SEESA
KORPORATIEWE NUUSBRIEF

SEESA
Labour Law, BEE & Skills for business

Volume 5 | November 2011

IN HIERDIE UITGAWE

Betaal u te veel, of miskien nie genoeg nie?..p1

'n Verbruiker se Reg op Billike en Verantwoordelike bemarking (Verbruiker se Vyfde Reg)...p2

BSEB Kalender 2012...p4

BETAAL U TE VEEL, OF MISKIEN NIE GENOEG NIE?

"Verdienste Drumpel", Betaling vir Oortyd en Sondae

Werkgewers moet bewus wees van die feit dat daar 'n verskil is tussen 'verdienste' en 'vergoeding' wanneer dit kom by die berekening van betalings aan sekere werknemers, asook wanneer bepaal moet word of 'n werknemer geregtig is op oortydbetaling, of ekstra betaling vir werk op Sondae.

Werkgewers wat nie die verskil tussen hierdie konsepte begryp nie (insluitende die 'verdienste drumpel') mag dalk onnodiglik ekstra betalings aan sekere werknemers maak vir oortyd gewerk asook vir Sondagwerk.

Alhoewel werkgewers van werknemers mag vereis om in dringende omstandighede oortyd te werk, mag niemand (insluitende werknemers wat meer as die drumpel verdien) gedwing word om meer ure te werk as hul gewone of voorgeskrewe werksure nie.

Die term 'verdienste' beteken die gewone jaarlikse vergoeding voor aftrekkings (o.a. inkomstebelasting, pensioen, mediese fonds en soortgelyke betalings), maar uitsluitende soortgelyke betalings (bydraes) gemaak deur die werkgewer ten aansien van die werknemer.

Reis- en vervoertoelaes, prestasietoekennings en ongereelde betalings vir oortyd wat somtyds gewerk word, sal nie as vergoeding beskou word vir die doeleindes van die berekening van die verdienste drumpel nie.

Die bogenoemde beteken basies dat slegs die werklike 'lone' verdien vir normale ure gewerk, gebruik sal word om te bepaal of die werknemer meer as die verdienste drumpel verdien, al dan nie.

Werknemers wat R172 000 of meer per jaar verdien, en wat daardeur die verdienste drumpel oorskry, is nie geregtig op ekstra betaling vir oortyd en Sondagwerk nie.

Werknemers wat R172 000 of meer per jaar verdien, en wat daardeur die verdienste drumpel oorskry, is nie geregtig op ekstra betaling vir oortyd en Sondagwerk nie.
Die rede hiervoor is dat hulle uitgesluit word van die regte in terme van Hoofstuk II van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997, wat inter alia die werksure per week en per dag, betaling vir oortyd en betaling vir Sondagwerk voorskryf.

Berekening van Afleggingspakkette, Verlof- en Kennisgewing-betaling

Vir doeleindes van die berekening van verlofbetaling, kennisgewing-betaling en skeidingspakkette moet die werkgewer die berekeninge baseer op die werknemer se vergoeding soos aangedui in artikel 35 van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Skedule tot die Wet op Basiese

Diensvoorwaardes soos uitgereik deur die Minister van Arbeid in GG24889 gedateer 23 Mei 2003. In terme van hierdie Skedule het vergoeding 'n ander betekenis of sluit dit meer in as wat ingesluit word in die berekening van die verdienste drumpel soos hierbo bespreek.
Let asseblief op dat hierdie voorskrifte nie van toepassing is op werknemers wie se diensvoorwaardes deur 'n Kollektiewe Ooreenkoms gereguleer word in 'n Bedingingsraad nie, want hulle het hul eie bepalings.

Vergoeding hier sluit in:

- Behuising- en verblyftoelae of subsidies vir behuising en verblyf ontvang as 'n voordeel.
- Voertuigtoelae of die voorsiening van 'n voertuig, behalwe waar die kar uitsluitlik voorsien word om die werknemer in staat te stel te werk.
- Enige kontantbetalings wat gemaak word aan 'n werknemer, behalwe sodanige betalings wat deur die skedule uitgesluit word.
- Enige ander betaling in natura wat deur die werknemer ontvang word, behalwe daardie wat deur die skedule uitgesluit word.
- Werkgewers se bydraes tot mediese skemas, pensioene, voorsorgfondse en soortgelyke skemas.
- Werkgewerbydraes tot begrafnis- of doodvoordeelskemas.

In terme van die bogenoemde skedule, vorm die volgende items nie deel van vergoeding nie:

- Enige kontant betaling of betaling in natura (byvoorbeeld gereedskap, toerusting en soortgelyke toelaes vir die voorsiening van vervoer of die betaling van 'n vervoer toelaag om die werknemer in staat te stel om te reis na en van die werk.)
- 'n Hervestigingstoelaag
- Gratifikasies (byvoorbeeld kelner fooitjies) en geskenke van die werkgewer.
- Aandele- aansporingskemas
- Diskresionêre betalings wat nie gekoppel is aan 'n werknemer se ure van werk of prestasie nie (byvoorbeeld diskresionêre winsdelingskemas)
- Vermaaklikheidstoelaes
- Onderwys of skoolopleidingstoelaag

Werkgewers moet verseker dat hulle die verskil verstaan tussen die konsepte van 'lone' en 'vergoeding' ten einde te verseker dat hulle nie werknemers oor- of onderbetaal nie.

VERBRUIKERS SE VYFDE REG

'n Verbruiker se Reg op Billike en Verantwoordelike bemarking

'n Verbruiker het die reg om beskerm te word teen lokaas-bemarking

- Verskaffers mag nie verbruikers mislei met advertensies ten opsigte van geadverteerde pryse, eienskappe, voordele, gebruike of die aard van goedere of dienste nie en goedere of dienste moet beskikbaar wees soos geadverteer.
- Verskaffers moet enige beperkinge ten opsigte van die beskikbaarheid van goedere of dienste aandui wanneer goedere of dienste geadverteer word.

'n Verbruiker het die reg om beskerm te word teen Negatiewe Opsie bemarking

- Verskaffers mag nie goedere of dienste bevorder of outomaties ooreenkomste met verbruikers aangaan vir die verskaffing van goedere sonder die verbruiker se uitdruklike goedkeuring nie. Indien 'n verskaffer enige ongevraagde goedere of dienste aan 'n verbruiker verskaf, is die verbruiker onder geen verpligting om vir sodanige goedere en dienste te betaal nie.

'n Verbruiker het die reg om beskerm te word teen Direkte Bemarking

- Alle verskaffers van goedere en dienste wat gebruik maak van direkte bemarking, moet die verbruiker in kennis stel van sy/haar reg om sodanige ooreenkoms binne vyf (5) besigheidsdae van die datum van die ooreenkoms te kanselleer, indien die verbruiker kies om nie voort te gaan met die oreenkoms nie, en
- Verskaffers van goedere of dienste wat gebruik maak van direkte bemarking mag nie betaling verlang van verbruikers indien die goedere of dienste ongevraagde goedere of dienste word nie.

Verbruikers se reg om beskerm te word ten opsigte van Katalogus Bemarking

Katalogus bemarking *behels 'ooreenkomste wat telefonies, of deur middel van posbestelling of faksimilee of op enige soortgelyke wyse aangegaan word, waar die verbruiker nie die geleentheid gehad het om die goedere of dienste voor aflewering te inspekteer nie.*

Indien verskaffers gebruik maak van katalogus bemarking moet die volgende inligting aan die verbruiker bekend gemaak word alvorens die ooreenkoms gefinaliseer word:

- Die verskaffer se naam en lisensie of registrasienommer;
- Die adres van die verskaffer se fisiese besigheidsperseel en verwante kontakbesonderhede;
- Verkooprekord;
- Die geldeenheid waarin die ooreengekome bedrae betaalbaar is
- Die verskaffer se leweringsreëlings, met inbegrip van:
  - die verskeper se identiteit;
  - die wyse van vervoer; en
  - die plek van lewering aan die verbruiker;
- Die verskaffer se kansellasie-, teruggee-, omruil- en terugbetalingsbeleid, en;
- Die wyse en vorm waarop 'n klagte gelê kan word.

‘n Verbruiker se Reg om Beskerm te word ten opsigte van Klandisie lojaliteitsprogramme

- ‘n Klandisie lojaliteitsprogram verwys na lojaliteitskrediete of –toekennings wat wettige betaalmiddels is, wanneer dit as teenprestasie vir goedere of dienste (of beoogde transaksies) aangebied of voorgelê word.
- ‘n Persoon moet nie deelname aan ’n lojaliteitsprogram of ’n lojaliteitskrediet of toekenning aanbied met die bedoeling om dit nie te voorsien nie, of met die bedoeling om dit op ’n ander manier as waarop dit aangebied is, te voorsien nie.
- ’n Dokument wat so ’n aanbod beoog moet die volgende duidelik uiteensit:
  - Die aard van die program, krediet of toekenning wat aangebied word;
  - Die goedere of dienste waarop die aanbod betrekking het;
  - Die stappe van ’n verbruiker vereis om aan die program deel te neem of om ’n voordeel ingevolge die program te kan ontvang; en
  - Die persoon van wie, die plek waar, en die datum of tyd waarop die verbruiker toegang tot die program, of tot enige lojaliteitskrediet of toekennings ingevolge die program kan kry.

‘n Verbruiker se Reg ten opsigte van Handelskoepons en soortgelyke promosies

- Iemand moet nie ’n promosie-aanbod maak met die bedoeling om dit nie te vervul nie, of op ’n ander wyse as aangebied, te vervul nie.
- ’n Dokument wat ’n promosie-aanbod uiteensit, moet duidelik die volgende aandui:
  - Die aard van die prys, beloning, geskenk, gratis goedere of diens, prysvermindering of –korting, vermeerdering van hoeveelheid of verbetering van kwaliteit van goedere of dienste, of ander afslag of gratis ding wat aangebied word;
  - Die goedere of dienste waarop die aanbod betrekking het;
  - Die stappe van ’n verbruiker vereis om die aanbod te aanvaar of die voordeel van die aanbod te ontvang; en
  - Die besonderhede van ’n persoon, van wie, die plek waar, en die datum en tyd waarop die verbruiker die prys, beloning, geskenk, gratis goedere of diens, prysvermindering of –korting, vermeerdering van hoeveelheid of verbetering van kwaliteit van goedere of dienste, of ander afslag of gratis ding kan ontvang.
- Iemand wat ’n promosie-aanbod maak of borg moet:
  - Verseker dat die verskaffing van die bepaalde prys, beloning, geskenk, gratis of prysverminderde goedere of diens, of die kapasiteit om verbeterde gehalte of diens te voorsien, voldoende is om al die eise wat redelikerwys verwag kan word om op die aanbod te volg, te akkommodeer;
  - Nie die aanbod van die goedere of dienste (m.a.w pryse) ten tye van aanvaarding deur die wenner van so ‘n promosiekompetisie te beperk nie. Die goedere of dienste moet voorsien word in ooreenstemming met die promosiekompetisie;
  - Nie van die verbruiker vereis om ’n minderwaardige gehalte van goedere of dienste te aanvaar as wat algemeen aan ’n ander verbruiker wat op dieselfde datum ’n ander vorm van teenprestasie aanbied, beskikbaar is nie; en
  - Nie ’n geldelike heffing vir die administrasie, prosessering of hantering van ’n transaksie ten opsigte waarvan die verbruiker ’n handelskoepon aanbied, oplê nie.

Die bogenoemde regte plaas ‘n groot verantwoordelikheid op die verskaffer wat so ‘n bemarkingsprojek aanpak. Dit sal lei tot beter beplande bemarkingsprojekte, en sal verseker dat die bemarkingsmetode wat aangewend word, ‘n duidelike en verstaanbare boodskap aan die gewone verbruiker kommunikeer.

SEESA

BREË-BASIS SWART EKONOMIESE BEMAGTIGING (BSEB)

KALENDER 2012

Labour Law, BEE & Skills for business

September 2011

Die **2012 SEESA BEE Kalender** voorsien aan BSEB(BBBEE)-kliënte 'n tydlyn vir die tydige indiening van relevante planne en die maak van skenkings. Die kalender sal kliënte, ongeag hul omset, **help om 'n optimale BSEB sertifikaat te verkry.**

Kwalifiserende Klein Entiteite (KKE)

(Jaarlikse omset tussen R5 - R35 Miljoen)

KKE's word geverifieer op 4 van die 7 BSEB-elemente beskikbaar.

Generiese Entiteite

(Jaarlikse omset van meer as R35 Miljoen)

Generiese entiteite word geverifieer op al 7 BSEB-elemente.

Sou 'n KKE(QSE) of Generiese Entiteit kies om op die volgende elemente geverifieer te word met die oog op hul 2012 BSEB Sertifikaat, moet hulle asseblief kennis neem van die volgende datums voor enige uitgawes aangegaan word.

GELYKE-INDIENSNEMING:

Gelyke-Indiensnemingsplan

Indien 'n entiteit meer as 150 werknemers het, of alternatiewelik, indien dit die besigheid se eerste jaar van indiening is, moet die entiteit 'n Gelyke-Indiensnemingsplan aanlyn by die Departement van Arbeid, voor 15 Januarie 2012 indien. (Vir 2011 indiening.)

Indien u besigheid 'n lid van SEESA Skills is, moet die relevante inligting SEESA Skills voor **30 September 2011** bereik. Die bogenoemde plan sal voor **15 Desember 2011** deur SEESA Skills ingedien word.

GELYKE-INDIENSNEMING:

Gelyke-Indiensnemingsplan

Indien 'n entiteit meer as 150 werknemers het, of alternatiewelik, indien dit die besigheid se eerste jaar van indiening is, moet die entiteit 'n Gelyke-Indiensnemingsplan aanlyn by die Departement van Arbeid, voor 15 Januarie 2012 indien. (Vir 2011 indiening.)

Indien u besigheid 'n lid van SEESA Skills is, moet die relevante inligting SEESA Skills voor **30 September 2011** bereik. Die bogenoemde plan sal voor **15 Desember 2011** deur SEESA Skills ingedien word.

NB: Die bogenoemde indienings is slegs van toepassing op elektroniese indienings by die Departement van Arbeid.

Sou u verkies om die Gelyke-Indiensnemingsplan per hand in te dien by die Departement van Arbeid, moet dit geskied voor **1 Oktober 2011**.

Werksplekvaardigheidsplan (Work Place Skills Plan - WSP)

Alle Kwalifiserende Klein Entiteite moet hulle Werksplekvaardigheidsplanne by hulle SETA indien voor **30 Junie 2012**.

Indien u besigheid 'n lid van SEESA Skills is, moet die relevante inligting SEESA Skills teen **30 April 2012** bereik. Die bogenoemde plan sal voor **10 Junie 2012** deur SEESA Skills ingedien word.

Werksplekvaardigheidsplan (Work Place Skills Plan - WSP)

Alle Generiese entiteite: moet hulle Werksplekvaardigheids-planne by hulle SETA indien voor **30 Junie 2012**.

Indien u besigheid 'n lid van SEESA Skills is, moet die relevante inligting SEESA Skills teen **30 April 2012** bereik. Die bogenoemde plan sal voor **10 Junie 2012** deur SEESA Skills ingedien word.

Vaardigheidsontwikkelings-uitgawes vir BSEB(BBBEE)

(Vir maatskappye met finansiële jaareinde op **29 Februarie 2012**.)

Uitgawes wat aangegaan word met die oog op BSEB (vir die opleiding van swart werknemers) moet voor 29 Februarie 2012 betaal word.

Indien u besigheid nie oor 'n Vaardigheidsontwikkelings-fasiliteerder beskik wat u kan bystaan met die bogenoemde planne nie, is u meer as welkom om SEESA Skills te kontak wat die koste en proses aan u sal verduidelik.
(Jaco Horn - 012 810 2221)

SOSIO-EKONOMIESE ONTWIKKELING:

(Vir maatskappye met finansiële jaareinde op **29 Februarie 2012**.)

Ons wil u vriendelik daaraan herinner dat alle skenkings voor **29 Februarie 2012** gemaak moet word. Skenkings ter waarde van 1% van die entiteit se Netto Wins na Belasting sal bydra tot **25 punte op die entiteit se BSEB-telkaart**.

Kontak asseblief u regsadviseur vir goedgekeurde inisiatiewe.

ONDERNEMINGSONTWIKKELING:

(Vir maatskappye met finansiële jaareinde op **29 Februarie 2012**.)

Ons wil u vriendelik daaraan herinner dat alle Ondernemingsontwikkelingsinisiatiewe betaal moet word voor **29 Februarie 2012**. Ondernemingsontwikkelingsinisiatiewe ter waarde van 2% van die entiteit se Netto Wins na Belasting sal bydra tot **25 punte op die entiteit se BSEB-telkaart**.

Kontak asseblief u regsadviseur vir goedgekeurde inisiatiewe.

Vaardigheidsontwikkelings-uitgawes vir SEB(BEE)

(Vir maatskappye met finansiële jaareinde op **29 Februarie 2012**.)

Uitgawes wat aangegaan word met die oog op BSEB (vir die opleiding van swart werknemers) moet voor **29 Februarie 2012** betaal word.

Neem asseblief kennis dat punte vir Vaardigheidsontwikkeling slegs toegeken sal word, indien die entiteit se Werksplekvaardigheidsplanne voor **Junie 2011** ingedien is.

Indien u besigheid nie oor 'n Vaardigheidsontwikkelings-fasiliteerder beskik wat u kan bystaan met die bogenoemde planne nie, is u meer as welkom om SEESA Skills te kontak wat die koste en proses aan u sal verduidelik.
(Jaco Horn - 012 810 2221)

SOSIO-EKONOMIESE ONTWIKKELING:

(Vir maatskappye met finansiële jaareinde op **29 Februarie 2012**.)

Ons wil u vriendelik daaraan herinner dat alle skenkings voor **29 Februarie 2012** gemaak moet word. Skenkings ter waarde van 1% van die entiteit se Netto Wins na Belasting sal bydra tot **5 punte op die entiteit se BSEB-telkaart**.

Kontak asseblief u regsadviseur vir goedgekeurde inisiatiewe.

ONDERNEMINGSONTWIKKELING:

(Vir maatskappye met finansiële jaareinde op **29 Februarie 2012**.)

Ons wil u vriendelik daaraan herinner dat alle Ondernemingsontwikkelingsinisiatiewe betaal moet word voor **29 Februarie 2012**. Ondernemingsontwikkelingsinisiatiewe ter waarde van 3% van die entiteit se Netto Wins na Belasting sal bydra tot **15 punte op die entiteit se BSEB-telkaart**.

Kontak asseblief u regsadviseur vir goedgekeurde inisiatiewe.

NB: Indien u besigheid in enige van die volgende sektore val is dit belangrik dat u eers met u regsadviseur kontak maak alvorens enige betalings aan Sosio-Ekonomiese of Ondernemingsontwikkelingsinisiatiewe gemaak word.

Konstruksie | Vervoer | Bosbou | Toerisme | Finansiële Instellings

SEESA
Labour Law, BEE & Skills for business