 5 (vyf) *kalenderdae* wees nie, en moet beteken word op die wyse waarop in hierdie Regulasies vermeld word. Indien hy of sy nie tevrede is dat die *wangedrag* 'n versnelde prosedure regverdig nie, moet hy of sy die aangeleentheid na die *toesighouer* terugverwys sodat dit ingevolge die normale prosedure hanteer word;
- (c) wanneer die *werknemer* voor hom of haar verskyn, moet hy of sy die *werknemer* van die bewerings van *wangedrag* inlig en die *werknemer* toelaat om hom of haar teen die die bewerings te verdedig (soos beoog in die versnelde prosedure). Die vermelde persoon kan enige stappe doen soos beoog in hierdie Regulasies, wat nodig is om die aangeleentheid te finaliseer;
 - (d) die getuienis van die *werknemer* oorweeg en binne 5 (vyf) *kalenderdae* 'n bevinding aangaande die beweerde *wangedrag* maak; en
 - (e) indien daar bevind word dat die *werknemer* die *wangedrag* gepleeg het, na die aanhoor van versagende en verswarende omstandighede, 'n sanksie oplê waarna in regulasie 12 verwys word.
- (3) Nadat 'n sanksie van ontslag op die *werknemer* opgelê is, moet die aangewese persoon binne 24 uur vanaf sy of haar besluit, die Nasionale Kommissaris of betrokke Provinsiale Kommissaris of Afdelingskommissaris van die redes vir sy of haar bevinng en oplegging van sodanige sanksie in kennis stel.
 - (4) Die Nasionale Kommissaris of Provinsiale Kommissaris of Afdelingskommissaris mag, in uitsonderike omstandighede en in die belang van die Diens, enige sanksie wat op 'n *werknemer* opgelê is, verander. Met dien verstande dat die besluit om die sanksie te verander, binne 3 (drie) *werksdae* geneem word nadat die *werknemer* daarvan in kennis gestel is en die besluit om dit te verander, volledig gemotiveer is.
 - (5) Die *werknemer* moet onmiddellik skriftelik in kennis gestel word van die besluit van die Nasionale Kommissaris of Provinsiale Kommissaris of Afdelingskommissaris.
 - (6) In die geval waar 'n sanksie van ontslag deur die Nasionale Kommissaris of 'n Provinsiale Kommissaris of Afdelingskommissaris bevestig word, sal sodanige ontslag in werking tree op die dag van die besluit van die Nasionale Kommissaris of Provinsiale Kommissaris of Afdelingskommissaris.
 - (7) Indien die *werknemer* versuim om voor die vermelde persoon, waarna in regulasie 9(1) verwys word, te verskyn op die datum soos vermeld in die kennisgewing of enige ander datum wat bepaal is, —
 - (a) sal die *werknemer*, vanaf die datum van sodanige versuim om te verskyn, geag word geskors te wees sonder vergoeding;
 - (b) moet die vermelde persoon die aangeleentheid onbepaald uitstel, en dit sal slegs hervat word op versoek van die betrokke *werknemer*, na skakeling met sodanige persoon: Met dien verstande dat indien die *werknemer* versuim om stappe te doen om die verhoor binne 10 (tien)

werksdae vanaf sodanige datum te laat hervat, die vermelde persoon sodanige versuim moet aanteken en die *werknemer* sal onverwyld geag word uit die Diens ontslaan te wees; en

- (c) in die geval waar die aangeleentheid hervat word, moet die vermelde persoon ondersoek instel aangaande die redes vir die *werknemer* se versuim om te verskyn en in die afwesigheid van goeie gronde, die skorsing bekragtig of ter syde stel en die aangeleentheid finaliseer.
- (8) Indien die beweerde *wangedrag* nie die versnelde prosedure regverdig nie, moet die prosedure soos uiteengesit in regulasie 8(1), (2), (3), (4) en (5) gevolg word.

10. Skorsing

- (1) 'n Skorsing of tydelike verplasing is 'n voorkomende maatreël.
- (2) Die Nasionale Kommissaris, Provinsiale - of Afdelingskommissaris mag 'n *werknemer* skors of tydelik verplaas, mits sodanige *werknemer* 'n redelike geleentheid gegun is om skriftelik verhoër te word voordat so 'n skorsing of verplasing uitgevoer word.
- (3) Die *werkgewer* kan, nadat 'n *werknemer* 'n redelike geleentheid gegun is om skriftelike verhoër te word en na die oorweging van die verhoër, as 'n voorsorgmaatreël 'n *werknemer* met volle voordele skors of tydelik verplaas op voorwaardes soos wat bepaal mag word.
- (4) Nadat 'n *werknemer* as 'n voorsorgmaatreël met volle vergoeding geskors of tydelik verplaas is, moet die *werkgewer* binne 60 (sestig) *kalenderdae* vanaf die aanvang van die skorsing of verplasing, 'n dissiplinêre verhoër hou. By verstryking van die 60 (sestig) *kalenderdae*, moet die *voorsitter* van die verhoër besluit of die skorsing of tydelike verplasing moet voortduur of beëindig moet word en indien die skorsing of tydelike verplasing voortduur, moet dit nie vir meer as 30 (dertig) *kalenderdae* wees nie, waarna die skorsing of tydelike verplasing outomaties opgehef sal word.

11. Voer van die dissiplinêre verhoër

- (1) Die *werkgewer* moet 'n *voorsitter* vir die verhoër aanstel. Sodanige persoon moet 'n *werknemer* wees: Met dien verstande dat die Nasionale Kommissaris of Provinsiale Kommissaris, in uitsonderlike omstandighede, 'n persoon anders as 'n *werknemer* as *voorsitter* van die verhoër kan aanstel.
- (2) Indien 'n *werknemer* as *voorsitter* aangestel word, moet die *werknemer* 'n hoër rang beklee as die *werknemer* wat van *wangedrag* aangekla word.
- (3) 'n *Werknemer* kan by die verhoër deur 'n *medewerknemer* of 'n persoon in diens van 'n *erkende vakbond* verteenwoordig word.

- (4) In 'n dissiplinêre verhoor kan nóg die *werkgewer* nóg die *werknemer* deur 'n *regspraktisyn* verteenwoordig word, tensy —

- (a) die *regspraktisyn* in diens van 'n *erkende vakbond* is; of
- (b) die *voorsitter*, na aanhoor van die *werkgewersverteenwoordiger* en die *werknemer* of *medewerknemer* of persoon wat deur 'n *erkende vakbond* aangestel is, van mening is dat die aangeleentheid wat aangehoor word, van 'n ernstige aard is,

in welke geval beide die *werknemer* en die *werkgewer* deur 'n *regspraktisyn* verteenwoordig kan word.

- (5) Indien nodig, moet die *werkgewersverteenwoordiger* reël dat 'n tolk die verhoor bywoon en die tolk moet behoorlik deur die *voorsitter* ingesweer word.
- (6) Die *voorsitter* moet verseker dat rekord van die verrigtinge by die dissiplinêre verhoor gehou word.
- (7) Die *werkgewersverteenwoordiger* sal getuienis lei oor die gedrag wat aanleiding tot die verhoor gegee het. Die *werknemer* of die verteenwoordiger van die *werknemer* mag enige getuie deur die *werkgewersverteenwoordiger* geroep, ondervra.
- (8) Die *werknemer* sal die geleentheid gebied word om getuienis te lei. Die *werkgewersverteenwoordiger* kan enige getuie wat geroep word, ondervra.
- (9) Die *voorsitter* kan slegs vrae vra ter opheldering van getuienis wat gelei is.
- (10) Die *voorsitter* kan, op versoek van enige party, enige persoon dagvaar om by 'n dissiplinêre verhoor te getuig en so 'n versoek mag nie onredelik geweier word nie.
- (11) Indien die *voorsitter* bevind dat die *werknemer* *wangedrag* gepleeg het, moet die *voorsitter* die *werknemer* van die bevinding en van die redes daarvoor inlig.
- (12) Voordat daar op 'n sanksie besluit word, moet die *voorsitter* die *werknemer* 'n geleentheid bied om relevante omstandighede ter versagting voor te lê. Die *werkgewersverteenwoordiger* kan ook verswarende omstandighede aanbied.
- (13) Indien die *voorsitter* bevind dat die *werknemer* *wangedrag* gepleeg het, moet die *voorsitter* die sanksie op die dag van die verhoor of binne 5 (vyf) werksdae daarna bekend maak. Die erns van die *wangedrag*, vorige rekord van die *werknemer* en enige versagtinge of verswarende omstandighede moet in ag geneem word.
- (14) 'n Dissiplinêre verhoor moet so ver as prakties moontlik, binne 60 (sestig) kalenderdae vanaf die aanvang van die verhoor afgehandel word.

12. Sanksies

- (1) Enige van die volgende sanksies kan opgelê word:
 - (a) berading;
 - (b) 'n skriftelike waarskuwing wat vir 6 (ses) maande geldig is;
 - (c) 'n finale skriftelike waarskuwing wat vir 6 (ses) maande geldig is;
 - (d) skorsing sonder vergoeding vir 'n tydperk tussen 1 (een) maand en nie langer nie as 2 (twee) maande; of
 - (e) ontslag.
- (2) In gevalle waar die sanksies waarna in (b) of (c) verwys word, opgelê word, kan die *voorsitter* op voorwaardes wat hy of sy bepaal, die *werknemer* ook vir professionele berading verwys.
- (3) Die *voorsitter* moet die finale uitslag van die verhoor binne vyf (5) werksdae na die afhandeling van die dissiplinêre verhoor aan die *werknemer* oordra en die uitslag moet op die *werknemer* se persoonlike lêer aangeteken word.

13. Dispuut-oplossing

In die geval waar 'n *werknemer* skuldig bevind en 'n sanksie opgelê is, kan sodanige *werknemer* binne die voorgeskrewe tydperk, die aangeleentheid na die Veiligheid en Sekuriteit Sektorale Onderhandelingsforum vir oplossing stuur.

14. Prosedure na 'n bevinding van wangedrag

- (1) Indien daar bevind word dat 'n *werknemer wangedrag* gepleeg het en 'n dissiplinêre sanksie waarna in regulasie 12(1)(e) verwys word, opgelê word, moet die *voorsitter* binne 5 (vyf) werksdae na sy of haar beslissing, die Nasionale Kommissaris van sy of haar beslissing en die redes daarvoor in kennis stel.
- (2) Die Nasionale Kommissaris of die gedelegeerde gesag kan binne 5 (vyf) werksdae na ontvangs van sodanige kennisgewing, die sanksie verander deur dit óf te verminder óf te vermeerder te stel en volledige redes daarvoor verstrek.
- (3) Die *werknemer* waarna in sub-regulasie (1) verwys word, moet onmiddellik skriftelik van die beslissing van die Nasionale Kommissaris in kennis gestel word.

15. Verkryging van die teenwoordiging van 'n werknemer by 'n dissiplinêre verhoor

- (1) (a) 'n *Werknemer* op wie 'n kennisgewing ooreenkomstig regulasie 8(4) beteken is, moet die dissiplinêre verhoor op die plek, datum en tyd in sodanige kennisgewing vermeld, bywoon en word geag aan diens te wees.

- (b) Die *werknemer* kan te eniger tyd na ontvangs van die kennisgewing, maar nie later nie as 2 (twee) *werksdae* voor die datum van sodanige verhoor, met die betrokke *werkgewersverteenvoordiger* skakel met die doel om sodanige verhoor tot 'n ooreengekome datum, tyd en plek te herskeduleer. Met dien verstande dat die finale beslissing oor hierdie aangeleentheid uiteindelik by die *werkgewersverteenvoordiger* berus. So 'n versoek behoort nie onredelik geweier te word nie.
 - (c) Indien die verhoor geherskeduleer word, moet die *werkgewersverteenvoordiger* die *voorsitter* daarvan op of voor die datum vermeld in die kennisgewing, inlig en die *voorsitter* moet die oorspronklike kennisgewing tot dien effekte endosseer.
- (2) Indien die *werknemer* versuim om —
- (a) op die plek, datum en tyd in die kennisgewing vermeld of sodanige geherskeduleerde plek, datum en tyd te verskyn; of
 - (b) by die dissiplinêre verhoor teenwoordig te bly,
- sal sodanige versuim, onderworpe aan subregulasies (3) en (4), *wangedrag* daarstel.
- (3) (a) By 'n versuim soos beoog in subregulasie (2), moet die *voorsitter* instem om die verhoor vir nie minder nie as 7 (sewe) *kalenderdae* uit te stel en die kennisgewing van die uitstel, uitgereik deur die *voorsitter*, moet op die *werknemer* beteken word.
- (b) Die kennisgewing van uitstel moet in die vorm wees soos wat deur die Nasionale Kommissaris bepaal word.
- (4) Op die datum waarna die dissiplinêre verhoor uitgestel is, moet die *voorsitter* summier ondersoek instel na die *werknemer* se versuim om by die dissiplinêre verhoor te verskyn of teenwoordig te bly en, in die afwesigheid van goeie gronde, 'n bevinding maak dat die *werknemer* *wangedrag* gepleeg het.
- (5) (a) Indien die *werknemer* versuim om by die dissiplinêre verhoor te verskyn op enige datum waarna die dissiplinêre verhoor uitgestel is, of op 'n datum waarna dit kragtens subregulasie (3) uitgestel is, —
- (i) sal die *werknemer*, vanaf die datum van sodanige versuim om te verskyn of teenwoordig te bly, geag word sonder vergoeding geskors te wees; en
 - (ii) moet die *voorsitter* die dissiplinêre verhoor onbepaald uitstel, en die dissiplinêre verhoor sal slegs hervat op versoek van die betrokke *werknemer*, na skakeling met die *werkgewersverteenvoordiger* soos in subregulasie (1)(b) bedoel. Met dien verstande dat indien die *werknemer* versuim om stappe te doen om die verhoor binne twee (2) maande vanaf sodanige datum te laat hervat, die *voorsitter* sodanige versuim op die notule van die dissiplinêre verhoor moet aanteken en die *werknemer*, ingevolge

hierdie regulasie, sal onverwyld geag word uit die Diens ontslaan te wees.

- (b) Indien 'n verhoor ooreenkomstig subregulasie (5)(a)(ii) hervat word, moet die *voorsitter* summier ondersoek instel na die redes vir die *werknemer* se versuim om by die dissiplinêre verhoor te verskyn of teenwoordig te bly en die skorsing, in subregulasie (5)(a)(i) bedoel, bekragtig of ter syde stel.
- (d) Ondanks die bepalings van paragrafe (a) en (b), kan die *voorsitter* te eniger tyd, op goeie gronde, 'n skorsing in subregulasie (5)(a)(i) bedoel, ter syde stel.
- (e) Ondanks die bepalings van paragrafe (a) en (b), kan die *voorsitter*, indien goeie gronde aangetoon word, beslis dat die *werknemer* nie geskors word nie en dat die verhoor tot 'n latere datum uitgestel word.

16. Getuies by dissiplinêre verhore

- (1)
 - (a) Vir doeleindes van 'n dissiplinêre verhoor, kan die *voorsitter* in die formaat bepaal deur die Nasionale Kommissaris, op die versoek van die *werkgewer*- of *werknemersverteenvoordiger*, enige persoon wie se verklaring as getuie verskyn, dagvaar om as getuie op die datum, tyd en plek in die dagvaarding vermeld, te verskyn, ten einde te getuig, vrae te beantwoord of enige boek, dokument, voorwerp of artikel wat relevant tot die dissiplinêre verhoor is, voor te lê.
 - (b) Die *voorsitter* kan uit sy of haar eie, enige getuie terugroep om kwessies op te helder oor getuie wat gelei is.
 - (c) Sodanige dagvaarding kan aan enige persoon deur 'n *werknemer* ooreenkomstig subregulasie (9) beteken word.
- (2) Die *voorsitter* moet die eed of bevestiging aan 'n getuie afneem en kan van sodanige getuie vereis om vrae te antwoord of enige relevante boek, dokument, voorwerp of artikel onder sy of haar beheer, voor te lê.
- (3) Die *werkgewersverteenvoordiger* moet verseker dat voldoende maatreëls getref word om bywoning van getuies by 'n verhoor te verseker, insluitende enige getuies wie se teenwoordigheid deur die *werknemer* nodig geag word vir doeleindes van die dissiplinêre verhoor.
- (4) Die reg in verband met privilegie, soos van toepassing op 'n getuie wat gedagvaar is om te getuig of 'n boek, dokument, voorwerp of artikel aan 'n geregshof voor te lê, sal op enige persoon wat ooreenkomstig hierdie Regulasies as getuie geroep word met betrekking tot die ondersoek van, of die voorlegging van enige boek, dokument, voorwerp of artikel aan 'n *voorsitter* van toepassing wees.

- (5) 'n Persoon wat, nadat hy of sy ingesweer of as 'n getuie bevestig is, 'n valse verklaring oor enige aangeleentheid aflê, wetende dat sodanige verklaring vals is, is skuldig aan 'n misdryf en by skuldigbevinding strafbaar met die strawwe wat regtens vir die misdryf van meened opgelê kan word.
- (6) 'n Persoon wat wederregtelik en opsetlik 'n ander persoon verhinder om 'n kennisgewing of dagvaarding wat ooreenkomstig hierdie Regulasies uitgereik is, na te kom, of om te getuig of 'n boek, dokument, voorwerp of artikel voor te lê wat hy of sy ooreenkomstig hierdie Regulasies vereis word af te lê of voor te lê, is skuldig aan 'n misdryf en by skuldigbevinding strafbaar met 'n boete of gevangenisstraf vir 'n tydperk wat nie 6 (ses) maande oorskry nie.
- (7) 'n Getuie by 'n dissiplinêre verhoor wat —
- (a) nadat hy of sy behoorlik gedagvaar is, versuim om op die plek, datum en tyd vermeld in die dagvaarding te verskyn of versuim om teenwoordig te bly totdat hy of sy van verdere bywoning deur die *voorsitter* verskoon is;
 - (b) weier om die eed af te lê of 'n bevestiging te maak, soos deur subregulasie (2) vereis;
 - (c) weier of versuim om alle vrae wat regtens aan hom of haar gestel is, te beantwoord; of
 - (d) weier of versuim om 'n boek, dokument, voorwerp of artikel voor te lê wat hy of sy regtens verplig is om voor te lê,
- sal, onderhewig aan die reg met betrekking tot verpligbaarheid, bevoegdheid en privilegie van 'n getuie in 'n geregshof, tensy hy of sy goeie gronde vir sodanige versuim of weiering kan aanvoer, skuldig wees aan 'n misdryf en by skuldigbevinding strafbaar wees met 'n boete van vyfhonderd Rand (R 500,00).
- (8) Enige boek, dokument, voorwerp of artikel wat in getuienis gegee of voorgelê is, moet binne 'n redelike tyd nadat die dissiplinêre verrigtinge afgehandel is, en op versoek, deur die voorsittende beampte of aan die persoon wat sodanige items gegee of voorgelê het, oorhandig word: Met dien verstande dat sodanige persoon regtens in besit van sodanige boek, dokument, voorwerp of artikel mag wees.
- (9) (a) Die dagvaarding in subregulasie (1) beoog, moet beteken word deur oorhandiging van 'n afskrif daarvan aan die persoon daarin verwys of, indien hy of sy nie gevind kan word nie, deur oorhandiging daarvan by sy of haar woonplek of werksplek aan 'n persoon wat blykbaar ouer is as 16 jaar en blykbaar daar woonagtig of werksaam is.
- (b) 'n Relas van betekening van 'n kennisgewing deur die *werknemer* wat die kennisgewing beteken het, tot dien effekte dat dit geskied het soos in paragraaf (a) vermeld, kan by die dissiplinêre verhoor ingehandig word en sal by blote voorlegging ter bewys van betekening daarvan dien.

- (10) (a) 'n *Werknemer* wat in kennis gestel is om 'n dissiplinêre verhoor by te woon, is geregtig op die voorgeskrewe reis- en verblyftoelae.
- (b) Enige persoon, anders as 'n *werknemer*, wat gedagvaar of in kennis gestel is om 'n dissiplinêre verhoor by te woon, is geregtig op die voordele en toelae van toepassing op 'n getuie in 'n strafverhoor in 'n Landdroshof.

17. Gedragsertifikaat

- (1) 'n Gedragsertifikaat ten opsigte van elke *werknemer* sal bygehou word op die wyse en in die vorm soos bepaal deur die Nasionale Kommissaris.
- (2) Alle bevindinge, sanksies en dissiplinêre maatreëls wat weens *wangedrag* op 'n *werknemer* opgelê word, sal op sodanige gedragsertifikaat aangeteken word.
- (3) 'n Bevinding en besluit wat op die gedragsertifikaat van 'n *werknemer* aangeteken word, sal nie in ag geneem word as 'n vorige rekord vir doeleindes van daaropvolgende dissiplinêre verrigtinge, indien geen bevinding of sanksies ten opsigte van soortgelyke of verbandhoudende *wangedrag* gedurende 'n tydperk van 6 (ses) maande aangeteken is nie.

18. Oorgangsbepalings

- (1) Enige dissiplinêre verrigtinge wat voor die inwerkingtreding van hierdie Regulasies kragtens die Suid-Afrikaanse Polisie-diens Dissipline Regulasies, 2006, teen 'n *werknemer* ingestel was, moet mee gehandel en afgehandel word kragtens genoemde Regulasies asof hierdie Regulasies nie in werking getree het nie.
- (2) Enige *werkgewersverteenvoerder*, *voorsitter* of 'n dissipline -, vervolgings- of verhooroffisier of sy of haar gedelegeerde wat ingevolge die Suid-Afrikaanse Polisie-diens Dissipline Regulasies, 2006 voor die inwerkingtreding van hierdie Regulasies aangestel is, sal voortgaan om as sodanig kragtens sodanige Regulasies op te tree, totdat al die werksaamhede daarvolgens afgehandel is asof hierdie Regulasies nie afgekondig is nie.
- (3) Enige dissiplinêre verrigtinge teen 'n *werknemer* met betrekking tot 'n handeling of versuim wat gepleeg is voor die afkondiging van hierdie Regulasies, kan teen sodanige *werknemer* kragtens hierdie Regulasies ingestel word: Met dien verstande dat sodanige handeling of versuim *wangedrag* ingevolge hierdie Regulasies daar sou stel.
- (4) Die Nasionale Kommissaris kan, vir die doeleindes waarna in subregulasie (1) verwys word, enige handeling verrig wat nodig mag wees vir die finalisering van sodanige dissiplinêre verrigtinge asof hierdie Regulasies nie afgekondig is nie.

19. Herroeping en kort titel

- (1) Die Suid-Afrikaanse Polisie diens Dissipline Regulasies, 2006, word hiermee herroep.
- (2) Hierdie Regulasies sal bekend staan as die Suid-Afrikaanse Polisie diens Dissipline Regulasies, 2016 en tree in werking op die datum van publikasie daarvan.

Printed by and obtainable from the Government Printer, Bosman Street, Private Bag X85, Pretoria, 0001
Contact Centre Tel: 012-748 6200. eMail: info.egazette@gpw.gov.za
Publications: Tel: (012) 748 6053, 748 6061, 748 6065