



JEA Engelbrecht  
DJ Smit  
HM Smit

Practice No.: 902047A  
VAT No.: 4080211180

Kerkstraat 22B Church Street  
DURBANVILLE • 7550  
Posbus / P.O. Box 1304  
DURBANVILLE • 7551

Tel: +27 21 970 4600  
Faks / Fax: +27 21 975 6780  
E-Pos / E-Mail: info@sdkca.co.za  
Webblad / Website: www.sdkca.co.za

## NUUSBRIEF

## NEWSLETTER

Nommer 5 van 2008  
Number of

### Die Korporatiewe “Vloekwoord”

**Jy kan vandag se koerant oopmaak en daar is 'n 90%-kans dat jy 'n artikel oor Jacob Zuma, Shabir Shaik, ens. Met die woord “KORRUPSIE” in die opskrif sal vind. Ons onmiddellike reaksie is om kommentaar te lewer oor hoe oneties ons politici is en dat daar 'n voorbeeld van hulle gemaak moet word. Maar het jy al daaraan gedink dat jy moontlik op hierdie oomblik besig is om 'n daad van korrupsie te pleeg?**

In die saak *Arrow Altech Distribution (Pty) Ltd v Byrne en andere* was daar onlangs 'n aansoek om 'n interdik om klousules ten opsigte van die inkorting van handelsvryheid in 'n kontrak tussen die applikant en die eerste en tweede respondent af te dwing. Dit is egter belangriker om daarop te let dat die hof uitspraak gelewer het oor kwessies aangaande openbare beleid, antimededing-ende gedrag en korrupsie.

Die basiese aard van die saak was dat die eerste respondent daarop aanspraak gemaak het dat “Klantebetrekkings” met kliënte gevestig is deur sosiale kontak in die vorm van middagetes, toevallige gholfdae en aandetes. Al hierdie korporatiewe sosialisering is deur die respondent van die eiser geëis as terugbetaling van persoonlike uitgawes aangaan ter bevordering van die besigheid. Hierdie verkrygings het geskenke in die vorm van DVD's, alkohol, geskenkmandjies, verjaardaggeskenke, sjokolade, toetswedstrydkaartjies vir die rugby en krieket en kaartjies vir die A1 Grand Prix in Durban ingesluit.

Arrow Altech het daarop aanspraak gemaak dat die korporatiewe betrekkinge wat met hierdie kliënte gevestig is, met die maatskappy was en hulle het 'n inkorting van

handelsvryheid teen die respondente ingestel. Dit is interessant dat die hof van mening was dat dit nodig is om benewens die geregi-streerde klag oor openbare beleid en antimededingende gedrag te beslis.

Die hof het sy kommer uitgespreek oor die “brutale en skaamtelose manier waarop dit voor die hof gebring is en dat sy bystand ingeroep is om klantebetrekkings af te dwing wat op onfatsoenlike bronne gegrond is”. Die hof het genoem dat hy ontsteld is oor die manier waarop die verweerder in die openbaar sy metodes vir die werwing van die klante bekend gemaak het en dat hy nie daarvoor besin het dat wat hy doen verkeerd is nie. Wat interessant is, is dat die advokate en prokureurs wat die dokumente vir die saak opgestel het, dit ook nie gedoen het nie.

Dit is 'n algemene gewoonte in besigheid om 'n korporatiewe gholfdag vir kliënte aan te bied of hulle vir ete uit te neem, maar hoe verskil dit enigsins daarvan om 'n motor van R500 000 aan 'n kliënt te gee om 'n tender te wen? Dit alles kom neer op 'n vorm van omkoperij! Dit is net die bedrae wat verskil. Die uitspraak bring 'n kommerwekkende gedagte na vore: nie net wemel ons sakegemeenskappe van misdaad nie, maar daar is ook 'n onvermoë om dit as sodanig te herken.

## To “trust” or “Not to Trust”

**Over the last number of years it has been a trend of businessmen to put property that they own into trusts. They therefore protect their property from possible future creditors and claim the tax benefit. Unfortunately the South African Revenue Services (SARS) have become wise to the scheme and changed the tax laws in such a way that it becomes less attractive to use trusts in this way.**

So do trusts still work? Yes, but be careful about the instrument you would like to put in the trust's name. The best property to put in a trust is a holiday home, as the intention is for multiple generations to receive the benefit of the home. Be wary of buying a primary residence in a trust, as this can have conflicting tax and estate duty considerations.

Historically, the best way of sheltering assets from estate duty was to put them into a trust, as these assets would not have been subject to estate duty. With the introduction of Capital Gains Tax, when the property is sold in the trust it is taxed at 50% of any gain at the effective tax rate of the trust, which currently stands at 40%. If this property was the taxpayer's primary residence, they would have received an exemption for CGT purposes of R1.5 million on the profits made on the property. This does not apply to a trust.

SARS has further bolstered the idea of having assets in your personal name by giving an initial deduction of R3.5 million from the value of your assets. After this deduction, estate duty will be charged on the difference at 20%.

The only instances where it becomes preferable to put your residence into a trust is where your remaining assets value would give rise to a significant exposure to estate duty, and therefore limiting the benefit of having a family trust to the extremely wealthy.

However, putting a second home or holiday home which the family intends to keep for a number of generations in a trust, can be beneficial as there are then no CGT or estate duty implications.

It is therefore advisable to keep primary residences in your own name and all other property in a trust.

## Arbeidsbetrekkinge

**'n Area wat lewendige belangstelling wek by ouditeure vandag is die spesifieke wette en regulasies wat betrekking het op hul kliënte. Die ouditstandaarde het dit genoodsaak dat ouditeure assesseer of daar enige wette en regulasies is wat 'n finansiële impak op die besigheid kan hê en uiteindelik die finansiële state van die entiteit kan beïnvloed. 'n Paar van die sleutelareas waarna die ouditeur sal kyk is maatskappywetgewing en wetgewing oor arbeid, aangesien dit oor die laaste aantal jare twee kontroversiele onderwerpe blyk te wees en potensieel die duurste. Dit is dus belangrik dat eienaars en direkteure van besighede weet watter arbeidswetgewing hulle raak en watter impak dit op hul besigheid kan hê.**

Daar word aanbeveel dat maatskappye menslikehulpbron-kundiges aanstel om die betrekkinge tussen hulself en hul werknemers te bestuur, aangesien wetgewing teen so 'n ontstellende pas verander dat dit moeilik is om by te bly en terselfdertyd steeds die besigheid te probeer bedryf. Dit is nie net die wetgewing wat verander nie, maar vanweë die verbeterde toegang tot regsverteenvoering vir werknemers deur die KVBA (“CCMA”) was daar ook 'n aantal baanbrekersuitsprake deur hoewe wat die manier beïnvloed waarop ons arbeid hanteer.

Kom ons beskou die wetgewing wat arbeidsbetrekkinge reël:

### Wet op Arbeidsverhoudinge

Een van die belangrikste en mees kontroversiële stukke wetgewing wat diensverhoudinge raak, is die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995 wat op alle werkgewers, werknemers, werkers, vakbonde en werkgewersorganisasies van toepassing is.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge poog om die diensverhoudinge-omgewing te beskryf. Tesame met die Wet op Basiese Diensvoorwaardes reël dit ook betrekkinge tussen werkgewers en werknemers. Ingebou in hierdie wet is die voorsiening vir kollektiewe bedinging wat vakbonde en werkgewers-

groepe toelaat om sekere sektore van die markte te verteenwoordig.

Die Wet verleen ook die reg van vryheid van assosiasie aan werknemers, wat hulle toelaat om by 'n vakbond of ander vereniging aan te sluit, indien hulle dit sou verkies. Dit bied ook werknemersbeskerming teen onbillike ontslag.

### **Wet op Basiese Diensvoorwaardes**

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1997 reguleer die standarde waaraan 'n werkgewer moet voldoen wanneer werksomstandighede vir werknemers vasgestel word. Die wet reguleer dus aspekte soos verlof, vergoeding, diensbeëindigings, werkstye en ander diensvoorwaardes. Kollektiewe ooreenkomste kan aangegaan word vir sekere indiensnemingsektore, maar andersins moet alle aspekte van hierdie wet deur werkgewers gevolg word. Let asseblief daarop dat die artikel van die wet wat oor werksure handel, nie van toepassing is op daardie werknemers wat minder as 24 uur per maand werk of 'n jaarlikse loon van meer as R115 472 ontvang nie.

### **Wet op Diensbillikheid**

Die idee van die Wet op Diensbillikheid van 1998 is om ongelykheid in die werkplek aan te spreek en te verseker dat dit die demografie van die bevolking weerspieël. Dit het ook ten doel om werkgewers aan te moedig om rasse-, geslags-, gestremdheids- en ander ongelykhede in die werkplek aan te spreek.

### **Die KVBA**

Die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie is 'n onafhanklike liggaam wat deur die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge gevestig is. Dit het hoofsaaklik ten doel om werkplekdispute te versoen en sekere tipes meningsverskille te arbitreer wat na versoening onopgelos bly. Alle werk-

nemers mag 'n dispuut, byvoorbeeld slegte behandeling of onbillike ontslag, na die KVBA verwys.

Daar is al gesê dat die Suid-Afrikaanse Arbeidswet dit moeilik maak om eiesinnige werknemers te ontslaan, en dikwels groter probleme skep as wat dit wil oplos. Een van die groot kwessies waarmee die KVBA op die oomblik te kampe het, is die massiewe agterstand ten opsigte van sake wat nog aangehoor moet word, wat die KVBA as liggaam ietwat kragteloos maak.

Om duur verhore en arbitrasie te vermy, word voorgestel dat firmas formele beleide ontwikkel om die werkgewer-werknemer-verhouding in die werkplek te reguleer. Indien dit effektief gedoen word, sal almal weet waar hulle staan en kan dit help om produktiewe betrekkinge tussen werkgewers en werknemers te bou. Personeel moet hul regte verstaan en dit is die bestuur se plig om te verseker dat die beleid behoorlik aan personeellede oorgedra word. Volgens David Cartright, 'n arbeidsprokureur, moet die diensverhoudingebeleid die volgende aspekte dek:

- Die toepaslike wetgewing
- Werknemerregte
- Die partye in die diensverhouding
- Griewe prosedures
- Dissiplinêre prosedures
- Die toepaslike vakbonde en werknemerorganisasies
- Afleggingsprosedures
- Stakings en uitsluitings
- Dispuutoplossingsprosesse

'n Werkplekbeleid kan dus baie doen om geld en tyd te bespaar wanneer dit kom by arbeidsdispute.

# The vital importance of safety rules

## Is the employer permitted to dismiss an employee who violates a safety rule, or who refuses to wear protective clothing that is required for the job?

In *MEWUSA obo Sibisi / Pressure Die Casting (Pty) Ltd [2003] 8 BALR 842 (MEIBC)*, the applicant disputed the substantive fairness of

The respondent (the employer) explained that he operated a foundry with 10 furnaces that melted aluminium and brass. Because the area was noisy and the molten metal sometimes splashed, employees working in that section were issued with protective clothing including overalls, safety boots, gloves, respirators, goggles, spats and earplugs.

Due to the risks involved, the respondent enforced the safety rules very strictly.

The applicant (the employee) had a history which showed that he had an attitude problem towards accepting orders and advice on safety. He continuously ignored lawful instructions. Despite counselling sessions, this attitude problem was not resolved. Disciplinary hearings for other incidents of failing to follow standard operating procedures were held. A disciplinary hearing was held on the 3<sup>rd</sup> October 2002 when the applicant was charged with failing to observe safety regulations.

The chairperson at that hearing imposed a sanction of dismissal, as he had found that the applicant had already had three counselling sessions and had received two warnings. The counselling sessions held with the applicant

his dismissal for failing to wear protective eye wear or goggles.

were for poor work performance and for not following instructions.

The respondent had explained that it had an induction program in place which covered all of the relevant safety rules and had been attended by the applicant and signed for on 28<sup>th</sup> November 2001. Section 7 of the induction procedures made provision that dismissal could be the result for a first offence of failing to follow instructions.

The applicant disputed that he was never counselled but said he did recall being shouted at and told he was not good enough. He said that a proper counselling session would have enabled him to see his faults and it would have encouraged him to do better and to change his habits – but he denied that any such counselling sessions had been held. He also disputed any previous warnings.

The evidence put forward by the employer was unquestionable and the dismissal was ruled to be fair.

This case reflects that in the first instance, the employer had, so to speak, “all his ducks in a row” and had made proper preparation for the disciplinary hearing and for the arbitration.

*Some of the information in this newsletter was published in the Tax Bulletin and Labour Bulletin which are brought to you by Fleet Street Publications (Pty) Ltd. If you would like more information about the Tax/Labour Bulletin or Practical Handbooks please visit [www.fsp.co.za](http://www.fsp.co.za), email [rachel@fsp.co.za](mailto:rachel@fsp.co.za) or call (011) 699 6545.*