

**ENKELBEDRAG VOORDELE MET SPESIFIEKE
VERWYSING NA PENSIOENFONDSE EN
VOORSORGFONDSE**

deur

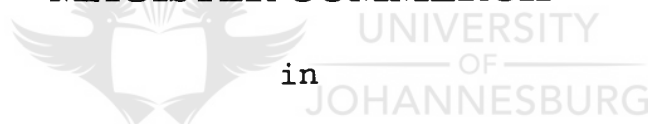
LOUISE POSTHUMUS

SKRIPSIE

voorgelê ter gedeeltelike vervulling van die

vereistes vir die graad

MAGISTER COMMERCII



in

BELASTING

in die

FAKULTEIT EKONOMIESE EN BESTUURSWETENSKAPPE

aan die

RANDSE AFRIKAANSE UNIVERSITEIT

STUDIELEIER: PROF. K. JORDAAN

MEI 1997

DANKBETUIGINGS

Eerstens aan die Here wat my die genade geskenk het om die skripsie te voltooi. Met die nodige seëninge vir my die deursettingsvermoë gegee het om te volhard tot die einde.

My innige dank aan my man Markus en my seun Marius, vir al die opofferings wat hulle namens my moes maak, vir hul aanmoediging maar boweal hul vertrouwe in my vermoë

Laaste maar nie die minste nie aan my ouers en skoonouers vir hul deurlopende belangstelling en aanmoediging

LUMP SUM BENEFITS WITH SPECIFIC REFERENCE TO PENSION FUNDS AND PROVIDENT FUNDS

The current economic conditions in the country have compelled various enterprises at one time or another to stop operating in their field or to reduce the number of their work force. Redundancies with large redundancy packages have become the order of the day. These are associated with withdrawals from pension or provident funds.

This study is divided in three main sections:

In the first section the taxability of lump sums (excluding receipts from pension and provident funds) was investigated.

In accordance to paragraph (d) of the definition of Gross Income as stipulated in section 1 of the Income Tax Act, the following amounts are included in gross income:

"...any amount, including any voluntary award, received or accrued in respect of the relinquishment, termination, loss, repudiation, cancellation or variation of any office or employment of any appointment (or right or claim to be appointed) to any office or employment..."

From the said definition it is clear that even voluntary awards made by employers to employees under certain circumstances will form part from their Gross Income. The type of the amounts and the circumstances under which they form part of a taxpayer's Gross Income were taken into account.

Particular attention was devoted to lump sum receipts from redundancy packages, accumulated leave money, voluntary awards and deferred remuneration schemes. The tax implications for both the employer and employee were considered in detail.

Tax consultants are often approached by taxpayers for advice on converting a pension fund to a provident fund or on the tax implications of lump sums received from the said funds. The main purpose of this section of the study was to find possible solutions for such issues.

This section of the study dealt exclusively with pension and provident funds. Particular attention was paid to the following aspects:

- To what requirements pension and provident funds had to comply in order for the Commissioner to approve such funds;
- What tax implications do contributions by employer and employee hold for these funds;
- The tax implications of lump sums received on retirement, death or resignation on these funds; and
- Other implications that could influence membership to these funds.

The conclusion was that it was not possible to institute a general guideline. In addition to the tax implications of the said funds, there were also various other factors that influenced the choice between provident and pension funds.

Some factors that must be borne in mind and that must be incorporated in any decision are the following:

- The degree of schooling of the employee;
- The amount of remuneration received;
- The life expectation of the employee; and
- The financial knowledge of the taxpayer to invest the lump sum successfully.

The study was concluded with a brief discussion of benefit funds with specific reference to medical schemes and benefit schemes as well as the recommendations of the Katz Commission (1994:91-93) on pension, provident and benefit funds.

HOOFSTUK 1**INLEIDING**

1.1	Die onderwerp van die studie.....	1
1.2	Agtergrond en doel van die studie.....	2
1.3	Die motivering van die studie.....	3
1.4	Omvang van die studie.....	3

HOOFSTUK 2**BELASBAARHEID VAN ENKELBEDRAE**

(Uitgesluit pensioen- en voorsorgfondse)

2.1	Inleiding.....	5
2.2	Omskrywing volgens artikel(1), Bruto Inkomste, paragraaf (d).....	6
2.3	Ontslagpakette.....	9
2.3.1	Vir die werknemer.....	9
2.3.2	Vir die werkgewer.....	9
2.3.3	Gevolgtrekking.....	12
2.4	Verlofgelde.....	12
2.4.1	Inleiding.....	12
2.4.2	Vir die werknemer.....	13
2.4.3	Vir die werkgewer.....	14
2.4.4	Gevolgtrekking.....	17
2.5	Vrywillige toekenning.....	18
2.5.1	Betaling om 'n werknemer te bekom.....	19
2.5.2	Pryse vir prestasie.....	19
2.5.3	Betaling vir gebruik van invloed.....	19
2.5.4	Kousale verband.....	20
2.5.5	Gevolgtrekking.....	20
2.6	Vrystellings.....	21
2.6.1	Vrystelling van die eerste R30 000.....	21
2.6.2	Toepassing van die gemiddelde koers op die belasbare gedeelte.....	23
2.7	Beperking om handel te dryf.....	25
2.8	Opsomming en gevolgtrekking.....	26

HOOFSTUK 3

UITGESTELDE VERGOEDINGSKEMAS

3.1	Inleiding.....	28
3.2	Werking daarvan.....	28
3.3	Vir die werkgewer.....	31
3.4	Moontlike probleemareas.....	33
3.4.1	Bepalings van artikel 7(1) van die Wet.....	33
3.4.2	Toepassing van die Sewende Bylae.....	35
3.5	Gevolgtrekking.....	35

HOOFSTUK 4

DIE OMSKYWING VAN 'n PENSIOEN- EN VOORSORGFONDS

4.1	Inleiding.....	37
4.2	Omskrywing ingevolge die Inkomstebelastingwet.....	38
4.3	Omskrywing ingevolge die Wet op Pensioenfondse.....	39
4.4	Vereistes van 'n pensioen- en voorsorgfonds.....	40
4.5	Verskil tussen 'n pensioen- en voorsorgfonds.....	42
4.6	Gevolgtrekking.....	43



HOOFSTUK 5

AFTREKKINGS

5.1	Inleiding.....	44
5.2	Belastingaftrekkings beskikbaar vir die werknemer....	45
5.2.1	Lidmaatskap tot 'n pensioenfonds.....	45
5.2.2	Lidsmaatskap tot 'n voorsorgfonds.....	48
5.2.3	Gevolgtrekking.....	48
5.3	Belastingaftrekkings beskikbaar vir die werkgewer....	49
5.3.1	Bydraes tot 'n pensioen- en voorsorgfonds.....	49
5.3.2	Gevolgtrekking.....	52

HOOFSTUK 6

ENKELBEDRAE UIT PENSIOEN- EN VOORSORGFONDSE

6.1	Inleiding.....	54
6.2	Omskrywing volgens artikel(1), Bruto Inkomste, paragraaf (e).....	54
6.2.1	Die bedrag vasgestel ooreenkomstig die bepalings van die Tweede Bylae.....	55
6.2.2	Behalwe 'n fonds in paragraaf (a) of (b) van die omskrywing van "pensioenfonds" bedoel.....	56
6.2.3	Die bepalings van artikel 9(1)(g) van die Wet....	56
6.3	Aftrede uit 'n pensioen- en voorsorgfonds.....	58
6.3.1	Berekening van die bedrag wat as 'n belasting- aftrekking dien by 'n pensioen- en voorsorgfonds.....	58
6.3.2	Addisionele bepalings.....	60
6.3.3	Gevolgtrekking.....	61
6.4	Afsterwe uit 'n pensioen- en voorsorgfonds.....	64
6.4.1	Bepalings van paragraaf 3 en 4(1) van die Tweede Bylae.....	64
6.4.2	Berekening van die bedrag wat as belasting- aftrekking dien by afsterwe uit 'n pensioen- en voorsorgfonds.....	65
6.5	Onttrekking of bedanking uit 'n pensioen- en voorsorg fonds.....	67
6.5.1	Bepalings van paragraaf 4(2) en 4(2)(bis) van die Tweede bylae.....	67
6.5.2	Berekening van die bedrag wat as aftrekking dien by 'n onttrekking aan, of bedanking uit of die likwidasië van 'n pensioen- en voorsorgfonds.....	68
6.5.3	Gevolgtrekking.....	69

HOOFSTUK 7

'N KRITIESE VERGELYKING TUSSEN DIE TWEE FONDSE

7.1	Inleiding.....	70
7.2	Opsomming van verskille tussen 'n pensioen- en voorsorgfonds.....	70
7.3	Hoekom voorsorgfondse verkies word.....	73
7.3.1	Vir die werknemer.....	73
7.3.2	Vir die werkgewer.....	75
7.4	Praktiese situasie.....	75
7.5	Gevolgtrekking.....	78

HOOFSTUK 8

BYSTANDFONDSE

8.1	Inleiding.....	79
8.2	Omskrywing ingevolge artikel (1) van die Wet.....	79
8.3	Wat is die belastingstatus van 'n bystandfonds.....	80
8.3.1	Vir die werkgewer.....	80
8.3.2	Vir die werknemer.....	81
8.4	Gebruik van 'n mediese skema.....	81
8.5	Onderlinge hulpvereniging (friendly society fund).....	83
	Moontlike belastingbeplanning deur die gebruik van onderlinge hulpverenigings.....	84
8.6	Gevolgtrekking.....	85

HOOFSTUK 9

AANBEVELINGS DEUR DIE KATZ KOMISSIE.....

9.1	Inleiding.....	86
9.2	Aanbevelings en 'n kort samevatting daarvan.....	86
9.3	Gevolgtrekking.....	88

HOOFSTUK 10

OPSOMMING EN GEVOLGTREKKING.....

BRONNELYS

A. BOEKE.....	94
B. KOMMISSIES.....	94
C. WETTE.....	95
D. ARTIKELS.....	95
E. APPÈLHOF EN HOOGGEREGSHOFSAKE.....	95
F. SPESIALE BELASTINGHOFSAKE.....	96



HOOFSTUK 1

INLEIDING

- 1.1 Die onderwerp van die studie
- 1.2 Doel van die studie
- 1.3 Die motivering van die studie
- 1.4 Omvang van die studie

1.1 DIE ONDERWERP VAN DIE STUDIE

Met die huidige ekonomiese toestand van die land word verskeie ondernemings gedwing om een of ander tyd op te hou met die beoefening van die bedryf waarin hulle hul bevind of om 'n deel van hul werkskorps te verminder. Afdankings met groot ontslagpakette ("golden handshakes") is aan die orde van die dag. Hiermee saam gaan ook die uittrede of onttrekking uit 'n pensioen- of voorsorgfonds. Dien die betaling van hierdie ontslagpakette as 'n outomatiese aftrekking vir belasting onder die skyn van uit die beoefening van 'n bedryf? Menige werknemer verkeer verder onder die indruk dat die enkelbedrae wat so ontvang word hetsy in die vorm van ontslagpakette of onttrekking uit 'n pensioenfonds belastingvry is. Wat is die onmiddellike en toekomstige belastingimplikasies vir die werknemer?

Sedert 1993 is daar ook 'n al groter toename in die aantal werkgewers wat aan hul werknemers die keuse bied om van 'n bestaande pensioenfonds oor te skakel na 'n voorsorgfonds.

Wat sou die belastingimplikasie hiervan wees, indien enige, en watter invloed het dit op 'n werknemer se aftrede?

Om sake verder te bemoeilik staan die werkgewer dikwels ook voor die probleem dat dit moeilik is om hul huidige hoogs opgeleide werknemers in hul diens te behou as gevolg van die feit dat hul beter pakketvergoedings elders kan kry. Met onder andere hierdie rede is uitgestelde vergoedingskemas ontwikkel, wat op die einde van die dag ook 'n enkelbedrag aan die werknemer besorg. Wat is die belastingimplikasies hiervan? In hierdie studie word hierdie en ander vraagstukke oorweeg.

Die bestudering van uittredingannuïteitsfondse asook die belasting betaalbaar deur 'n pensioen- of voorsorgfonds val buite die bestek van die studie.

1.2 DOEL VAN DIE STUDIE

UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

In hierdie werk is die hoofdoel van die skrywer om 'n studie te maak van pensioen- en voorsorgfondse ten opsigte van die volgende aspekte:

- Aan watter vereistes moet 'n pensioen- en voorsorgfonds voldoen voordat die Kommissaris dit as sodanig goedkeur;
- Wat is die belastingimplikasies van bydraes deur die werknemer en werkgewer tot hierdie fondse;
- Belastingimplikasies van enkelbedrae met aftrede, afsterwe of bedanking uit hierdie fondse; en
- Ander implikasies wat 'n invloed kan hê op die belasting voorspruitend uit lidmaatskap tot hierdie fondse.

Daar word ook oorweging geskenk aan die belasbaarheid van ander enkelbedrae met die insluiting van enkelbedrae uit uitgestelde vergoedingskemas.

1.3 DIE MOTIVERING VAN DIE STUDIE

Talle belastingkundiges word dikwels genader deur vriende/familie/kliënte vir advies oor die volgende aspekte:

- My werkgever gaan oorskakel na 'n voorsorgfonds en ek moet besluit of ek by die huidige pensioenfonds bly of moet ek ook oorskakel?;
- My werkgever bied my die keuse om gebruik te maak van 'n uitgestelde vergoedingskema - moet ek dit aanvaar of my salaris verhoging neem?; of
- Ek het nou oorgeskakel na 'n voorsorgfonds - daar is nou sprake dat daar personeelvermindering gaan plaasvind, wat nou gemaak?

Die hoofrede vir die studie is om antwoorde op bogenoemde vrae te probeer vind of altans bewus te wees van al die faktore wat 'n rol sou speel by 'n besluit.

1.4 OMVANG VAN DIE STUDIE

Die studie is hoofsaaklik 'n literatuurstudie en daar is hoofsaaklik van die volgende bronne gebruik gemaak:

- Die Inkomstebelastingwet, Wet 58 van 1962, soos gewysig;
- Wet op Pensioenfondse, Wet 24 van 1956;
- Die mening van erkende belastingkenners soos gevind in handboeke en vaktydskrifte; asook
- Regspraak van toepassing op die Inkomstebelastingwet.

Die studie word hoofsaaklik in drie dele verdeel:

- Hoofstuk 2 & 3 wat handel oor die ontvangs van enkelbedrae (uitgesluit enkelbedrae uit pensioen- en voorsorgfondse);
- Die tweede gedeelte wat spesifiek die omskrywing en moontlike verskille tussen pensioen- en voorsorgfondse dek, word in hoofstukke 4 tot 7 behandel; en
- Die derde gedeelte bestaan uit 'n bespreking van bystandfondse met moontlike belastingbeplanning deur die gebruik van die tipe fonds. Verder word die Katz kommissie (1994: 91-93) se aanbevelings rakende pensioen- en voorsorgfondse behandel. Hierdie bespreking word gedek in hoofstukke 8 en 9 van hierdie studie.

Die studie word afgesluit met 'n samevatting en gevolgtrekking in hoofstuk 10.

HOOFSTUK 2

BELASBAARHEID VAN ENKELBEDRAE

(Uitgesluit pensioen- en voorsorgfondse)

- 2.1 Inleiding
- 2.2 Omskrywing volgens artikel (1), Bruto Inkomste, paragraaf (d).
- 2.3 Ontslagpakette
 - 2.3.1 Vir die werknemer
 - 2.3.2 Vir die werkgewer
 - 2.3.3 Gevolgtrekking
- 2.4 Verlofgelde
 - 2.4.1 Inleiding
 - 2.4.2 Vir die werknemer
 - 2.4.3 Vir die werkgewer
 - 2.4.4 Gevolgtrekking
- 2.5 Vrywillige toekennings
 - 2.5.1 Betaling om werknemer te bekom
 - 2.5.2 Pryse vir prestasie
 - 2.5.3 Betaling vir gebruik van invloed
 - 2.5.4 Kousale verband
 - 2.5.5 Gevolgtrekking
- 2.6 Vrystellings
 - 2.6.1 Vrystelling van die eerste R30 000
 - 2.6.2 Toepassing van die gemiddelde koers op die belasbare gedeelte
- 2.7 Beperking om handel te dryf
- 2.8 Opsomming en gevolgtrekking

2.1 INLEIDING

In hierdie dae van trae ekonomiese groei word werkgewers in alle sektore vroeër of later gedwing om op te hou met die beoefening van hul bedryf of om die ontslag van 'n deel van

hul arbeidsmag te oorweeg. Dit het die gevolg dat 'n werknemer se dienste beëindig word voor sy beplande aftreedatum.

Die beëindiging van 'n persoon se dienste in hierdie omstandighede het normaalweg die gevolg dat redelike groot bedrae aan die werknemer uitbetaal word hetsy in die vorm van opgehoopte verlofgelde, ontslagpakette of vrywillige toekennings.

Die werknemer word in baie gevalle onder die indruk gebring dat sodanige enkelbedrae belastingvry is. In hierdie hoofstuk word daar in die eerste plek gepoog om vas te stel watter tipe bedrae ingesluit sal word by die Bruto Inkomste van die werknemer. Indien die bedrag wel deel vorm van Bruto Inkomste, watter vrystelling bestaan daar vir die werknemer, met ander woorde in watter mate is die bedrag ontvang belastingvry? Verder word daar ook gekyk na die belastingimplikasies van sodanige betalings vir die werkgewer.

Enkelbedrae ontvang uit pensioen- en voorsorgfondse word in latere hoofstukke volledig bespreek.

Bedrae ontvang ten opsigte van die beperking om handel te dryf word vir volledigheidsoeleindes ook in hierdie hoofstuk bespreek. Sodanige betalings neem normaalweg die vorm van enkelbedrag betalings aan en word in sommige gevalle met aftrede betaal en in ander gevalle voor aftrede.

2.2 OMSKRYWING VOLGENS ARTIKEL (1), BRUTO INKOMSTE, PARAGRAAF (d).

Ingevolge paragraaf(d) van die omskrywing van Bruto Inkomste soos uiteengesit in artikel 1 van die Inkomstebelastingwet, Wet no 58 van 1962 (hierna die Wet) word die volgende bedrae ingesluit by Bruto Inkomste:

"... 'n Bedrag, met inbegrip van 'n vrywillige toekenning, ontvang of toegeval t.o.v. die afstand, beëindiging, verlies, verwerping, herroeping of verandering van 'n amp of diensbetrekking of van 'n aanstelling (of reg of aanspraak om aangestel te word) in 'n amp of diensbetrekking.

Met dien verstande dat-

- (i) die bepalings van hierdie paragraaf nie op 'n enkelbedragtoekenning uit 'n pensioenfonds, voorsorgfonds, of uittredingsannuïteitsfonds van toepassing is nie;
- (ii) so 'n bedrag wat as gevolg van of na die dood van 'n persoon betaalbaar word, geag word 'n bedrag voor sy dood aan bedoelde persoon toegeval het;..."

Uit bogenoemde definisie is dit dus belangrik om eerstens vas te stel wat met die begrip "amp of diensbetrekking" bedoel word, aangesien 'n bedrag ontvang of toegeval uit 'n amp of diensbetrekking deel vorm van die werknemer se Bruto Inkomste. Vervolgens word die begrippe "amp" en "diensbetrekking" bespreek.

Die dominante kriterium by die bepaling van diensbetrekking is **kontrole** oor die werknemer. Daar word dikwels hierna verwys as die baas/kneg-verhouding.

Die bekleër van 'n amp is egter nie so 'n duidelike begrip nie. In *SIR v Somers Vine (1968 (2) SA 138 (AD), 29 SATC 179)* is daar beslis dat 'n firma wat aangestel is as prokureurs vir 'n maatskappy oor 'n tydperk van ses jaar nie enige diensbetrekking by die maatskappy gehou het nie. Die maatskappy het geen kontrole oor die prokureursfirma uitgeoefen nie behalwe die normale verwantskap tussent kliënt en prokureur. Die firma was dus nie 'n kneg van die maatskappy nie en het ook nie enige pos gevul nie.

Die vraagstuk of 'n persoon 'n amp bekleë moet dus gemeet word aan die kriteria soos bepaal in die meerderheidsbeslissing in die Somers Vine beslissing (Ibid.) nl:

- 'n Posisie wat besoldiging inhou;
- 'n Wesenlike belangrike posisie is;
- Bestaan onafhanklik van die persoon wat die amp vervul; en
- 'n Posisie wat mettertyd deur verskillende opvolgers beset sal word.

Die tipe ontvangstes wat in paragraaf (d) in die vooruitsig gestel word, sluit betalings ter vergoeding van verlies of verandering van 'n amp of diensbetrekking asook a.g.v dood in. (Huxman & Haupt, 1996:39)

Voorbeelde van sodanige bedrae is:

- 'n Bedrag betaal (deur die werkgewer) t.o.v. die versuim om 'n dienskontrak na te kom;
- 'n Bedrag betaal aan 'n direkteur ter vergoeding van die verlies van sy direkteurskap;
- Vergoeding betaal ten einde 'n werknemer se verlofgeregtigheid ingevolge 'n dienskontrak te wysig;
- Opgehoopte verlof uitbetaal by bedanking; asook
- Vrywillige toekennings.

Dit sluit ook enige bedrag soos bo genoem in wat uitbetaal word aan 'n afhanklike van 'n oorlede werknemer. Vervolgens word hierdie tipe ontvangstes onder die volgende hoofde bespreek:

- Ontslagpakette;
- Verlofgelde; en
- Vrywillige toekennings.

2.3 ONTSLAGPAKETTE

2.3.1 Vir die werknemer

Ingevolge die bepalings van paragraaf (d) van die Wet word sodanige bedrae ingesluit by die omskrywing van Bruto Inkomste en sal dit dus belasbaar wees in die hande van die belastingpligtige.

Artikel 10(r) van die Wet bepaal egter dat die volgende gratifikasie vrygestel sal wees:

"... 'n gratifikasie wat die Tesourie vry van belasting verklaar (behalwe 'n verlofgratifikasie) ontvang deur of toegeval aan 'n persoon uit staatsfondse by sy uittrede uit 'n amp of diens by die Regering, met inbegrip van die Spoorwegadministrasie en 'n provinsiale administrasie, of uit die fondse van die Land-en Landboubank van Suid-Afrika by sy uittrede as lid van die raad van die bank..."

Dit is opmerklik om daarop te let dat enige gratifikasie vrygestel word behalwe 'n verlofgratifikasie wat van sodanige instansies ontvang word.

2.3.2 Vir die werkgewer

Die woord gratifikasie, wat 'n mens dadelik laat dink aan 'n vrywillige betaling van een of ander soort is ietwat onvanpas in die konteks van die huidige belastingwetgewing. Die rede hiervoor is dat 'n belastingaftrekking toegestaan sal word aan die werkgewer wat 'n beëindigingsenkelbedrag aan 'n werknemer wat aftree betaal, indien daar aan al die vereiste van artikel 11(a) van die Wet voldoen word.

Artikel 11(a) bepaal die volgende:

"..By die vasstelling van die belasbare inkomste deur 'n persoon verkry uit die beoefening van 'n bedryf in die Republiek, word daar as aftrekking van so 'n persoon se

inkomste toegelaat onkoste en verliese werklik in die Republiek aangegaan of gely by die voortbrenging van die inkomste, mits sodanige onkoste en verliese nie van 'n kapitale aard is nie..."

Die belangrikste twee vereistes uit bogenoemde definisie, ten einde te besluit of die enkelbedrag aftrekbaar is of nie, is of die uitbetaling in die beoefening van 'n bedryf is en of dit aangegaan of gely is in die voortbrenging van inkomste (Urquart, 1992:1907).

□ Alhoewel 'n direkte verband tussen 'n onkoste en 'n inkomste item nie bewys hoef te word nie, sal die aftrekbaarheid van sodanige bedrae grootliks afhang van die doel waarmee die onkoste aangegaan is. In *Sub-Nigel Ltd v CIR (1948 (4) SA 580 (AD), 15 SATC 381)* is daar beslis dat die aftrekbaarheid van 'n onkoste grootliks berus op die **doel** waarvoor die onkoste aangegaan is; en verder

□ Die doel moet wees om inkomste voort te bring, ongeag die feit of enige inkomste voortgebring is. (*PE Tramway Ltd v CIR 1936 CPD 241, 8 SATC 13*)

Daar moet dus met groot omsigtigheid te werk gegaan word wanneer sodanige betalings gemaak word, omdat, afhangende van die rede vir die betaling, hierdie bedrag as 'n aftrekking toegestaan kan word al dan nie. Hierdie probleem is goed geïllustreer in die volgende twee gevalle. (Huxman & Haupt, 1996:425):

□ In *W F Johnstone & Co Limited (1951 (2) SA 283 (A), 17 SATC 235)* is die werkgewer nie toegelaat om die enkelbedrag wat aan 'n werknemer by aftrede betaal is af te trek nie, omdat die bedrag, volgens die belastingpligtige se erkenning, aan die werknemer betaal is vanweë sy lang en toegewyde diens aan die maatskappy. Dit het die hof laat besluit dat die betaling nie ter voortbrenging van inkomste gedoen is nie.

Die hof was dus van mening dat die bedrag wat aangegaan is, nie in die voortbrenging van inkomste was nie, aangesien die werknemer aan wie dit betaal is, die maatskappy reeds verlaat het; en

- In *Provider v COT (1950 SR 161, 17 SATC 40)* kon die belastingpligtige die hof oortuig dat die bedrag wat aan 'n werknemer by aftrede betaal is, nie vanweë sy diens was nie, maar eerder as 'n aansporing vir die res van die personeel betaal is, om m.a.w. 'n gelukkige en tevrede werknemerskorps te vorm. Die bedrag is as 'n aftrekking toegestaan aangesien dit onkoste, wat by die voortbrenging van inkomste aangegaan is, was.

Vier moontlike situasies bestaan dus wat die aftrekbaarheid van sodanige enkelbedrae betref:

- Indien die bedrag ingevolge 'n kontraktuele verbintenis gemaak is, sal dit as 'n aftrekking toegestaan word (Urquart, 1992:1908);
- Indien die betaling gemaak is volgens 'n beleid waarvolgens die werkgewer die uittredende werknemer beloon vir lang en toegewyde diens en dit sy oorweging is om 'n goeie gees by die oorblywende werknemers te skep en om hulle lojaliteit te verseker sodat hulle voortgaan om inkomste voort te bring vir hul werkgewer, sal dit waarskynlik toegestaan word (*Provider v COT (1950 SR 161, 17 SATC 40)*);
- Indien die bedrag t.o.v. vorige diens betaal word sal dit nie toegelaat word nie (*W F Johnstone & Co Limited (1951 (2) SA 283 (A), 17 SATC 235)*); en
- Indien die bedrag in sy geheel ex gratia uit erkentlikheid vir diens gelewer is, sal dit heel waarskynlik nie aftrekbaar wees nie (Urquart, 1992:1907).

Om sake verder te vertroebel, het die nywerheidshof onlangs beslis dat die werknemer geen outomatiese reg het op 'n ontslagpakket ter vergoeding van die verlies van sy werkgeleentheid nie en daar is dus geen plig op die werkgever om so 'n ontslagpakket te betaal nie. Dit is egter moontlik dat die werkgever sal kan aanvoer dat daar 'n algemeen aanvaarde gebruik as 'n vooruitstrewende werkgever is om vir die onthalwe van goeie arbeidsverhoudinge ontslagpakkette te betaal. (Anon., 1992:44)

2.3.3 Gevolgtrekking

Uit bogenoemde is dit duidelik dat 'n ontslagpakket belasbaar sal wees in die hande van die werknemer indien dit betaal word as vergoeding vir dienste gelewer.

In die geval van die werkgever sal dit belastingaftrekbaar wees mits daar aan een van die volgende twee vereistes voldoen word:

- Indien die bedrag ingevolge 'n kontraktuele verbintenis gemaak is; of
- Indien die betaling gemaak is volgens 'n beleid waarvolgens die werkgever die uittredende werknemer beloon vir lang en toegewyde diens en dit sy oorweging is om 'n goeie gees by die oorblywende werknemers te skep.

2.4 VERLOFGELDE

2.4.1 Inleiding

Ingevolge die meeste indiensnemingsooreenkomste is 'n werknemer geregtig op 'n aantal dae se verlof gedurende 'n jaar. Gedurende 'n werknemer se verloftydperk word 'n normale

salaris of loon aan die werknemer betaal, en kan die werknemer ook in sekere gevalle 'n verlofbonus ontvang.

Indiensnemingsooreenkomste bevat ook normaalweg bepalings dat **verlof** binne 'n vasgestelde tyd nadat die werknemer daarop geregtig geword het geneem moet word, terwyl ander kontrakte die ophoping van verlof magtig wat dan uitbetaal of geneem kan word.

Die indiensnemingsooreenkoms kan een van die volgende bepalings bevat ten opsigte van **opgehoopte verlof**:

- Dat die werkgever 'n betaling in die plek van die verlof moet maak; of
- Dat die opgehoopte verlof slegs uitbetaal word indien die werknemer se dienste beëindig word; of
- Dat verlof wat nie geneem is nie, verval (Cronje en Stack, 1996:145).

Dit is dus duidelik dat verlof waarop die werknemer geregtig is kan ophoop weens die feit dat die werknemer nie die verlof geneem het nie. Dit het tot gevolg dat die werkgever 'n bedrag aan die werknemer verskuldig is ten opsigte van opgehoopte verlofgelde.

Die belastingimplikasies vir die werknemer sowel as die werkgever ten opsigte van opgehoopte verlofgelde word vervolgens bespreek.

2.4.2 Vir die werknemer

Paragraaf (c) van die woordomskrywing van Bruto Inkomste in artikel 1 van die Wet bepaal dat die volgende ingesluit word in Bruto Inkomste;

"... 'n bedrag, met inbegrip van 'n vrywillige toekenning, ontvang of toegeval ten opsigte van bewese dienste of dienste wat nog bewys moet word..."

Die ontvangs van 'n loon of salaris gedurende 'n werknemer se jaarlikse verlof, die ontvangs van 'n verlofbonus asook die ontvangs van 'n verlofgratifikasie vorm dus Bruto Inkomste in die hande van die werknemer.

Ingevolge die definisie vorm 'n bedrag ontvang of toegeval deel van Bruto Inkomste. Op watter tydstip sal opgehoopte verlofgelde dan deel vorm van die werknemer se Bruto Inkomste?. Ingevolge artikel 23E (2) van die Wet word opgehoopte verlofgeld geag toe te val aan die betrokke werknemer op die datum waarop die werkgewer die onkoste aangegaan het. Dus sal die bedrag eers in die werknemer se Bruto Inkomste ingesluit word sodra dit aan hom uitbetaal word.

2.4.3 Vir die werkgewer



Artikel 11(a) van die Wet (soos reeds bespreek in paragraaf 2.3.2) bepaal dat onkoste en verliese werklik aangegaan of gely toegelaat word as 'n belastingaftrekking. Die betaling van 'n loon of salaris gedurende 'n werknemer se jaarlikse verlof en die betaling van 'n verlofbonus is 'n onkoste wat werklik aangegaan is en is word dus ingevolge artikel 11(a) of 11(b) as 'n belastingaftrekking aan die werkgewer toegestaan.

Die werkgewer het egter 'n probleem dat verlof gedurende 'n jaar van aanslag t.o.v. werknemers ophoop omrede:

- Werknemers eers geregtig is om verlof te neem na die einde van die jaar van aanslag omdat hulle nog nie 12 maande in diens van die werkgewer is nie; of
- Omdat hulle nog nie die verlof waarop hulle geregtig was, gedurende die jaar van aanslag geneem het nie.

Vir rekeningkundige doeleindes is voorsiening vir opgehoopte verlofgelde deur die werkgewers gemaak. Om te bepaal of hierdie rekeningkundige voorsienings vir belastingdoeleindes aftrekbaar is moet daar vasgestel word of hierdie rekeningkundige voorsienings werklik aangegaan is al dan nie. 'n Onkoste is werklik aangegaan vir belastingdoeleindes indien die belastingpligtige 'n onvoorwaardelike wetlike verpligting het om die bedrag te betaal.

Om 'n mate van sekerheid te verskaf in gevalle waar die rekeningkundige voorsiening vir verlofgelde nie altyd ooreenstem met die toevallingsbeginsel vir belastingdoeleindes nie, is artikel 23E in die Wet gevoeg, wat bepalings rakende opgehoopte verlofgelde en verlofgeldvoorsienings bevat (Cronje & Stack, 1996: 147). Die aftrekbaarheid hiervan vir belastingdoeleindes word vervolgens bespreek:

Aftrekbaarheid van opgehoopte verlofgelde

Artikel 23E(2) van die Wet bepaal dat 'n werkgewer vanaf jare van aanslag wat na 1 Januarie 1994 eindig eers opgehoopte verlofgeld as aftrekking kan eis wanneer hy die onkoste aangegaan het, dit is:

- Totdat dit werklik deur hom betaal word; of
- Deur hom verskuldig en betaalbaar geword het.

Bedoelde verlofgeld word geag toe te val aan die betrokke werknemer op die datum waarop die werkgewer die onkoste aangegaan het.

As 'n oorgangsmatreël word die som van alle bedrae wat 'n werkgewer toegelaat was om as verlofgeld af te trek vir alle voorafgaande jare van aanslag by sy inkomste getel vir die eerste jaar van aanslag wat na 1 Januarie 1994 eindig.

Wanneer enige van hierdie bedrae verlofgeld in 'n jaar van aanslag verskuldig en betaalbaar word, kan die werkgewer dit van sy inkomste in daardie jaar van aanslag aftrek.

□ Aftrekbaarheid van verlofgeldvoorsienings

Om verligting aan werkgewers te verleen, kan die werkgewer 'n verlofgeldvoorsiening t.o.v. die som van al die verlofgeld wat by sy inkomste getel word, aftrek by die berekening van sy belastingaanspreeklikheid.

Waar 'n werkgewer 'n praktyk gehad het om verlofgeldvoorsienings af te trek en sodanige praktyk deurgaans deur hom toegepas en in die *bona fide*-oortuiging dat daardie bedrag verlofgeld uitgemaak het wat regmatig as 'n aftrekking toelaatbaar was by die vasstelling van sy belasbare inkomste, word daar as 'n aftrekking toegelaat by die vasstelling van sy belasbare inkomste vir bedoelde jaar en vir elke daaropvolgende jaar van aanslag eindigende voor 1 Januarie 1994 'n bedrag vasgestel ooreenkomstig genoemde praktyk (Huxman & Haupt, 1996:370).

Hierdie verlofgeldvoorsiening word egter oor 'n periode van vyf jaar uitgefaseer (beginnende vir jare van aanslag wat eindig op of na 1 Januarie 1994). Verlofgeldvoorsiening wat in een jaar as aftrekking geëis is, word die volgende jaar by die werkgewer se inkomste ingesluit.

Die persentasie wat geëis kan word, is as volg:

1994: 100 persent;
1995: 85 persent;
1996: 70 persent;
1997: 50 persent; en
1998: 25 persent.

Hierdie verlofgeldvoorsiening is 'n bedrag gelyk aan die minste van (Huxman & Haupt, 1996:371):

- Die bedrag as 'n aftrekking toegelaat voor die eerste jaar geëindig 1 Januarie 1994; en
- 'n Bedrag t.o.v. alle verloftydperke waarop die werkgewer se werknemers aan die einde van die laaste jaar van aanslag geregtig was bereken teen die werknemer se verdiensteskaal soos aan die einde van daardie jaar van aanslag vir die tydperk waarop hy geregtig was.

Geen aftrekking sal egter toegelaat word nie indien die belastingpligtige gedurende die lopende of 'n vorige jaar van aanslag beginnende op of na 1 Januarie 1994 opgehou het om 'n bedryf te beoefen.

Die voorsiening vir verlofgeld kan nie 'n vasgestelde verlies vergroot of skep nie, aangesien die voorsiening vir verlofgeld ingevolge artikel 23E van die Wet aftrekbaar is. Artikel 20 van die Wet bepaal dat slegs aftrekkings wat ingevolge artikel 11 tot 19 van die Wet geëis word, 'n verlies kan veroorsaak of vergroot. Die verlofgeldvoorsiening kan dus slegs die belasbare inkomste tot nul verminder en enige ongebruikte gedeelte gaan verlore.

2.4.4 Gevolgtrekking

Verlofgelde en/of opgehoopte verlofgelde word geag toe te val aan die werknemer op die datum waarop dit geag word aangegaan te gewees het deur die belastingpligtige en vorm Bruto Inkomste in die hande van die werknemer ingevolge paragraaf (c) van die woordoms krywing van Bruto Inkomste.

Die werkgewer kan 'n verlofbonus of verlofgelde ingevolge artikel 11(a) of (b) van die Wet eis aangesien dit 'n onkoste is wat werklik aangegaan is. Opgehoopte verlofgeld kan egter

slegs as aftrekking geëis word wanneer hy die onkoste aangegaan het, dit is:

- Totdat dit werklik deur hom betaal word; of
- Deur hom verskuldig en betaalbaar geword het.

Die aftrekking teen belasbare inkomste vir die werkgewer en die insluiting by die werknemer se Bruto Inkomste sal met ander woorde op dieselfde dag wees.

2.5 VRYWILLIGE TOEKENNING

In paragraaf 2.2 is daar reeds getoon dat 'n vrywillige toekenning ingevolge paragraaf (d) van die Bruto Inkomste definisie by Bruto Inkomste ingesluit word.

Die Bruto Inkomste definisie word soos volg in artikel 1 van die Wet omskryf:

"...met betrekking tot 'n jaar of tydperk van aanslag en in die geval van enige persoon, beteken die totale bedrag, hetsy in kontant of andersins, ontvang deur of toegeval aan of ten gunste van so 'n persoon gedurende bedoelde jaar of tydperk van aanslag uit 'n bron in die Republiek of geag in die Republiek te wees, **met uitsluiting van ontvangste van 'n kapitale aard, ...**"

Indien die vrywillige toekenning dus van 'n kapitale aard is sal die ontvangste uitgesluit word in die hande van die belastingpligtige.

Die kapitale aard van sodanige bedrag sal egter wissel van geval tot geval en word vervolgens aangestip (Broomberg, 1983:148).

2.5.1 Betaling om 'n werknemer te bekom

In *CIR v Cowley* (1960 (2) SA 700 (A), 23 SATC 276) het die hof korte metten gemaak met die argument dat 'n enkelbedrag betaling wat aan 'n nuwe werknemer gemaak word met sy aansluiting by die nuwe werkgewer vir belastingdoeleindes aftrekbaar is. Alhoewel die betaling hoofsaaklik gedoen is sodat die werknemer sy vorige werkgewer kon verlaat, het die hof beslis dat dit in werklikheid 'n betaling is vir dienste wat nog gelewer gaan word, en is die bedrag betaal nie toegelaat vir belastingdoeleindes nie.

2.5.2 Pryse vir prestasie

Anders as pryse wat gewen is deur byvoorbeeld lootjies wat normaalweg as 'n kapitale ontvangste beskou word, is prestasie pryse so nou verwant aan die werknemer se beroep en word dit ingesluit by Bruto Inkomste. In 'n sekere hofsak het die belastingpligtige by 'n versekeringsmaatskappy gewerk en die prys gewen vir die versekering van die grootste bedrag gedurende die jaar (*IBS 117, 4 SATC 70*). Die prys was belasbaar en is ingesluit in die Bruto Inkomste van die belastingpligtige.

2.5.3 Betaling vir gebruik van invloed

In *CIR v Visser*, (1937 TPD 77, 8 SATC 271) was die belastingpligtige 'n afgetrede professionele persoon. Gedurende sy aktiewe jare was hy 'n dokter en senator. Visser het 'n ander persoon oortuig om nie mynregte in kompetisie met hom op te neem nie. Deur sy invloed en persoonlikheid het Visser ook die eienaar van die grond oortuig om met die voornemende koper te onderhandel.

Toe Visser 'n hoeveelheid aandele ontvang na die afhandeling van 'n redelike kompleks ooreenkoms het die hof beslis dat hy

vergoed is vir die invloed wat hy gehad het oor die boere in die Bethal distrik en is die bedrag beskou as vergoeding vir dienste en gevolglik belas.

Die regter het die volgende in die verband gesê:

"...This influence was a product of the taxpayer's wits and energy, and the link between the value of the shares received and the services rendered was complete..."

2.5.4 Kousale verband

Verjaarsdaggeskenke of skenkings vir liefdadigheid wat 'n werkgewer maak, hou geen verband met die diens gelewer nie en sal dus nie hieronder val nie (Cronje & Stack, 1996: 176).

In *R v COT* (1949 SR 41, 16 SATC 151) het M, 'n suksesvolle entrepreneur, sy besigheid aan 'n maatskappy verkoop en aandele bekom. M het daarna drie donasies gemaak - 500 aandele aan die belastingpligtige en 1000 aandele aan elk van sy twee seuns.

Die belastingpligtige was voorheen vir 'n geruime tyd in diens van M en een van sy seuns het ook in die besigheid gewerk. Die hof het beslis:

"...that as far as the taxpayer was concerned, there was a casual relationship between the services rendered and the gift, but the present to M's two sons stood on a different footing. Even though one of the sons had worked for M, the gift of shares to the two boys fell within the class of purely personal..."

2.5.5 Gevolgtrekking

'n Vrywillige toekenning wat van 'n kapitale aard is sal nie belasbaar wees in die hande van die werknemer nie, of die ontvangste egter van 'n kapitale aard is al dan nie moet aan

die hand van die omstandighede van die geval en hofbeslissings bepaal word.

Enige vrywillige toekening sal aftrekbaar wees in die hande van die werkgewer mits dit aan die vereistes van artikel 11(a) van die Wet voldoen soos reeds bespreek in paragraaf 2.3.2

2.6 VRYSTELLINGS

Die grootste voordeel aan die kant van 'n belastingpligtige is die belastingtoegewings wat gemaak word ten opsigte van enkelbedrae wat ontvang word. Hierdie belastingtoegewings word vervolgens bespreek.

2.6.1 Vrystelling van die eerste R30 000

Artikel 10(1)(x) van die Wet laat 'n vrystelling toe van enige bedrag (wat nie 'n enkelbedrag van 'n pensioen- of voorsorgsfonds is nie) ontvang of toegeval by die afstand, beëindiging, verlies, verwerping, herroeping of verandering van sy amp of diensbetrekking of ten opsigte van sy aanstelling (of reg of aanspraak om aangestel te word) vermeld in paragraaf (d) van die omskrywing van Bruto Inkomste in artikel 1 of in artikel 7A (4A) van die Wet.

Die beperking op die bedrag wat sodoende vrygestel word, geld per belastingpligtige en is slegs van toepassing indien aan die volgende vereistes voldoen is:

- Bedoelde persoon die ouderdom van vyf-en-vyftig jaar in die geval van 'n manspersoon of vyftig jaar in die geval van 'n vrouenspersoon bereik het; of
- Die beëindiging of naderende beëindiging van bedoelde persoon se dienste weens ouderdom, swak gesondheid of ander gebrek te wyte is; of

- Die beëindiging of naderende beëindiging van sodanige persoon se dienste daaraan te wyte is dat sy werkgewer opgehou het of van voorneme is om op te hou om die bedryf te beoefen ten opsigte waarvan sodanige persoon in diens was; of
- Die beëindiging of naderende beëindiging van sodanige persoon se dienste omdat sodanige persoon oorbodig geword het omrede sy werkgewer 'n algemene vermindering in personeel of 'n vermindering in personeel van 'n bepaalde klas ingestel het.

Die volgende belangrike aspekte moet egter in gedagte gehou word in sake hierdie vrystelling:

- Die vrystelling sal wees tot 'n **maksimum van R30 000**, min die som van enige bedrae wat voorheen ingevolge hierdie subartikel in die hande van die belastingpligtige vrygestel was;
- Die vrystelling word slegs eenmalig toegestaan maar **is kumulatief**, dit beteken dat die bedrag wat nog nie gebruik is nie in latere jare gebruik kan word solank die totaal nie R30 000 oorskrei nie;
- Die laaste twee vrystellings sal nie van toepassing wees in die volgende omstandighede nie:
 - Waar sodanige persoon se werkgewer 'n maatskappy is;
 - Sodanige persoon ter eniger tyd 'n direkteur van sodanige maatskappy was;
 - Te enige tyd meer as vyf persent van die uitgereikte aandelekapitaal of ledebelang in sodanige maatskappy gehou het; en

□ Hierdie vrystelling word beperk tot enkelbedrae - bedrae ontvang by wyse van annuïteite sal dus nie kwalifiseer nie. 'n Vaste bedrag betaalbaar in paaiemente sal egter kwalifiseer.

2.6.2 Toepassing van die gemiddelde koers op die belasbare gedeelte

Artikel 7A(4A) van die Wet maak daarvoor voorsiening dat die werklike belastingkoers wat toegepas moet word, ooreenkomstig artikel 5(10) van die Wet, bereken sal word.

Ingevolge hierdie formule word enkelbedrae van hierdie aard teen die gemiddelde belastingkoers van toepassing op die belasbare inkomste, met uitsluiting van die enkelbedrag, belas.

Artikel 7(4A) van die Wet bepaal waar die belasbare inkomste van 'n belastingpligtige vir 'n jaar van aanslag 'n bedrag insluit deur hom ontvang of aan hom toegeval as 'n werknemer of ampsbekleër by wyse van bonus, gratifikasie of vergoeding by of omrede van die beëindiging van sy dienste of omrede van die naderende beëindiging van sy dienste **binne vyf jaar** (of die langer tydperk wat die Kommissaris goedkeur) vanaf die datum van werklike ontvangs of toevallig van bedoelde bedrag, en:

- Die belastingpligtige die ouderdom van vyf-en-vyftig jaar in die geval van 'n manspersoon of vyftig jaar in die geval van 'n vrouenspersoon bereik het; of
- Die beëindiging of naderende beëindiging van die belastingpligtige se dienste aan ouderdom, swak gesondheid of ander gebrek te wyte is; of

Die Kommissaris oortuig is dat -

- Die beëindiging of naderende beëindiging van die belastingpligtige se dienste daaraan te wyte is dat sy werkgewer opgehou het of van voorneme is om op te hou om die bedryf te beoefen ten opsigte waarvan die belastingpligte in diens was of dat die belastingpligte oorbodig geword het omrede sy werkgewer 'n algemene vermindering in personeel ingestel het of 'n vermindering in personeel van 'n bepaalde klas; en
- Die omstandighede van die geval hierdie toegewing regverdig.

Behoudens die bepalings van artikel 5, word die normale belasting wat deur die belastingpligtige ten opsigte van bedoelde jaar betaalbaar is, ooreenkomstig die bepalings van artikel 5 (10) van die Wet vasgestel.

Die belastingpligtige sal nie outomaties kwalifiseer vir die gebruik van die gemiddelde koers ("rating concession") slegs vanweë die feit dat sy dienste beëindig is nie. Die vermindering in personeel moet 'n **algemene** vermindering wees of die vermindering van 'n bepaalde klas werknemer.

Verder bestaan daar ook 'n beperking op die bedrag wat vir die gemiddelde koers in aanmerking kom. Die maksimum bedrag is die volgende:

Die enkelbedrag ingesluit by belasbare inkomste; of

Drie keer die gemiddelde besoldiging vir die 3 jare van aanslag voor die jaar waarin die enkelbedrag ontvang is.

2.7 BEPERKING OM HANDEL TE DRYF

Dit gebeur van tyd tot tyd dat werkgewers enkelbedrag betalings aan hul werknemers maak, met die doel om die handelsbevoegdheid van sodanige werknemer te beperk.

In Higgs v Olivier is Sir Laurence Olivier na die voltooiing van die rolprent "Henry V" 'n aansienlike bedrag deur die vervaardigers betaal wat hom daarvan weerhou het om vir 'n tydperk van vyf jaar in 'n kompeterende film op te tree. Die ontvangste was kapitaal in sy hande aangesien sy reg om soortgelyke dienste te lewer gesteriliseer is. (Broomberg, 1983: 165)

Dieselfde beginsels is toegepas in Suid-Afrikaanse regspraak waar regter McEwen die volgende gesê het:

"...Daar is voldoende gesag vir die stelling dat betaling t.o.v. die beperking van handelsbevoegdheid van 'n kapitale aard is (Huxman & Haupt, 1996:33)..."

Dit is dus duidelik dat bedrae wat ingevolge 'n ooreenkoms ter beperking van handelsbevoegdheid betaal is, van 'n kapitale aard is en dus nie ingesluit word in Bruto Inkomste nie. Die probleem lê egter in die bepaling van of die bedrag wel ter beperking van handelsbevoegdheid is.

Volgens Broomberg (1983:166) moet die volgende faktore aanwesig wees wanneer sodanige betaling gemaak word:

- Die werknemer moet in so 'n posisie wees dat hy voldoende skade aan die werkgewer se besigheid kan veroorsaak om die betaling te regverdig. Skade mag ontstaan uit die aard en omvang van die pos of as gevolg van die persoonlike kennis en ondervinding van die werknemer;

- Die partye moet kan bewys dat daar 'n gevaar bestaan het dat die werknemer wat die diens verlaat 'n soortgelyke onderneming tot stand sou bring wat in direkte mededinging met die werkgever sou wees of 'n mededinger in die verband behulpsaam sou wees;
- Die betaling moet in verhouding wees met die skade wat die werkgever kon ly en moet tot 'n mate verband hou met die potensiële verlies van verdienste deur die werkgever vir die duur van die beperking; en
- Ten laaste is die tydsberekening van die betaling van die bedrag van die uiterste belang. Indien die betaling saam met die aftrede van die werknemer geskied sal dit hoogs waarskynlik onder verdenking wees en as 'n betaling vir dienste gelewer beskou word en dus belasbaar wees.

2.8 OPSOMMING EN GEVOLGTREKKING

Die betaling van enkelbedrae in die vorm van ontslagpakkette en opgehoopte verlofgelde is belasbaar in die hande van die werknemer. Vrywillige betalings sal ook belasbaar wees indien dit nie van 'n kapitale aard is nie.

Alhoewel die Wet voorsiening maak vir 'n vrystelling van die eerste R30 000 en die gebruik van die gemiddelde belasting koers in bepaalde gevalle moet in gedagte gehou word dat die bedrag 'n eenmalige vrystelling is en ook kumulatief is. Dit sou beteken dat waar 'n werknemer se dienste op 'n vroeë leeftyd beëindig word en hy enkelbedrag betalings van die aard ontvang dit op daardie stadium in 'n groot mate of moontlik heeltemal vrygestel sal wees van belasting. Daar moet egter onthou word dat indien so 'n wernemer weer 'n betrekking sou bekom en in latere jare met pensioen sou gaan hierdie vrystelling reeds benut sou wees en enige enkelbedrag

betalings wat op daardie stadium ontvang sou word nie vir hierdie vrystelling kwalifiseer nie.

In die volgende hoofstuk word daar aandag geskenk aan uitgestelde vergoedingskemas wat spesifiek ontwikkel is om 'n belastingpligtige se pensioen aan te vul, en aanleiding gee tot 'n enkelbedrag ontvangste.



HOOFSTUK 3

UITGESTELDE VERGOEDINGSKEMAS

- 3.1 Inleiding
- 3.2 Werking daarvan
- 3.3 Vir die werkgewer
- 3.4 Moontlike probleemareas
 - 3.4.1 Bepalings van artikel 7(1) van die Wet
 - 3.4.2 Toepassing van die Sewende Bylae
- 3.5 Gevolgtrekking

3.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is daar gekyk na enkelbedrag betalings wat aan 'n werknemer gemaak kan word. Hierdie betalings soos byvoorbeeld opgehoopte verlofgelde en ontslagpakette is normaalweg 'n uitvloeisel van 'n bestaande indiensnemingsooreenkoms wat verbreek word of waaraan uiting gegee word. Sodanige betalings vind ook op enige tydstip gedurende die leeftyd van die werknemer plaas, met ontslag of aftrede.

In hierdie hoofstuk word daar gekyk na iets wat op 'n effense ander been staan maar ook aanleiding gee tot 'n enkelbedrag ontvangste. Die tipe ontvangste vind egter slegs plaas met aftrede en bestaan uit 'n spesifieke skema wat basies ontwikkel word om die werknemer met aftrede te voorsien van 'n enkelbedrag ten einde sy pensioen aan te vul. Hierdie skemas staan bekend as uitgestelde vergoedingskemas.

3.2 WERKING DAARVAN

Dit gebeur van tyd tot tyd en veral wanneer 'n werknemer 'n redelike senior posisie beklee dat hy te staan kom voor die volgende twee probleme:

- Dat enige salaris verhogings op die marginale belastingkoers belas word; en
- Dat sy huidige verdienste drasties gaan afneem met aftrede.

Dit gee aanleiding tot die situasie waar die werknemer bereid is om enige onmiddellike salarisverhogings uit te stel na 'n toekomstige datum. Dit word veral gevind in die volgende omstandighede:

- Waar die werknemer binne tien tot vyftien jaar gaan aftree; of
- Sy lewe so 'n stadium bereik het waar hy nie meer so 'n groot kontantvloei benodig nie as gevolg van die feit dat hy nie meer groot huishoudelike verantwoordelikhede het nie, sy kinders is reeds getroud en selfonderhoudend ens; en
- Hy bereid is om huidige belasbare inkomste uit te stel ten einde 'n enkelbedrag met aftrede te ontvang wat moontlik onderhewig kan wees aan sekere belastingverligtings.

Klasieke uitgestelde vergoedingskemas word normaalweg gefinansier deur versekeringspolisse en werk basies as volg (Urquart:1925):

- Die betrokke werknemer kom ooreen om afstand te doen van huidige verdienste of by wyse van 'n direkte salaris vermindering of meer algemeen deur die afstanddoening van enige toekomstige bonusse of salarisverhogings;
- Besoldiging wat so afgestaan word, word deur die werkgewer belê deur die lewe van die werknemer vir 'n sekere bedrag te verseker, normaalweg word 'n versekeringspolis uitgeneem wat voldoen aan die vereistes van artikel 11 (w) van die Wet ten

einde te verseker dat premies betaal deur die werknemer aftrekbaar sal wees vir belastingdoeleindes;

- 'n Kontrak word tussen die werkgever en werknemer opgestel waarin die regte en verpligtinge, die premies en uiteindelik die opbrengs ingevolge die uitgestelde vergoedingskema uiteengesit word;
- Die bewoording van die kontrak is van die uiterste belang ten einde die skema suksesvol te kan deurvoer. (Verwys na moontlike probleemareas soos bespreek in paragraaf 3.4);
- Die kontrak mag voorsiening maak vir die uitbetaling van die opbrengs
 - aan die belastingpligtige se boedel met afsterwe of aan 'n afhanklike van die oorledene indien die belastingpligtige voor aftrede te sterwe kom; asook
 - 'n uitbetaling aan die belastingpligtige indien die belastingpligtige met vroeë aftrede gaan as gevolg van ontslag;
- Wanneer die polis verval word dit aan die maatskappy uitbetaal wat die eienaar is. Die bedrag is belasbaar in die hande van die maatskappy maar 'n onmiddellike aftrekking vind dan ook plaas van die bedrag wat oorbetaal word aan die werknemer;
- Die belastingvoordeel wat ontstaan vir die werknemer word gebaseer op die feit dat, waar besoldiging vir dienste gelewer ten volle ingevolge par (c) van die Bruto Inkomste definisie aangeslaan word, enkelbedrae by diensbeëindiging ontvang ingevolge die bepaling van artikel 10(1)(x), 7A(4A) en 5(10) van die Wet moontlik vir verligting kan kwalifiseer.

3.3 VIR DIE WERKGEWER

Die probleem waarvoor die werkgewer dikwels te staan kom is dat:

- Dit soms moeilik is om vergoedingspakkette aan werknemers te bied wat die moeite werd is en verseker dat die betrokke werknemer in diens van die onderneming bly; en
- Die werkgewer is ook bewus van die feit dat sommige werknemers van groot waarde vir die onderneming is en om so 'n persoon te vervang nie alleen groot uitgawes meebring nie, maar ook die produktiwiteit verlaag.

Om hierdie rede is die werkgewers gewillig om uitgestelde vergoedingskemas in te stel.

Voor die verandering van artikel 11(w) van die Wet, het sodanige skemas groot belastingverligting gebring vir die werkgewer. Daar is egter 'n paar beperkings in die artikel ingebring wat ondermeer die volgende behels:

- Die premie, indien nie jaarliks betaal, kan alleen afgetrek word en versprei word oor die duur van die polis;
- Indien die polis nie die eiendom van die werkgewer is op datum van betaling van premie nie, kan dit nie vir belastingdoeleindes afgetrek word nie;
- Geen belastingaftrekking in die hande van die werkgewer word ook toegestaan nie indien 'n ander persoon as die belastingpligtige geregtig was of sou wees op die voordele van die polis; en

- Geen vermindering word ook toegestaan indien 'n lening of voorskot aan iemand op grond van bedoelde polis gemaak is nie.

Ten einde aan die vereistes van artikel 11(w) van die Wet te voldoen, moet die polis aan die volgende vereistes voldoen (Goudge, 1995:74):

- Die lewe van slegs een persoon moet onder die polis verseker wees. Geen vervangende persone mag gemeld word nie. Ten einde te kwalifiseer moet die lewe van 'n spesifieke werknemer dus verseker word, gesamentlike polisse sal nie kwalifiseer nie aangesien meer as een persoon se lewe hieronder verseker word;

- Die premies moet op 'n gereelde basis betaal word, dit wil sê jaarliks, ses maandeliks, maandeliks of weekliks. Premies moet betaal word vir 'n periode wat ten minste dieselfde moet wees as die doodsdekking periode of tot en met dood of ongeskiktheid van die versekerde;

- Die doodsdekking periode is die periode vanaf aanvang van die polis tot en met die vervaldatum van die polis;

- Hierdie periode mag nie 'n tydperk van twintig jaar oorskrei nie; en

- Die bedrag van die premies mag nie met meer as 15% per jaar toeneem nie.

- 'n Minimum doodsdekking moet voorsien word. Die volgende formule word gebruik:

Dood voordeel periode x 80% x laagste premie van 'n polisjaar.

- 'n Polisjaar is 'n periode van twaalf maande bereken vanaf die aanvangsdatum van die polis. Die laagste premie sal normaalweg die eerste periode se premie wees aangesien dit betwyfel word dat die premie sal afneem in latere jare; en
- Die finale vereiste is dat die voorwaardes en vereistes van die polis deel van die polis moet vorm en op geen tydstip gedurende die duur van die polis verander kan word nie, wat tot die gevolg het dat die polis nie meer aan die bepalings voldoen nie.

Die betaling van die enkelbedrag aan die werknemer sal slegs op die volgende twee basisse toegelaat word as belasting-aftrekking vir die werkgewer:

- Waar die werkgewer verplig is om 'n betaling aan die werknemer te maak ingevolge 'n bestaande indiensnemingskontrak; of
- Waar daar 'n bestaande beleid bestaan waarvolgens die werkgewer 'n gratifikasie aan die werknemer betaal met aftrede. Die teorie hieragter is om 'n gelukkige werkerskorps daar te stel en elke individu daardeur gemotiveer word om by die werkgewer te bly en inkomste vir hom in die toekoms voort te bring.

3.4 MOONTLIKE PROBLEEMAREAS

Twee moonlike probleemareas bestaan met betrekking tot uitgestelde vergoedingskemas (Urquart, 1928):

3.4.1 Bepalings van artikel 7(1) van die Wet

Artikel 7 (1) van die Wet bepaal die volgende:

"...Inkomste word geag aan iemand toe te geval het al is die inkomste deur hom belê, opgehoop of op ander wyse

gekapitaliseer, en al is die inkomste nie werklik aan hom uitbetaal nie, maar nog aan hom verskuldig en betaalbaar of op rekening vir hom gekrediteer of weer belê of opgehoop of gekapitaliseer of al is op ander wyse in sy naam of ten behoeve van hom daarmee gehandel...”

Dit sou beteken dat indien die ooreenkoms tussen die werkgewer en werknemer sodanig is dat die werkgewer verplig is om die premies onder die polis te betaal en die opbrengs van die polis op vervaldatum, aftrede of dood aan die werknemer oor te betaal, die premies onder hierdie artikel sal val. Dit sal veral die geval wees waar die premies betaal word deur 'n salaris vermindering in die geval van die werknemer.

Die toepassing van artikel 7(1) van die Wet is nog nie enigsins in die hof getoets nie, maar dit kan hoogs waarskynlik toegepas word indien die bewoording van die kontrak sodanig is dat die werkgewer verplig is om die opbrengs aan die werknemer oor te betaal.

Die moontlike probleem kan as volg oorkom word:

- Indien die ooreenkoms na 'n lewenspolis verwys, wat normaalweg die geval sal wees, moet die verpligting nie op die werkgewer wees om die polis in stand te hou deur die betaling van die premies nie. Daar moet eerder gesê word dat die uitgestelde vergoedingskema befonds word deur so 'n polis maar dat daar geen verpligting op die werkgewer rus om die polis in stand te hou nie;
- Die ooreenkoms moet ook die bepaling bevat dat met die dood of aftrede van die werknemer, die werkgewer 'n bedrag gelykstaande aan die opbrengs van die polis aan die werknemer sal oorbetal maar nie die opbrengs nie. Dit ondersteun die feit dat die werkgewer nie verplig is om die polis in stand te hou nie; en

- Alle ander voorwaardes van die polis moet dit duidelik stel dat die werkgewer nie maar net 'n polis namens die werknemer in stand hou nie.

3.4.2 Toepassing van die Sewende Bylae

Ingevolge paragraaf 2(h) van die Sewende Bylaag van die Wet word 'n belasbare voordeel geag deur 'n werkgewer aan sy werknemer verleen te gewees het indien:

"...die werkgewer 'n bedrag betaal het, hetsy regstreeks of onregstreeks wat deur die werknemer aan 'n derde party verskuldig is, sonder om te vereis dat die werknemer die werkgewer vir die betaalde bedrag moet vergoed, of die werkgewer die werknemer van 'n verpligting om 'n bedrag verskuldig deur die werknemer aan die werkgewer te betaal, onthef..."

Die argument berus daarop dat die uitgestelde vergoedingskemas niks anders is as die betaling van 'n skuld deur die werkgewer namens die werknemer nie met die gevolg dat 'n belasbare byvoordeel ontstaan, en die werknemer dus belasbaar maak op die premies.

3.5 GEVOLGTREKKING

Soos reeds in die vorige hoofstuk aangedui is die vrystelling ten opsigte van 'n enkelbedrag betaling eenmalig en beperk tot 'n bedrag van R30 000. Die opbrengs uit 'n polis onder 'n uitgestelde vergoedingskema is ook 'n enkelbedrag. Dit kan dus wees dat die bedrag van R30 000 baie min is en gevolglik dat die totale opbrengs ten volle belasbaar sal wees. Die voordeel bestaan egter nog steeds dat dit moontlik op die gemiddelde belastingkoers van toepassing op die belastingpligtige aangeslaan sal word ingevolge artikel 7A(4A) en die bepalinge van artikel 5(10) van die Wet. Die woorde van Broomberg moet egter ook in gedagte gehou word nl:

"...Never put off until tomorrow what can accrue today: It will probably attract tax at a higher rate" (Broomberg, 1983:169)

Indien die premies wat betaal word onder die polis aan die werkgewer as 'n belastingaftrekbare item toegelaat word, is hy basies in dieselfde posisie waarin hy sou wees as wanneer 'n salarisverhoging aan die werknemer betaal word. Die gevaar bestaan egter dat waar die bewoording van sodanige polis nie goed bedink is nie, die premies nie aftrekbaar sal wees nie en dit dan tot nadeel vir die werkgewer sal wees.



HOOFSTUK 4

DIE OMSKYWING VAN 'N PENSIOEN- EN VOORSORGFONDS

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Omskrywing ingevolge die Inkomstebelastingwet
- 4.3 Omskrywing ingevolge die Wet op Pensioenfondse
- 4.4 Vereistes van 'n pensioen- en voorsorgfonds
- 4.5 Verskil tussen 'n pensioen- en voorsorgfonds
- 4.6 Gevolgtrekking

4.1 INLEIDING

"...Mnr Donald Gordon, voorsitter van Liberty Life, het vandeeweek in sy oorsig van 30 bladsye behoorlik ingeklim teen die toenemende neiging om voorsorgfondse en sogenaamde vaste bydrae-pensioenfondse te stig..." (Basson, 1995:24)

"...Dit is nou die tyd om die onproduktiewe, kunsmatige en soms diskriminerende onderskeid tussen pensioen- en voorsorgfondse uit te wis. In die plek daarvan behoort 'n omvattende nuwe tipe aftreefonds met eenvormige vereistes en voordele tot stand gebring te word, waaraan almal kan deelneem..." (Smidt, 1993:64)

Hierdie is slegs twee aanhalings uit artikels wat onlangs in die pers verskyn het. Daar bestaan 'n toenemende neiging by werkgewers om hul werknemers die keuse te bied om oor te gaan van 'n pensioenfonds na 'n voorsorgfonds. Wat sou die rede hiervoor wees?

In hierdie hoofstuk word die omskrywings van 'n pensioenfonds en voorsorgfonds bestudeer ten einde te bepaal of daar 'n verskil tussen die twee fondse bestaan, en indien wel, wat dit is.

4.2 OMSKRYWING INGEVOLGE DIE INKOMSTEBELASTINGWET

'n Pensioenfonds en voorsorgfonds word in artikel 1 van die Wet omskryf en kan as volg opgesom word (Huxman & Haupt, 1996:426):

PENSIOENFONDS beteken:

- 'n Ouderdomsvoorsorgs-, pensioen-, voorsorgs-, weduwees- of wesefonds of pensioenskema by wet ingestel ten voordele van werknemers van 'n plaaslike bestuur of;
- 'n Pensioenfonds ingestel ten voordele van werknemers van 'n beheerraad of ten voordele van werknemers van die Ontwikkelingsbank van Suider-Afrika, indien die Kommissaris oortuig is dat die reëls van bedoelde fonds in alle wesenlike opsigte dieselfde is as die van die Regeringspensioenfonds; of
- Enige ander fonds geregistreer ingevolge die Wet op Pensioenfondse (behalwe 'n uittredingsannuïteitsfonds of 'n fonds hierbo bedoel) wat deur die Kommissaris t.o.v. die betrokke jaar van aanslag goedgekeur is.

VOORSORGFONDS beteken:

'n Fonds (behalwe 'n pensioenfonds, bystandsfonds of uittredingsfonds) wat ingevolge die bepalings van die Wet op Pensioenfondse, Wet 24 van 1956 (hierna die Wet op Pensioenfondse) geregistreer is en wat deur die Kommissaris ten opsigte van die betrokke jaar van aanslag goedgekeur is.

Dit is dus duidelik uit die omskrywing van beide fondse dat die fondse ingevolge die bepalings van die Wet op Pensioenfondse geregistreer moet word. Vervolgens word die

bepalings van die Wet op Pensioenfondse in hierdie verband uiteengesit.

4.3 OMSKRYWING INGEVOLGE DIE WET OP PENSIOENFONDSE

Ingevolge artikel 1 van die Wet op Pensioenfondse word 'n Pensioenfonds as volg gedefinieer:

"...Pensioenfondsorganisasie beteken:

- (a) 'n vereniging van persone wat opgerig is om jaargelde of eenbedragbetalings te verskaf aan lede of gewese lede van daardie vereniging wanneer hulle hul aftreedatums bereik, of aan afhanklikes van sodanige lede of gewese lede by die dood van daardie lede of gewese lede; of
- (b) enige besigheid wat gedryf word ingevolge 'n skema of reëling ingestel met die oogmerk om jaargelde of eenbedragbetalings te verskaf aan persone wat behoort of behoort het tot die klas persone vir wie se voordeel daardie skema of reëling ingestel is, wanneer hulle hul aftreedatums bereik, of aan afhanklikes van sodanige persone by die dood van daardie persone,

en ook so 'n vereniging of besigheid wat, benewens die dryf van besigheid in verband met enige van die oogmerke in paragraaf (a) of (b) genoem, ook besigheid dryf in verband met enige van die oogmerke waarvoor 'n onderlinge hulpvereniging soos in artikel 2 van die Wet op Onderlinge Hulpverenigings, 1956, omskryf, ingestel mag word, of wat aanspreeklik is of mag word vir die betaling van enige voordele waarvoor sy statute voorsiening maak, hetsy hy aanhou om lede in te neem of bydraes van of ten behoeve van hulle in te vorder, al dan nie,..."

Vanuit bogenoemde is dit dus duidelik dat 'n pensioenfonds die volgende insluit:

- Enige organisasie van persone met die doelwit om 'n annuïteit of enkelbedragbetaling te maak aan lede of voormalig lede of hul afhanklikes met uittrede of dood; of

□ Enige besigheid wat gestig is met die doel om 'n annuïteit of enkelbedragbetaling te maak aan 'n sekere klas persone of hul afhanklikes met uittrede of dood; **en**

sluit in enige organisasie wat bykomend tot bogenoemde doelwitte **ook**

- Die doelwitte van 'n onderlinge hulpvereniging insluit; of
- Wat aanspreeklik is of kan word vir die betaling van enige voordele volgens die reëls ongeag of dit aanhou om bydraes van die lede in te vorder.

4.4 VEREISTES VAN 'N PENSIOEN- EN VOORSORGFONDS

Die Kommissaris sal nie een van die fondse goedkeur nie tensy hy met betrekking tot die jaar van aanslag oortuig is dat die vereistes, soos uiteengesit in Tabel 1 hierna, nagekom is.

Tabel 1: Vereistes van 'n pensioen- en voorsorgfonds

PENSIOENFONDS	VOORSORGFONDS
<p>(a) dat die fonds 'n permanente fonds is wat bona fide ingestel is met die oogmerk om vir werknemers by uitdienstreding of vir weduwees, kinders, afhanklikes of benoemdes van oorlede werknemers, jaargelde beskikbaar te stel, of hoofsaaklik met genoemde oogmerk en ook met die oogmerk om ander voordele as jaargelde vir voormelde persone beskikbaar te stel, en</p>	<p>(a) dat die fonds 'n permanente fonds is wat bona fide ingestel is uitsluitlik met die oogmerk om vir werknemers by uitdienstreding voordele beskikbaar te stel of uitsluitlik met die oogmerk om vir weduwees, kinders, afhanklikes of benoemdes van oorlede werknemers of oorlede voormalige werknemers voordele beskikbaar te stel of uitsluitlik met 'n kombinasie van genoemde oogmerke; en</p>
<p>(b) dat die reëls van die fonds bepaal</p> <p>(1) dat alle jaarlikse bydraes van terugkerende aard tot die fonds ooreenkomstig aangegewe skale moet wees;</p> <p>(2) dat lidmaatskap van die fonds 'n diensvoorwaarde is van alle persone in die daarin vermelde kategorie of kategorië wat op of na die datum waarop die fonds in werking tree by hom in diens geneem word;</p>	<p>(b) dat die reëls van die fonds soortgelyke bepalinge bevat as die in die reëls van die pensioenfonds nl:</p> <p>(1) dat alle jaarlikse bydraes van terugkerende aard tot die fonds ooreenkomstig aangegewe skale moet wees;</p> <p>(2) dat lidmaatskap van die fonds 'n diensvoorwaarde is van alle persone in die daarin vermelde kategorie of kategorië wat op of na die datum waarop die fonds in werking tree by hom in diens geneem word;</p>

PENSIOENFONDS	VOORSORGFONDS
<p>(3) dat persone wat onmiddellik voor genoemde datum by die werkgewer in diens was en wat op genoemde datum in genoemde kategorie of kategorieë val, op aansoek binne 'n tydperk van hoogstens 12 maande vanaf genoemde datum gedoen, toegelaat kan word om op die in die reëls vermelde voorwaardes lede van die fonds te word;</p> <p>(4) dat hoogstens een-derde van die totale waarde van die jaargeld of jaargelde waarop 'n werknemer geregtig word, deur 'n enkele betaling vervang kan word, behalwe waar die jaarlikse bedrag van sodanige jaargeld of jaargelde nie R1 800 te bowe gaan nie;</p> <p>(5) dat die fonds op so 'n wyse bestuur sal word dat die werkgewer nie die bestuur of bates van die fonds sal kan beheer nie en geen geldelike voordeel uit geld wat in die fonds gestort of uit die fonds uitbetaal word, sal kan trek nie, behalwe dat waar die werkgewer 'n vennootskap is, 'n lid van die vennootskap toegelaat kan word om bedoelde geldelike voordeel te trek indien hy voorheen 'n werknemer was en by toelating as vennoot toegelaat was om sy/lidmaatskap van die fonds te behou asof hy nie opgehou het om 'n werknemer te wees nie, en sy bydraes gebaseer word op sy pensioengewende besoldiging gedurende die 12 maande wat geëindig het op die dag waarop hy opgehou het om 'n werknemer te wees en sy voordele uit die fonds dienoooreenkomstig bereken word;</p> <p>(6) dat die Kommissaris van alle wysigings van die reëls in kennis gestel moet word; en</p> <p>(7) dat geen deel van enige jaargeld betaalbaar aan die weduwee, kind, afhanklike of benoemde van 'n oorlede lid later as ses maande vanaf die dood van bedoelde lid deur 'n enkele betaling vervang mag word nie; en</p>	<p>(3) dat persone wat onmiddellik voor genoemde datum by die werkgewer in diens was en wat op genoemde datum in genoemde kategorie of kategorieë val, op aansoek binne 'n tydperk van hoogstens 12 maande vanaf genoemde datum gedoen, toegelaat kan word om op die in die reëls vermelde voorwaardes lede van die fonds te word;</p> <p>(4) N.V.T</p> <p>(5) dat die fonds op so 'n wyse bestuur sal word dat die werkgewer nie die bestuur of bates van die fonds sal kan beheer nie en geen geldelike voordeel uit geld wat in die fonds gestort of uit die fonds uitbetaal word, sal kan trek nie, behalwe dat waar die werkgewer 'n vennootskap is, 'n lid van die vennootskap toegelaat kan word om bedoelde geldelike voordeel te trek indien hy voorheen 'n werknemer was en by toelating as vennoot toegelaat was om sy lidmaatskap van die fonds te behou asof hy nie opgehou het om 'n werknemer te wees nie, en sy bydraes gebaseer word op sy pensioengewende besoldiging gedurende die 12 maande wat geëindig het op die dag waarop hy opgehou het om 'n werknemer te wees en sy voordele uit die fonds dienoooreenkomstig bereken word;</p> <p>(6) dat die Kommissaris van alle wysigings van die reëls in kennis gestel moet word; en</p> <p>(7) N.V.T.</p>
(c) dat die reëls van die fonds nagekom is;	(c) dat die reëls van die fonds nagekom is;

Indien na die vereistes van beide fondse gekyk word soos uiteengesit in die bogenoemde tabel is dit belangrik om op die volgende te let (Meyerowitz & Spiro, 1995:1483):

Daar is geen vereiste dat die fonds gestig moet word deur die werkgewer nie, hoewel dit normaalweg die geval is

aangesien dit 'n fonds moet wees vir werknemers - dus word die verwantskap werkgewer en werknemer veronderstel. Die fonds kan egter byvoorbeeld deur 'n versekeringsmaatskappy of houermaatskappy gestig word;

- Dit is ook nie 'n vereiste dat beide die werknemer en werkgewer tot die fonds moet bydra nie, slegs een of beide kan;
- Lidmaatskap tot die fonds moet 'n diensvoorwaarde wees, dit beteken die werknemer het nie 'n keuse of hy lid wil wees of nie, dit is verpligtend;
- Nie **alle** werknemers hoef egter lede te wees nie - slegs daardie wat in die gespesifiseerde kategorieë val; en
- Die werkgewer mag geen geldelike voordeel uit geld wat in die fonds gestort of uit die fonds uitbetaal word trek nie, dit beteken dat die werkgewer enige bydraes moet oorbetaal aan die fonds en kan daar nie bloot net 'n rekening geskep word wat gekrediteer word nie. (Divaris & Steyn, 1989: 17:105)

4.5 VERSKIL TUSSEN 'N PENSIOEN- EN VOORSORGFONDS

Volgens die vereistes soos in Tabel 1 uiteengesit is, verskil 'n pensioen- en voorsorgfonds slegs ten opsigte van bepaling b(4) in vermeldde Tabel, naamlik dat by 'n pensioenfonds:

- Hoogstens een-derde van die totale waarde van die jaargeld of jaargelde waarop 'n werknemer geregtig word, deur 'n enkele betaling vervang kan word, behalwe waar die jaarlikse bedrag van sodanige jaargeld of jaargelde nie R1 800 te bowe gaan nie;

- Terwyl die bepaling nie op 'n voorsorgfonds van toepassing is nie.

4.6 GEVOLGTREKKING

Beide pensioen- en voorsorgfondse moet ingevolge die Pensioenfondswet geregistreer word. Die enigste verskil tussen die twee fondse word deur Broomberg (1983:193) as volg gestel:

"...The fundamental purpose of a pension fund is to provide **annuities** for employees on retirement, or annuities for the widows, children, dependants or nominees of deceased employees, but the fund may also provide ancillary benefits for the aforementioned persons.

A provident fund is established solely for the purpose of providing benefits **normally in lump-sum** amounts, for employees on retirement, or for the widows, children and dependants of such employees..."



HOOFSTUK 5

AFTREKKINGS

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Belastingaftrekkings beskikbaar vir die werknemer
 - 5.2.1 Lidmaatskap tot 'n pensioenfonds
 - 5.2.2 Lidmaatskap tot 'n voorsorgfonds
 - 5.2.3 Gevolgtrekking
- 5.3 Belastingaftrekkings beskikbaar vir die werkgewer
 - 5.3.1 Bydraes tot 'n pensioen- en voorsorgfonds
 - 5.3.2 Gevolgtrekking

5.1 INLEIDING

In die vorige hoofstuk is daar getoon dat volgens die omskrywing van 'n pensioen- en voorsorgfonds daar basies slegs een verskil bestaan en dit is dat slegs een-derde van die enkelbedrag by 'n pensioenfonds in kontant geneem kan word, terwyl by 'n voorsorgfonds die volle bedrag dadelik tot die werknemer se beskikking is. Dit sou beteken dat indien bydraes en die opbrengs van die twee fondse dieselfde sou wees, dit die werknemer finansiëel op presies dieselfde voet plaas. Dit opsigself is na mening van die skrywer nie genoegsaam ten einde te besluit om van 'n pensioenfonds na 'n voorsorgfonds oor te skakel nie.

Wat meer kan aanleiding daartoe gee? In hierdie hoofstuk word daar oorweging geskenk aan die moontlike belastingaftrekkings wat beskikbaar is met lidmaatskap tot die twee fondse. Kan dit wees dat die werknemer of die werkgewer dalk in 'n beter finansiële posisie is, met ander woorde dalk 'n groter belastingaftrekking onder die een fonds kry as die ander?

5.2 BELASTINGAFTREKKINGS BESKIKBAAR VIR DIE WERKNEMER

5.2.1 Lidmaatskap tot 'n pensioenfonds

Indien 'n werknemer lid is van 'n pensioenfonds bepaal artikel 11(k)(i) en 11(k)(ii) van die Wet watter aftrekkings toegelaat word tot die berekening van Belasbare Inkomste.

Die volgende twee tipe aftrekkings is tot sy beskikking:

Lopende bydraes

Lopende bydraes aan pensioenfondse wat by wet ingestel is of tot voordeel van werknemers van plaaslike besture, beheerrade soos omskryf en van die Ontwikkelingsbank van Suider-Afrika (met ander woorde regeringspensioenfondse en soortgelyke fondse) word nie deur die Wet beperk nie en is **ten volle** aftrekbaar. (Cronje & Stack, 1996:126)

Die belastingaftrekbaarheid van lopende bydraes aan pensioenfondse wat deur die Kommissaris goedgekeur is, met ander woorde **privaat pensioenfondse**, word ingevolge artikel 11(k)(i) van die Wet toegelaat.

Artikel 11(k)(i) laat toe 'n som gedurende die jaar van aanslag bygedra by wyse van lopende bydrae tot 'n pensioenfonds deur iemand wat 'n amp of betrekking beklee of 'n vennoot.

Die totale aftrekking toegestaan in die jaar van aanslag word egter beperk tot die grootste van

R1 750; of

7,5 persent van Uittredingsfunderingsdiens inkomste.

Hierdie beperking is egter per persoon. Dit beteken dat die belastingpligtige twee afsonderlike aftrekkings t.o.v. beide sy eie en sy vrou se bydraes kan eis indien sy vrou se inkomste ingevolge artikel 7(2) by syne ingesluit word.

Enige oorskotbedrag wat nie in die huidige jaar toegestaan is nie, kan nie na die daaropvolgende jare van aanslag oorgedra word nie aangesien dit nie werklik aangegaan is nie (Huxman & Haupt, 1996:95).

Bydraes wat egter nie as aftrekking toegelaat is nie, kan by die belastingvrye gedeelte van die enkelbedrag uit pensioenfondse getel word en is gevolglik nie vir die belastingpligtige verlore nie (Cronje & Stack, 1996:128).

Ten einde die bedrag van die aftrekking te kan bereken moet daar verder vasgestel word wat met uittredingsfunderingsdiens bedoel word. Uittredingsfunderingsdiens (hierna UFD) word in artikel 1 van die Wet beskryf as volg:

- Met betrekking tot 'n **werknemer** enige inkomste verkry wat besoldiging uitmaak soos omskryf in paragraaf 1 van die Vierde Bylae **EN** ingevolge waarvan hy 'n lid is van, of bydra tot, 'n pensioen- of voorsorgfonds wat ten voordele van werknemers ingestel is;
- Met betrekking tot 'n **amsbeker** enige inkomste verkry by wyse van salaris, vergoeding, gelde of enige ander besoldiging **EN** ingevolge waarvan hy 'n lid is van of bydra tot 'n pensioen- of voorsorgfonds ingestel by wet of ten voordele van bekleders van ampte maar slegs met betrekking tot daardie gedeelte van sy inkomste wat in ag geneem word by die berekening van die bydraes wat deur of ten behoeve van hom aan die pensioen- of voorsorgfonds gemaak word; en

- Met betrekking tot 'n lid van 'n vennootskap wat sy lidmaatskap van 'n pensioenfonds behou, daardie gedeelte van sy inkomste uit die vennootskap in die vorm van sy winsgedeelte wat die bedrag van sy pensioengewende besoldiging nie te bowe gaan nie.

Uit die omskrywing van uittredingsfunderingsdiens blyk dit dat die toelaatbare bedrag gegrond word op besoldiging soos omskryf in paragraaf 1 van die Vierde Bylae van die Wet. Besoldiging word as volg gedefiniër:

"...Besoldiging is 'n bedrag aan inkomste wat by wyse van salaris, verlofgratifikasie, toelae, loon, besoldiging vir oortydwerk, bonus, gratifikasie, kommissie, gelde, vergoeding, pensioen, toelae by bereiking van pensioenleeftyd, aftreetoelae, stipendium of traktement aan iemand betaal word of betaalbaar is, hetsy in kontant of andersins, en ongeag of dit ten opsigte van bewese dienste is al dan nie..."

Indien 'n werknemer 'n salaris, onthaaltoelae en bonus van sy werkgever verdien, is al hierdie inkomste besoldiging **maar** hierdie inkomste is slegs van UFD verkry indien dit, ingevolge die reëls van die spesifieke pensioenfonds, in ag geneem word by die berekening van sy bydraes of sy werkgevers bydraes tot die pensioenfonds. (Cronje & Stack, 1996:127)

- Agterstallig bydraes

Artikel 11(k)(ii) van die Wet laat toe 'n som gedurende die jaar van aanslag aan 'n pensioenfonds betaal deur iemand vir die terugkoop van 'n vergange periode se pensioengewende diens.

Die aftrekking word egter beperk tot R1 800 per persoon per jaar ongeag of dit 'n regeringspensioenfonds of privaatfonds is.

Enige bedrag, wat in die huidige jaar nie toelaatbaar was nie omrede dit die maksimum oorskrei het, kan oorgedra word na die volgende jaar van aanslag. Die bydraes kan ook van nie-bedryfsinkomste afgetrek word.

Die agterstallige bydrae **moet wees** ten opsigte van enige vergange tydperk wat as pensioengewende diens beskou word.

5.2.2 Lidsmaatskap tot 'n voorsorgfonds

Geen aftrekking t.o.v. bydraes wat die werknemer tot 'n voorsorgfonds maak, word vir belastingdoeleindes toegelaat nie, tensy die voorsorgfonds aan die vereistes van 'n pensioenfonds voldoen.

5.2.3 Gevolgtrekking

Tensy 'n belastingpligtige dus lid is van 'n voorsorgfonds wat aan die vereistes van 'n pensioenfonds voldoen word sy bydraes nie toegelaat as aftrekking nie. Dit beteken dat 'n persoon wat lid is van 'n pensioenfonds 'n belastingbesparing het teenoor die persoon wat lid is van 'n voorsorgfonds.

In Tabel 2 hierna volg 'n illustrasie van die belastingvoordeel van lidmaatskap tot 'n pensioenfonds.

Tabel 2: Illustrasie van die belastingvoordeel van lidmaatskap tot 'n pensioenfonds.

INLIGTING

Veronderstel mnr Kruger begin op die ouderdom 25 by sy werkgewer werk, hy is lid van die pensioenfonds en tree uit op 55 jarige ouderdom. Hy begin met 'n salaris van R25 000 per jaar wat jaarliks toenaam met 5%. Sy effektiewe belastingkoers bly konstant op 21%. Veronderstel 'n inflasiekoers van 10% per jaar.

GEVOLGTREKKING

Die huidige waarde van mnr Kruger se belastingbesparing beloop R5 924,61 (Aanhangsel A) as gevolg van die feit dat sy bydraes tot die pensioenfonds toegelaat word as 'n belastingaftrekking by die berekening van sy Belasbare Inkomste. Indien hy 'n lid was van 'n nie-bydraende voorsorgfonds het hy nie hierdie voordeel nie.

Daar kan gesien word dat indien die werknemer dus op 'n marginale belastingkoers van 45% belas sou wees, sy besparing nog groter sal wees.

5.3 BELASTINGAFTREKKINGS BESKIKBAAR VIR DIE WERKGEWER

5.3.1 Bydraes tot 'n pensioen- en voorsorgfonds

'n Werkgewer kan ingevolge Artikel 11(1) van die Wet 'n som gedurende die jaar van aanslag ten bate van sy werknemers tot 'n pensioenfonds, voorsorgfonds of bystandsfonds bygedra, eis. Die bydraes kan die vorm aanneem van lopende bydraes, dit wil sê wat op 'n gereelde basis plaasvind byvoorbeeld maandeliks,

of die betaling kan in die vorm wees van 'n enkelbedrag inbetaling.

Die aftrekking is egter onderworpe aan die volgende voorbehoudsbepaling:

□ Indien die bydraes 'n bedrag gelyk aan tien persent van die goedgekeurde besoldiging van so 'n werknemer vir bedoelde jaar van aanslag te bowe gaan; **en**

□ Die Kommissaris oortuig is dat die som van bedoelde bydraes buitensporig of ongeregverdig is in verhouding tot die waarde van die dienste deur so 'n werknemer aan die werkgewer gelewer is,

mag hy soveel van bedoelde bydraes as wat redelik blyk, maar **minstens** 'n bedrag gelyk aan tien persent van die goedgekeurde besoldiging van die betrokke werknemer vir bedoelde jaar van aanslag, toelaat.

Die bedrag word dus bereken op goedgekeurde besoldiging. By die toepassing van artikel 11(1) van die Wet word goedgekeurde besoldiging beskou as:

"...met betrekking tot 'n werknemer vir 'n jaar van aanslag, beteken goedgekeurde besoldiging soveel van die totaalbedrag van die besoldiging wat gedurende bedoelde jaar van aanslag ten opsigte van sy diens by die betrokke werkgewer aan hom toegeval het, as wat die Kommissaris billik en redelik ag in verhouding tot die waarde van die dienste wat deur bedoelde werknemer gedurende bedoelde jaar van aanslag aan die werkgewer gelewer is en met inagneming van ander voordele, as daar is, wat hy ten opsigte van sy diens by die werkgewer ontvang het...

In die geval van 'n vennootskap, word enige bydraes aan 'n bedoelde fonds deur die lede van 'n vennootskap in hul hoedanigheid as werkgewers gemaak. Waar een of meer van die

vennote lidmaatskap in 'n pensioenfonds behou het, sal die goedgekeurde besoldiging die besoldiging wees wat die vennoot verdien het gedurende die twaalf maande voordat hy 'n vennoot geword het.

Indien die werkgewer gedurende die jaar van aanslag 'n enkelbedrag ten bate van sy werknemers tot 'n pensioenfonds, voorsorgfonds of bystandsfonds bygedra het, mag die bydraes as volg hanteer word (Divaris & Stein, 1989:8-130):

- Die Kommissaris kan die bydrae in 'n reeks jaarlikse paaielemente toestaan, sodat slegs 'n gedeelte daarvan afgetrek word in die jaar van aanslag waarin dit bygedra word, en die oorskot in dié daaropvolgende jare van aanslag, in dié verhoudings wat die Kommissaris bepaal, totdat die bydrae uitgewis is;
- Die voorsiening wat dit moontlik maak om enkelbedrag bydraes af te skryf oor 'n periode gee nie die Kommissaris die reg om die bedrag te beperk nie. Hy kan slegs besluit oor die verhouding waarin die bedrag afgeskryf word; en
- Hierdie enkelbedrag bydrae word egter slegs in die praktyk toegelaat ten einde voorsiening te skep vir die regstelling van pensioene van werknemers met die voorbehoud dat;
 - Die bydraes nie die bedrag oorskrei nie wat nodig is om die pensioen reg te stel wat a.g.v die afname in die koopkrag te wyte aan inflasie plaasgevind het; en
 - Dat die reëls van die fonds voorsiening maak vir die aanvaarding van sodanige bydraes.

5.3.2 Gevolgtrekking

Daar bestaan dus geen verskil wat die belasting aftrekbaarheid vir die werkgever aanbetref tussen 'n pensioen- en voorsorgfonds nie. Die werkgever kan dieselfde aftrekking eis ongeag of sy werknemers lid van 'n pensioen- of voorsorgfonds is.



HOOFSTUK 6

ENKELBEDRAE UIT PENSIOEN- EN VOORSORGFONDSE

- 6.1 Inleiding
- 6.2 Omskrywing volgens artikel(1), Bruto Inkomste, paragraaf (e).
 - 6.2.1 Die bedrag vasgestel ooreenkomstig die bepalings van die Tweede Bylae.
 - 6.2.2 Behalwe 'n fonds in paragraaf (a) of (b) van die omskrywing van "pensioenfonds" bedoel.
 - 6.2.3 Die bepalings van artikel 9(1)(g) van die Wet.
- 6.3 Aftrede uit 'n pensioen- en voorsorgfonds
 - 6.3.1 Berekening van die bedrag wat as 'n belasting-aftrekking dien by aftrede uit 'n pensioen- en voorsorgfonds.
 - 6.3.2 Addisionele bepalings
 - 6.3.3 Gevolgtrekking
- 6.4 Afsterwe uit 'n pensioen- en voorsorgfonds
 - 6.4.1 Bepalings van paragraaf 3 en 4(1) van die Tweede Bylae
 - 6.4.2 Berekening van die bedrag wat as belasting-aftrekking dien by afsterwe uit 'n pensioen- en voorsorgfonds.
- 6.5 Onttrekking of bedanking uit 'n pensioen- en voorsorg fonds
 - 6.5.1 Bepalings van paragraaf 4(2) en 4(2)(bis) van die Tweede bylae
 - 6.5.2 Berekening van die bedrag wat as aftrekking dien by onttrekking aan, of bedanking uit of likwidasië van 'n pensioen- en voorsorgfonds.
 - 6.5.3 Gevolgtrekking

6.1 INLEIDING

In die vorige twee hoofstukke is daar eerstens 'n studie gemaak van die verskillende belastingvereistes waaraan 'n pensioenfonds en 'n voorsorgfonds moet voldoen ten einde deur die Kommissaris as sodanig erken te word. Daarna is die belastingaftrekbaarheid van bydraes tot die twee fondse oorweeg. In hierdie hoofstuk word daar spesifiek aandag geskenk aan die belasbaarheid van enkelbedrae wat uit die twee fondse ontvang word.

6.2 OMSKRYWING VOLGENS ARTIKEL(1), BRUTO INKOMSTE, PARAGRAAF (E).

Ingevolge paragraaf(e) van die omskrywing van Bruto Inkomste soos uiteengesit in artikel 1 van die Wet word die volgende bedrae ingesluit by Bruto Inkomste:

"... 'n bedrag vasgestel ooreenkomstig die bepalings van die Tweede Bylae ten opsigte van enkelbedragvoordele ontvang deur of toegeval aan so 'n persoon uit 'n fonds (behalwe 'n fonds in paragraaf (a) of (b) van die omskrywing van "pensioenfonds" bedoel) wat deur die Kommissaris, hetsy ingevolge hierdie Wet of 'n vorige Inkomstebelastingwet, ten opsigte van die lopende of 'n vorige jaar van aanslag as 'n pensioenfonds, voorsorgfonds goedgekeur is, indien so 'n persoon gedurende so 'n jaar 'n lid van bedoelde fonds was: Met dien verstande dat die bepalings van paragraaf (g) van sub-artikel (1) van artikel nege mutatis mutandis van toepassing is in die geval van 'n bedrag aldus vasgestel..."

Uit die omskrywing is daar drie belangrike bepalings wat na vore kom:

- Die bedrag word vasgestel ooreenkomstig die bepalings van die Tweede Bylae van die Wet;

□ Behalwe 'n fonds in paragraaf (a) of (b) van die omskrywing van "pensioenfondse" bedoel; en

□ Die bepalings van artikel 9(1)(g) van die Wet ook van toepassing is op die bedrag vasgestel.

Hierdie drie bepalings word vervolgens bespreek.

6.2.1 Die bedrag vasgestel ooreenkomstig die bepalings van die Tweede Bylae.

Die bedrag wat ingevolge paragraaf (e) van die omskrywing van "Bruto Inkomste" in artikel 1 van hierdie Wet by die Bruto Inkomste van enige persoon ingesluit moet word, is:

□ Die totaal van die bedrae deur so 'n persoon ontvang of aan hom toegeval by wyse van enkelbedragvoordele gedurende 'n jaar van aanslag uit pensioenfondse, voorsorgfondse of uittreding-annuïteitsfondse; minus

□ Die toelaatbare aftrekkings ingevolge die bepalings van hierdie Tweede Bylae.

By die toepassing van die Tweede Bylae van die Wet beteken enkelbedragvoordeel ook 'n bedrag bepaal deur die omsetting van 'n lyfrente of jaargeld of 'n gedeelte aan 'n lyfrente of jaargeld hetsy in een bedrag of in paaïemente.

Die toelaatbare belastingaftrekkings word volgens formules bereken wat later in die hoofstuk in detail bespreek word.

6.2.2 Behalwe 'n fonds in paragraaf (a) of (b) van die omskrywing van "pensioenfondse" bedoel.

Die woordomskrywing bepaal dat enkelbedrae wat uit bepaalde pensioenfondse ontvang word nie by 'n belastingpligtige se Bruto Inkomste ingesluit word nie.

Die bepaalde pensioenfondse is:

- 'n Ouderdoms-, pensioen-, voorsorg-, weduwees- of wesefonds wat by Wet ingestel is of so 'n fonds wat tot voordeel van werknemers van 'n plaaslike bestuur ingestel is; **en**
- 'n Pensioenfonds ingestel ten voordele van werknemers van 'n beheerraad of ten voordele van werknemers van die Ontwikkelingsbank van Suider-Afrika, indien die Kommissaris oortuig is dat die reëls van bedoelde fonds in alle wesenlike opsigte dieselfde is as die van die Regeringspensioenfondse; of
- Sodanige fondse wat tot die Kommissaris se oortuiging wesentlik dieselfde is as die Regeringspensioenfondse.

Die enkelbedragvoordeel wat uit die fondse ontvang word, sal dus belastingvry wees. **Pensioene en jaargelde uit hierdie fondse is egter wel belasbaar.**

6.2.3 Die bepalinge van artikel 9(1)(g) van die Wet.

Artikel 9(1)(g) van die Wet bepaal dat enige **pensioen of jaargeld** aan 'n persoon toegeken (ongeag waar betaling van daardie pensioen of jaargeld geskied en ongeag waar die fondse waaruit die betaling gemaak word, geleë is) vanuit 'n Suid-Afrikaanse bron geag ontvang te gewees het, indien dit toegeken is:

"... (i) deur die Regering, 'n provinsiale administrasie, of deur 'n plaaslike bestuur; of

(ii) deur enige persoon, hetsy hy in die Republiek woonagtig is of daarin besigheid dryf al dan nie, mits die dienste ten opsigte waarvan daardie pensioen of jaargeld toegeken is in die Republiek bewys is vir ten minste twee uit die tien jaar wat die datum waarop die pensioen of jaargeld vir die eerste maal verskuldig geword het, onmiddellik voorafgaan: Met dien verstande dat indien die pensioen of jaargeld toegeken is ten opsigte van dienste wat deels binne en deels buite die Republiek bewys is, slegs soveel van bedoelde pensioen of jaargeld as wat in dieselfde verhouding staan tot die bedrag van bedoelde pensioen of jaargeld as die waarin die tydperk waartydens die dienste in die Republiek bewys is, staan tot die volle tydperk waartydens die dienste bewys is, geag word uit 'n bron in die Republiek verkry te wees..."

Dit beteken dat die **volle bedrag** geag in die Republiek te wees indien dit ontvang is van die Regering. Waar die pensioen of jaargeld egter toegeken is ten opsigte van dienste wat deels binne en deels buite die Republiek bewys is, sal die gedeelte wat geag word uit die Republiek te wees as volg bepaal word:

Totale bedrag x aantal jare diens in die Republiek
Totale jare diens

Die ontvangste van 'n enkelbedrag en die bedrae wat as aftrekking dien by 'n pensioen- en voorsorgfonds word vervolgens onder die volgende drie hoofkategorieë bespreek, naamlik:

- Aftrede;
- Afsterwe; en
- Uittrede of likwidasie

6.3 AFTREDE UIT 'N PENSIOEN- EN VOORSORGFONDS

Ingevolge paragraaf 1 van die Tweede Bylae van die Wet beteken uittree met betrekking tot 'n lid van:

- 'n Pensioenfonds om uit diens te tree en op die betaling van 'n lyfrente of jaargeld uit sodanige fonds geregtig te word;
- 'n Voorsorgfonds om uit diens te tree en op die betaling van die volle voordele ingevolge die reglement van die fonds geregtig te word.

'n Persoon word geag op die volle voordele van 'n voorsorgfonds geregtig te wees indien:

- Die lid op grond van slegte gesondheid uit diens tree; of
- Uit diens tree nadat hy die ouderdom van vyf- en -vyftig jaar, in die geval van 'n manspersoon, of vyftig in die geval van 'n vrouenspersoon, bereik het

Indien daar dus nie aan bogenoemde twee vereistes voldoen word nie sal die uittrede beskou word as 'n bedanking uit die fonds.

6.3.1 Berekening van die bedrag wat as 'n belastingaftrekking dien by 'n pensioen- en voorsorgfonds.

Die volgende twee formules word gebruik om die bedrag te bereken wat as belastingaftrekking dien by 'n pensioen- en voorsorgfonds, en word skematies in Tabel 3 as volg voorgestel:

Tabel 3: Skematiese uiteensetting van formules wat gebruik word in die berekening van die bedrag wat as belastingaftrekking dien by 'n pensioen- en voorsorgfonds.

Pensioenfonds	Voorsorgfonds
<p>Formule A</p> $Y = \frac{15}{1} \times \frac{N}{50} \times \frac{1}{3} \times \frac{\text{Gemiddelde Salaris}}{1}$ <p>waar:</p> <p>Y = die bedrag wat vasgestel word N = aantal jare lidmaatskap beperk tot 'n maksimum van 50 jaar Gemiddelde Salaris = beperk tot R60 000</p>	<p>Formule A</p> $Y = \frac{15}{1} \times \frac{N}{50} \times \frac{1}{3} \times \frac{\text{Gemiddelde Salaris}}{1}$ <p>waar:</p> <p>Y = die bedrag wat vasgestel word N = aantal jare lidmaatskap beperk tot 'n maksimum van 50 jaar Gemiddelde Salaris = beperk tot R60 000</p>
<p>Formule B</p> $Z = C + E - D$ <p>waar:</p> <p>C = Resultaat van formule A Beperk tot die grootste van R120 000 of R4 500 x N</p> <p>E = Lid se eie bydraes nie as 'n aftrekking toegelaat onder artikel 11(n) of 11(k) van die Wet nie</p> <p>D = aftrekkings wat in vorige jare toegestaan is t.o.v. enkelbedrae wat ontvang is a.g.v.aftrede (nie bedanking nie)</p>	<p>Formule B</p> $Z = C + E - D$ <p>waar:</p> <p>C = Resultaat van formule A Beperk tot die grootste van R120 000 of R4 500 x N</p> <p>C kan nie kleiner wees as R24 000</p> <p>E = Lid se eie bydraes nie as 'n aftrekking toegelaat onder artikel 11(n) of 11(k) van die Wet nie</p> <p>D = aftrekkings wat in vorige jare toegestaan is t.o.v. enkelbedrae wat ontvang is a.g.v.aftrede (nie bedanking nie).</p>

In die bostaande tabel het die simbole die volgende betekenis en verwante bepalings wat daarop van toepassing is:

Y is die bedrag wat vasgestel moet word;

- N is die aantal voltooide jare (tot 'n maksimum van 50) wat ingevolge die reglement van die betrokke fonds in ag geneem word om die voordele uit die fonds te bepaal of die tydperk wat die persoon lid was van die fonds en bydraes gemaak het;
- Gemiddelde salaris is die hoogste gemiddelde jaarlikse salaris (met maksimum R60 000) wat tydens enige vyf agtereenvolgende jare verdien is in die diens van die werkgewer by wie hy gedurende sy lidmaatskap van die fonds werksaam was;
- Z is die belastingvrye gedeelte van die enkelbedrag; en
- E is die totaal van die belastingpligtige se eie bydraes aan pensioen- en voorsorgfondse waarvan hy 'n lid is of was en wat nie ingevolge artikel 11 (k) of (n) van die Wet as 'n aftrekking toegestaan is nie.

6.3.2 Addisionele bepalings



UNIVERSITY
OF
JOHANNESBURG

Die belasbare gedeelte van die enkelbedrag wat bereken is deur die gebruikmaking van die formules soos in tabel 3 aangedui, sal volgens artikel 5(10) van die Wet belas word. Ingevolge hierdie artikel word enkelbedrae teen die gemiddelde belastingkoers van toepassing op die belasbare inkomste, met uitsluiting van die enkelbedrag, belas.

Indien 'n werknemer van 'n vennootskap 'n vennoot word van sodanige vennootskap en hy sy lidmaatskap tot die pensioen-fonds behou sal die volgende bepalings geld:

- Die tydperk van sy diens word geag die tydperk in te sluit waarin hy aangehou het om 'n lid te wees nadat hy 'n vennoot geword het; en

□ Sy salaris vir die tydperk wat hy 'n vennoot was, sal gebaseer word op sy pensioengewende besoldiging gedurende die twaalf maande wat ten einde loop op die dag wat hy opgehou het om 'n werknemer te wees.

Die afkoopwaarde van 'n assuransiepolis wat gesedeer is of oorgedra is na 'n lid van 'n fonds kan in sekere omstandighede geag wees 'n enkelbedragvoordeel te wees.

6.3.3 Gevolgtrekking

Uit die skematiese voorstelling in tabel 3 is dit duidelik dat die enigste verskil tussen die berekening van die belastingaftrekking vir bedrae ontvang vanuit 'n pensioen- en voorsorgfonds gevind word in die feit dat die resultaat van formule A (naamlik die bedrag wat as 'n belastingaftrekking dien) by 'n voorsorgfonds, nie minder as R24 000 mag wees nie.

In paragraaf 5.2.2 is daar aangedui dat 'n belastingpligtige geen belastingaftrekking kry t.o.v. bydraes tot 'n voorsorgfonds gemaak nie, tensy die voorsorgfonds aan die vereistes van 'n pensioenfonds voldoen. Die bydraes wat die belastingpligtige tot die voorsorgfonds gemaak het wat nie in die verlede toegelaat is nie, **is nou hier aftrekbaar** (simbool E by tabel 3).

Die inligting soos gebruik in paragraaf 5.2.3 word nou verder uitgebrei om die belasbaarheid van enkelbedrae uit pensioen- en voorsorgfondse te illustreer:

Illustrasie 1: Belasbaarheid van enkelbedrae uit pensioen- en voorsorgfondse.

INLIGTING SOOS VERSKAF IN PARAGRAAF 5.2.3

Veronderstel mnr Kruger begin op die ouderdom 25 by sy werk-gewer werk, hy is lid van die pensioenfonds en tree uit op 55jarige ouderdom. Hy begin met 'n salaris van R25 000 p.j. wat jaarliks toeneem met 5%. Sy effektiewe belastingkoers bly konstant op 21%. Veronderstel 'n inflasiekoers van 10% per jaar.

Hierdie inligting word as volg uitgebrei:

Die opbrengs en bydraes tot die pensioen- en voorsorgfonds is presies dieselfde.

ENKELBEDRAG ONTVANG UIT 'n PENSIOENFONDS

Mnr Kruger tree uit die pensioenfonds uit en ontvang 'n enkelbedrag van R600 000. Mnr Kruger het geen vorige vrystellings ten opsigte van aftrede ontvang nie.

Die belastingvrye gedeelte van die enkelbedrag uit die pensioenfonds word as volg bereken:

$$\begin{aligned} Y &= 15/1 \times 30/50 \times R60\ 000 \\ &= R540\ 000 \end{aligned}$$

Beperk tot die grootste van

- R120 00 of
- $R4\ 500 \times 30 = 135\ 000$

$$Z = R135\ 000 + 0 - 0$$

In die voorbeeld was al mnr Kruger se bydraes tot die pensioenfonds elke jaar as 'n belastingaftrekking toegelaat. Die belastingvrye gedeelte van die enkelbedrag uit die pensioenfonds is dus R135 000.

Illustrasie 1 (Vervolg)

ENKELBEDRAG ONTVANG UIT 'N NIE-BYDRAENDE VOORSORGFONDS

Mnr Kruger tree uit 'n nie-bydraende voorsorgfonds uit en ontvang 'n enkelbedrag van R600 000. Mnr Kruger het geen vorige vrystellings ten opsigte van aftrede ontvang nie.

Die belastingvrye gedeelte van die enkelbedrag ontvang uit die voorsorgfonds word as volg bereken:

Die berekening van C is presies dieselfde as by 'n pensioenfonds. Aangesien mnr Kruger se bydraes van R124 572,84 nie toegelaat was as 'n belastingaftrekking nie, word dit nou hier toegelaat in die berekening van Z.

$$\begin{aligned} Z &= R135\ 000 + 124\ 572,84 - 0 \\ &= R259\ 572,84 \end{aligned}$$

GEVOLGTREKKING:

Die verskil van R124 572,84 is as gevolg van die bydraes wat voorheen nie toegelaat was as belastingaftrekking by die voorsorgfonds nie.

Die belastingbesparing wat Mnr Kruger dus met aftrede ontvang uit die voorsorgfonds teenoor die uit die pensioenfonds is:

$$\begin{aligned} &= R124\ 572,84 \times 21\% \text{ (Belastingkoers)} \\ &= R26\ 160,30 \text{ wat dieselfde is as by die Pensioenfonds soos} \\ &\text{uiteengesit in Aanhangel A.} \end{aligned}$$

Die huidige waarde hiervan is egter

$$R26\ 160,30 \times 0.057 \text{ (Aanhangel A)} = R1\ 491,13$$

Deur dus lid van die pensioenfonds te wees het mnr Kruger 'n huidige waarde besparing van:

$$R5\ 924,61 - R1\ 491,13 = R4\ 433,48.$$

6.4 AFSTERWE UIT 'N PENSIOEN- EN VOORSORGFONDS

Paragraaf 3 van die Tweede Bylae van die Wet bepaal dat indien 'n belastingpligtige 'n enkelbedragvoordeel as gevolg van dood uit 'n pensioenfonds, voorsorgsfonds of uittredingannuïteitsfonds ontvang, die enkelbedragvoordeel 'onmiddellik voor sy dood geag toegeval te wees.

6.4.1 Bepalings van paragraaf 3 en 4(1) van die Tweede Bylae

Paragraaf 3 bepaal voorts dat:

- Soveel van enige belasting betaalbaar wat toe te skryf is aan die insluiting by die inkomste by die bedoelde lid, verhaal kan word van die persoon aan of ten gunste van wie die betrokke enkelbedragvoordeel toeval; en
- Waar 'n jaargeld op of as gevolg van of na die dood van 'n lid van so 'n fonds betaalbaar geword het of mag word op of na 1 Julie 1983 deur 'n enkelbedrag vervang is, word die enkelbedrag geag 'n enkelbedragvoordeel te wees wat as gevolg van of na die dood van bedoelde lid verhaalbaar geword het.

Paragraaf 4(1) van die tweede Bylae van die Wet bepaal voorts dat indien die enkelbedragvoordeel op 'n bepaalde of bepaalbare toekomstige datum betaalbaar is, die belastingimplikasies die volgende sal wees:

- Die bedoelde voordeel word geag aan daardie lid toe te geval het op daardie datum of op die datum van sy dood, watter datum ook al die vroegste is; en

□ Word dit ten opsigte van die jaar van aanslag waartydens bedoelde enkelbedragvoordeel geag word toe te val, vir belasting aangeslaan asof dit 'n enkelbedragvoordeel is wat deur hom verkry is by sy onttrekking aan of bedanking uit die fonds of by sy uittreding of onmiddelik voor sy dood, na gelang van die geval.

Dit beteken dat enige enkelbedragvoordeel wat op 'n toekomstige datum ontvang word nog steeds geag word 'n enkelbedragvoordeel te wees maar eers aangeslaan word vir belastingdoeleindes op datum van ontvangs of op datum van dood welke ookal eerste plaasvind.

6.4.2 Berekening van die bedrag wat as belastingaftrekking dien by afsterwe uit 'n pensioen- en voorsorgfonds.

Dieselfde twee formules wat van toepassing is met aftrede word gebruik om die bedrag te bereken wat as aftrekking dien by 'n pensioen- en voorsorgfonds. Die simbole het dieselfde betekenis (verwys na paragraaf 6.3.1 in hierdie verband).

Die enigste verkil is die beperkings wat op die bedrae is. Die aftrekking word skematies in Tabel 4 as volg voorgestel:

Tabel 4: Skematiese uiteensetting van die twee formules wat gebruik word om die belastingaftrekking te bereken wat van toepassing met aftrede uit 'n pensioen- of voorsorgfonds.

Pensioenfonds	Voorsorgfonds
Formule A	Formule A
waar	waar:
$Y = \frac{15}{1} \times \frac{N}{50} \times \frac{1}{3} \times \frac{\text{Gemiddelde Salaris}}$	$Y = \frac{15}{1} \times \frac{N}{50} \times \frac{1}{3} \times \frac{\text{Gemiddelde Salaris}}$
Y = die bedrag wat vasgestel word	Y = die bedrag wat vasgestel word
N = maksimum 50 jaar	N = maksimum 50 jaar
Gemiddelde Salaris = beperk tot R60 000	Gemiddelde Salaris = beperk tot R60 000

Tabel 4 (Vervolg)	
<p>Formule B</p> <p>$Z = C + E - D$</p> <p>Z = Die bedrag wat vasgestel word</p> <p>C = Resultaat van formule A</p> <p>Ten minste die grootste is van:</p> <p>R60 000 of 2 x salaris vir 12 maande voor afsterwe beperk tot R60 000</p> <p>Beperk tot 'n maksimum van:</p> <p>R120 000 of R4 500 x N</p> <p>E = Lid se eie bydraes nie as 'n aftrekking toegelaat onder artikel 11(n) of 11(k)</p> <p>D = Vorige vrystelling t.o.v. aftrede.</p>	<p>Formule B</p> <p>$Z = C + E - D$</p> <p>Z = Die bedrag wat vasgestel word</p> <p>C = Resultaat van formule A</p> <p>Ten minste die grootste is van:</p> <p>R60 000 of 2 x salaris vir 12 maande voor afsterwe beperk tot R60 000</p> <p>Beperk tot 'n maksimum van:</p> <p>R120 000 of R4 500 x N</p> <p>E = Lid se eie bydraes nie as 'n aftrekking toegelaat onder artikel 11(n) of 11(k)</p> <p>D = Vorige vrystelling t.o.v. aftrede.</p>

Uit bogenoemde tabel 4 is dit duidelik dat daar geen verskil bestaan tussen die berekening van die bedrag wat toegelaat word as belastingaftrekking van 'n bedrag wat uit 'n pensioen- of 'n voorsorgfonds ontvang word met afsterwe nie.

Die enigste verskil is weereens dat die pensioenfonds bydraes normaalweg ten volle as 'n belastingaftrekking toegelaat is, gedurende die persoon se leeftyd terwyl die bydraes tot 'n voorsorgfonds nie toegelaat is nie. Die bydraes tot die voorsorgfonds word egter met afsterwe toegelaat as 'n belastingaftrekking.

Net soos in die geval van voorbeeld 5.3.2 sal die finale effek weer wees dat die persoon wat lid was van die pensioenfonds 'n huidige waarde besparing van R 4 433,48 het teenoor die persoon wat lid was van die voorsorgfonds.

6.5 ONTTREKKING OF BEDANKING UIT 'N PENSIOEN- EN VOORSORGFONDS

6.5.1 Bepalings van paragraaf 4(2) en 4(2)(bis) van die Tweede Bylae.

Paragraaf 4(2) van die Tweede Bylae bepaal dat indien 'n assuransiepolis aan of ten gunste van 'n lid by sy onttrekking aan of bedanking uit of die likwidasie van 'n pensioen- of voorsorgfonds, gesedeer of op 'n ander wyse oorgedra word:

- Word enige enkelbedrag uit die polis by die verval of afkoop van die polis, geag 'n enkelbedragvoordeel te wees op die datum van sodanige verval of afkoop; of
- Indien dié lid voor laasgenoelde datum te sterwe kom, op die datum van sy dood; en
- Word dit vir belastingdoeleindes aangeslaan asof dit 'n enkelbedragvoordeel is wat deur hom verkry is **by sy onttrekking aan of bedanking uit die fonds** of by sy uittreding of onmiddellik voor sy dood, na gelang van die geval

Paragraaf 4(2)(bis) van die Tweede Bylae ag die afkoopwaarde van 'n assuransiepolis 'n enkelbedragvoordeel indien:

- Die assuransiepolis deur 'n pensioenfonds, voorsorgfonds of uittredingannuïteitsfonds aan of ten gunste van 'n lid van die betrokke fonds gesedeer of op ander wyse oorgedra word; en
- mits dié lid op of na die vyftiende dag van Maart 1961 uitgetree het of opgehou het om 'n lid van bedoelde fonds te wees.

Die afkoopwaarde van die polis word geag 'n enkelbedragvoordeel te wees wat op die datum van sodanige sessie of oordrag uit bedoelde fonds aan bedoelde lid toeval.

6.5.2 Die berekening van die bedrag wat as aftrekking dien by 'n onttrekking aan, of bedanking uit of die likwidasië van 'n pensioen- en voorsorgfonds.

Die belastingaftrekking waarop 'n belastingpligtige geregtig is met sy onttrekking aan, bedanking uit of met die likwidasië van 'n pensioen- of voorsorgfonds word deur paragraaf 6 van die Tweede Bylae bepaal en is as volg:

Indien dit 'n pensioenfonds is wat ter sprake is, is die belastingaftrekking:

R1 800; **plus**

Soveel van enige enkelbedragvoordeel aldus deur die belastingpligtige verkry uit 'n fonds wat die Kommissaris as 'n pensioenfonds ten opsigte van die betrokke jaar van aanslag goedgekeur het, as wat vir die voordeel van die belastingpligtige betaal word in 'n ander fonds wat die Kommissaris ten opsigte van daardie jaar as 'n pensioenfonds of uittredingannuïteitsfonds goedgekeur het.

Indien dit 'n voorsorgfonds is wat ter sprake is, is die belastingaftrekkingdrag:

R1 800; **plus**

Soveel van enige enkelbedragvoordeel aldus deur die belastingpligtige verkry uit 'n fonds wat die Kommissaris as 'n voorsorgfonds ten opsigte van die betrokke jaar van aanslag goedgekeur het, as wat vir die voordeel van die belastingpligtige betaal word in 'n fonds wat die

Kommissaris ten opsigte van daardie jaar as 'n pensioenfonds, voorsorgfonds of uittredingannuïteitsfonds goedgekeur het.

Die vrygestelde gedeelte word beperk tot die enkelbedrag wat werklik ontvang is. Die vrygestelde gedeelte mag egter ook nie minder wees as die **kleinste** van

- Die totale waarde van dié enkelbedragvoordele; òf
- Die som van die belastingpligtige se eie bydraes tot bedoelde fonds wat nie voorheen ingevolge artikel 11 (k) of (n) as aftrekking toegelaat is nie.

6.5.3 Gevolgtrekking

Uit bostaande is dit duidelik dat daar geen verskil bestaan tussen die berekening van die bedrag wat toegelaat word as belastingaftrekking van 'n bedrag wat uit 'n pensioen- of 'n voorsorgfonds ontvang word, met onttrekking aan, of bedanking uit of die likwidasië van genoemde fondse nie.

Die enigste verskil is weereens dat die pensioenfonds bydraes normaalweg ten volle toegelaat word vir belastingdoeleindes gedurende die persoon se leeftyd terwyl die bydraes tot 'n voorsorgfonds nie toegelaat word nie. Die bydraes tot 'n voorsorgfonds wat voorheen nie toegelaat is nie, word nou hier toegelaat.

As ons weer kan verwys na voorbeeld 5.3.2 sal die finale effek weer wees dat die persoon wat lid was van die pensioenfonds 'n huidige waarde besparing van R4 433,48 het teenoor die persoon wat lid was van die voorsorgfonds.

HOOFSTUK 7

'N KRITIESE VERGELYKING TUSSEN DIE TWEE FONDSE

- 7.1 Inleiding
- 7.2 Opsomming van verskille tussen pensioen- en voorsorgfonds
- 7.3 Hoekom voorsorgfondse verkies word
 - 7.3.1 Vir die werknemer
 - 7.3.2 Vir die werkgewer
- 7.4 Praktiese situasie
- 7.5 Gevolgtrekking

7.1 INLEIDING

Sedert ongeveer 1993 het daar 'n toenemende neiging by werkgewers ontstaan om aan hul werknemers die keuse te bied om vanaf 'n bestaande pensioenfonds oor te skakel na 'n voorsorgfonds. In die vorige drie hoofstukke is daar gekyk na die verskille tussen die twee fondse uit 'n suiwer belastingoogpunt.

In hierdie hoofstuk word hierdie verskille kortliks opgesom en saam met ander faktore oorweeg. Daar word ook na 'n praktiese situasie gekyk waar 'n werknemer die keuse gebied word om oor te skakel na 'n voorsorgfonds.

7.2 OPSOMMING VAN VERSKILLE TUSSEN PENSIOEN- EN VOORSORGFONDS

Die verskille tussen 'n pensioen- en 'n voorsorgfonds kan in Tabel 5 kortlik as volg saamgevat word:

Tabel 5: Verskille tussen 'n pensioen- en voorsorgfonds:

	Pensioenfonds	Voorsorgfonds
Enkelbedrag wat ontvang word	Slegs een-derde van enkelbedrag kan met aftrede geneem word, res word uitbetaal in maandelikse paaieente.	Volle enkelbedrag is beskikbaar met aftrede
Lopende bydraes van lid	Aftrekbaar vir belasting maar beperk tot <ul style="list-style-type: none"> • R1 750 of • 7,5% van Uittredingsfunderingsdiens inkomste 	Geensins aftrekbaar vir belasting
Agterstallige bydraes - terugkoop van 'n vergange periode	Beperk tot R1 800 per jaar.	Geen aftrekking vir belastingdoeleindes
Enkelbedrag wat met aftrede ontvang word	Geen minimum bedrag vir belastingdoeleindes	Beperk tot 'n minimum bedrag van R24 000 vir belastingdoeleindes
Bydraes tot die fonds wat nie voorheen toegelaat is nie	Slegs tot mate waarin nog nie toegelaat is nie.	Volle bydraes word nou toegelaat met aftrede, afsterwe of uittrede uit fonds.

Soos reeds gemeld is tot nou toe slegs na die belasting verskille tussen die twee fondse gekyk. Die volgende verkille kan ook uitgelig word:

- Hoewel pensioenfonds lede gedurende hulle werklewens belasting bespaar, deurdat lopende bydraes as belastingaftrekking toegelaat word, sal hul uiteindelik belasting betaal op die maandelikse pensioen wat hulle na aftrede ontvang. Aan die ander kant kry voorsorgfondslede wat aftree, hul enkelbedrag feitlik belastingvry tensy die voordeel baie groot is aangesien die belastingaftrekking

beperk is tot die grootste van R120 000 of R4 500 x met die aantal voltooide jare lidmaatskap (Mittner, 1995: 60);

□ Meeste pensioenfondse is vastevoordeelfondse. Dit beteken dat die grootte van die aftreevoordeel sal afhang van die aantal jare wat die werknemer lid van die fonds was, asook hoe groot sy of haar salaris gedurende die laaste paar jaar voor aftrede was. Voorsorgfondse is gewoonlik vastebydraende fondse. Dit beteken dat die bydrae deur die werkgewer vasgestel word ooreenkomstig die reëls van die fonds. Die aftreevoordeel word bereken deur eenvoudig die lid se bydraes, die werkgewer se bydraes en die beleggingsinkomste byeen te tel en uitgawes af te trek. M.a.w. die grootte van die voordeel hang af van die grootte van die bydraes en van die beleggingsinkomste wat op die bydraes verdien is. (Mittner, 1995: 60);

□ Pensioenfondse betaal normaalweg 'n kleiner bedrag uit aan werknemers wat die werkgewer se diens verlaat. Dit beteken dat

"...In general, people who work for one employer until retirement are better off with a Pension Fund. One reason is that Pension Funds pays out less when workers leave their jobs before retirement, so more money is left in the fund for those who retire. In a recent survey of 330 Pension Funds and 99 Provident Funds, Sanlam found that Provident Funds make considerably better payments to workers who leave their jobs before retirement. Of the funds surveyed, 53% of Provident Funds paid more than 12% interest when members withdrew from the fund. Only 5% of Pension Funds paid more than 10% interest. Most Provident Funds also pay the employer's contribution to members who leave, while Pension Funds mostly don't..." (Anon, 1995)

Lidmaatskap tot 'n pensioen- of voorsorgfonds sal dus bepaal word deur die behoefte van die werknemer asook sy omstandighede - d.w.s. hoe lank is hy reeds in diens van die werkgewer?

7.3 HOEKOM VOORSORGFONDSE VERKIES WORD.

Bogenoemde verskille is maar enkeles wat in oorweging gebring moet word tydens 'n besluit tussen 'n pensioen- of voorsorgfonds. Waarom verkies sekere swart vakbonde dan voorsorgfondse bo pensioenfondse? Hierdie vraagstuk word as volg verduidelik uit die oogpunt van die werknemer sowel as die werkgewer:

7.3.1 Vir die werknemer

- Cosatu verteenwoordig sowat 1,2 miljoen lede waarvan die oorgrote meerderheid ongeskoolde of halfgeskoolde werkers is. Voorsorgfondse is meer gerig op die tipe behoefte van hierdie werker (Scmidt, 1993:64);
- Ondersteuning vir 'n voorsorgfonds en pensioenfonds hang af van die tipe lede wat die vakbond verteenwoordig. Volgens die Arbeids- en Ekonomiese Navorsingsentrum is pensioenfondse goeie nuus vir die goed besoldigde werker wat baie jare in een besondere onderneming gewerk het. Ongeskoolde of half geskoolde swart werknemers word oor die algemeen nie so goed besoldig nie. Dit op sigself beteken 'n klein pensioenfonds bydrae en gevolglik 'n klein uitbetaling. Daarbenewens het baie swart werknemers of nie lang diens by die onderneming nie of was nie baie lank lid van die pensioenfonds nie (Scmidt, 1993:64);
- 'n Tweede probleem ontstaan omdat baie swart werknemers nie eens die skrale pensioen ontvang waarop hul geregtig is nie. Die rede hiervoor is dat baie pensioentrekkers hul laaste jare op die platteland deurbring wat redelik afgesonderd is en a.g.v. hul lewensomstandighede dit moeilik vind om by banke, poskantore of pensioenfondskantore uit te kom.
(Scmidt, 1993:64);

- Die herhaalde verlies en verandering van werk bring 'n derde faktor na vore. As werkers voor bereiking van hul aftree-ouderdom aftree, word hul eie pensioenfondse bydraes plus 'n lae rentekoers aan hulle uitbetaal en dit kan tot ses maande neem voordat hul hierdie betaling ontvang. Hulle kry nie die bydraes wat namens die bestuur gemaak is nie. (Scmidt, 1993:64);

- Huisvesting is 'n verdere aspek wat veroorsaak dat laag besoldigde swart werknemers dikwels voorsorgfondse verkies. Baie swart pensioentrekkers beskou 'n woonhuis as 'n beter voorsiening vir stabiliteit en inkomste as die karige pensioen wat pensioenskemas hul bied. 'n Kenmerkende eienskap van voorsorgfondse naamlik dat die volle enkelbedrag uitbetaal word maak dit vir die werknemer moontlik om huise te koop. (Scmidt, 1993:64);

- Die sterftesyfer onder gemiddelde swart werkers is hoër as onder blankes, en dit is diskriminerend om hom op dieselfde ouderdom te laat aftree as die gemiddelde blanke werker. 'n Jonger aftree-ouderdom is verkieslik vir die meeste ongeskoolde swart werkers omdat hulle beroepe beoefen waar dit nie prakties is om tot ouer as 'n 65 jarige ouderdom te werk nie. Voorsorgfondse maak dit moontlik om op 'n 55 jarige ouderdom of later af te tree. (Booyens, 1991:38);

- As 'n lid van 'n voorsorgfondse doodgaan, kry sy afhanklikes 'n enkelbedrag wat gewoonlik uit drie keer sy jaarlikse salaris, plus die lid en die werkgewer se bydraes plus rente bestaan. Begrafnisvoordele vir die lid en sy gesin is ook betaalbaar, net soos betalings vir werkongeskiktheid. Pensioenfondse maak dikwels nie voorsiening vir begrafnis-koste en werkongeskiktheid nie. (Booyens, 1991:38);

- Voorsorgfondse kan ook bepaal dat werkers tydens tydelike verlof of tydelike afwesigheid van die werk (sonder

bybetaling) 'n lid van die fonds bly. Sommige voorsorgfondse maak dit ook moontlik vir 'n lid om teen sy eie bydraes te leen vir onder meer 'n huis of studies (Booyens, 1991:38); en

- Die oorgrote meerderheid van werknemers wat lede is van pensioen- en voorsorgfondse sal bykans geheel en al van hul aftreegeld afhanklik wees vir hul oorlewing. Baie min van hierdie werknemers is genoegsaam finansieël gesofistikeerd en kundig met beleggings om groot enkelbedrae te kan hanteer, met in agneming van beleggingsrisiko's en belastingoorwegings (Basson, 1995:24).

7.3.2 Vir die Werkgewer

Arbeidskenners meen die voordele van 'n voorsorgfonds is die volgende (Booyens, 1991, 39):

- Versterking van 'n positiewe houding teenoor die maatskappy; en
- Beter arbeidsverhoudinge omdat die vakbond betrokke is by die bestuur.

7.4 PRAKTIESE SITUASIE

Mnr X is reeds sedert 1993 in diens van sy werkgewer waar hy lid is van die bestaande pensioenfonds. Die onderstaande inligting word aan hom verskaf en hy word die keuse gebied om oor te skakel na 'n vaste bydraende voorsorgfonds.

Mnr X se ouderdom is 34 in Junie 1996 toe die keuse aan hom gebied word. Die aftree-datum uit die pensioenfonds is op 'n 65 jarige ouderdom terwyl hy op 'n 60 jarige ouderdom uit die voorsorgfonds tree. Die geskatte uitbetalings by die twee

fondse soos bereken in Junie 1996 kan as volg in Tabel 6 uiteengesit word.

Tabel 6: Inligting soos verskaf aan 'n belastingpligtige om hom in staat te stel om 'n keuse te maak tussen 'n pensioen- en voorsorgfonds. Bedrae is verkry van 'n belastingpligtige wat die skrywer genader het vir advies.

	Pensioenfonds	Voorsorgfonds
Bedankingsvoordeel	R11 396,27	R11 396,27
Sterfte/aftree voordeel	R53 796,00 plus R1 917,18 per maand - indien belastingpligtige sterf ontvang sy weduwee R1 246,16 per maand	R268 980,00
Aftrede uit die fonds weens herorganisasie d.w.s uittrede	R23 486,44	R11 743,22
Mediese aftrede	R23 486,44	R23 486,44

ONTVANGSTE UIT DIE PENSIOENFONDS

Mnr X se lewensverwagting op 34 jarige ouderdom is 34,84 jaar (per lewensverwagting tabel). Met sy aftrede op 65 jarige ouderdom is daar dus nog 3,84 jaar (65 - 34) oor.

Hy ontvang dus die volgende uit die pensioenfonds:

- Enkelbedrag van R53 796; **plus**
- Pensioen van R1 917,18 per maand x 12 maande x 3,84 jaar
= R88 343,65

Die totale bedrag wat dus ontvang word is R142 139,65

□ ONTVANGSTE UIT DIE VOORSORGFONDS

Enkelbedraguitkering op 60 jaar word bereken as R268 980,00

Daar kan gesien word dat mnr X 'n totale voordeel van R126 840,35 (R268 980 - 142 139,65) het by die voorsorgfonds teenoor die opbrengs uit die pensioenfonds. Na mening van die skrywer moet die volgende faktore egter ook in gedagte gehou word by die keuse:

- Mnr X tree op 60 jarige leeftyd uit by die voorsorgfonds. Dit beteken dat hy 5 jaar se salaris verloor tot en met pensioen datum, wat die skrywer glo meer as R124 840 sal beloop aangesien die pensioen per maand vir 5 jaar reeds vir ons 'n bedrag van R115 030,80 gee en die pensioen gewoonlik heelwat minder as die verwagte salaris beloop;
- Die maksimim bedrag wat vrygestel word vir belastingdoeleindes by 'n voorsorgfonds is soos gesien in die berekeninge in die voorbeeld in hoofstuk 6 ongeveer R120 000 plus die deel van sy bydraes wat nie as 'n belastingaftrekking toegelaat is tot die voorsorgfonds nie. Belasting sal op die res van die bedrag op die gemiddelde koers betaal moet word;
- Aan die ander kant weer sal die volle enkelbedrag met uittrede uit die pensioenfonds vir belastingdoeleindes vrygestel wees en sal die pensioen dan op 'n maandelikse basis belas word teen die koers wat dan van toepassing is, wat hoogs waarskynlik heelwat minder sal wees as die gemiddelde koers;
- Verder moet die algemene gezondheidstoestand van die persoon ook in aanmerking geneem word. Sou die persoon sterf voor hy die volle pensioen ontvang het sal sy eggenote 'n kleiner pensioen ontvang. Aan die ander kant sou hy die

leuensverwagting oortref kry hy pensioen oor 'n langer termyn; en

- In watter mate beskik die persoon oor die finansiële kennis om die enkelbedrag suksesvol te belê? Hierdie faktor moet ook in die besluit geïnkorporeer word.

7.5 GEVOLGTREKKING

Genoemde faktore is maar enkeles wat in gedagte gehou moet word by die keuse om om te skakel vanaf 'n pensioenfonds na 'n voorsorgfonds. Daar kan egter gesien word dat dit 'n baie delikate saak is en daar nie net sommer blindelings advies aan 'n belastingpligtige verskaf moet word nie. Verskeie faktore moet in gedagte gehou word waarvan die in die bostaande praktiese situasie maar enkeles is.

In die volgende hoofstuk waar daar aandag geskenk aan die moontlikheid om 'n enkelbedrag aan 'n werknemer belastingvry te voorsien.

HOOFSTUK 8

BYSTANDFONDSE MET SPESIFIEKE VERWYSING NA ONDERLINGE HULPVERENIGINGS

- 8.1 Inleiding
- 8.2 Omskrywing ingevolge artikel (1) van die Wet
- 8.3 Wat is die belastingstatus van 'n bystandfonds
 - 8.3.1 Vir die werkgewer
 - 8.3.2 Vir die werknemer
- 8.4 Gebruik van 'n mediese skema
- 8.5 Onderlinge hulpvereniging (Friendly Society Fund)
 - 8.5.1 Moontlike belastingbeplanning deur die gebruik van onderlinge hulpverenigings
- 8.6 Gevolgtrekking

8.1 INLEIDING

In die voorgaande hoofstukke is daar spesifiek 'n studie gemaak van pensioen- en voorsorgfondse asook uitgestelde vergoedingskemas. Bestaan daar enige ander manier waarop 'n werknemer 'n enkelbedrag aan sy werknemer kan voorsien en wat moontlik ten volle belastingvry kan wees? In hierdie hoofstuk word daar vir volledigheid van die studie kortliks verwys na bystandfondse met spesifieke verwysing na mediese skemas en onderlinge hulpverenigings en die moontlike belastingbeplanning wat daarmee gepaard gaan.

8.2 OMSKRYWING INGEVOLGE ARTIKEL (1) VAN DIE WET

Ingevolge artikel (1) van die Wet word 'n bystandsfonds as volg omskryf:

"... 'n Onderlinge hulpvereniging ingevolge die Wet op Onderlinge Hulpverenigings, 1956 (Wet No 25 van 1956), geregistreer, of 'n fonds wat voor 13 Junie 1986 ingestel is en wat nie aldus geregistreer is nie; of

'n mediese skema ingevolge die bepalings van die Wet op Mediese Skemas, 1967 (Wet No 72 van 1967), geregistreer; of 'n fonds wat nie 'n pensioenfonds, voorsorgfonds of uittredingsannuïteitsfonds is nie en wat volgens die Kommissaris se oortuiging ten opsigte van die betrokke jaar van aanslag 'n permanente fonds is wat bona fide ingestel is met die doel om by siekte, ongeval of werkloosheid voordele vir sy lede beskikbaar te stel, of hoofsaaklik met so 'n doel om voordele vir weduwees, kinders, afhanklikes of benoemdes van oorlede lede beskikbaar te stel..."

Die hoofdoel uit genoemde definisie blyk dus te wees om by siekte, ongeval of werkloosheid voordele aan lede beskikbaar te stel. Vervolgens word die belastingstatus van sodanige fondse bespreek.

8.3 WAT IS DIE BELASTINGSTATUS VAN 'N BYSTANDFONDS

Ingevolge artikel 10(1)(d) van die Wet word die ontvangstes en toevallings van 'n bystandfonds vrygestel van belasting.

Dit beteken dat 'n bystandfonds 'n belastingvrye entiteit is wat fondse namens sy lede kan akkumuleer en investeer sonder om onderhewig te wees aan normale belasting. Nie alle fondse is egter outomaties vrygestel nie. Die fonds moet geregistreer word en deur die Kommissaris goedgekeur word.

Die bedrag wat as belastingaftrekking dien word vervolgens bespreek deur na die werkgewer en werknemer te verwys.

8.3.1 Vir die werkgewer

'n Werkgewer kan ingevolge Artikel 11(1) van die Wet 'n som gedurende die jaar van aanslag ten bate van sy werknemers tot 'n pensioenfonds, voorsorgfonds of bystandfonds bygedra, vir belastingdoeleindes as 'n aftrekking eis.

Die bydraes word slegs toegelaat tot die mate warin die bedrag nie tien persent van die goedgekeurde besoldiging van die werknemer vir bedoelde jaar van aanslag te bowe gaan nie.

Die belastingaftrekbaarheid van die werknemer se bydraes tot 'n bystandfonds word vervolgens in oënskou geneem.

8.3.2 Vir die werknemer

Geen belastingverligting bestaan vir die werknemer nie. Bydraes wat 'n werknemer tot 'n bystandfonds maak kan nie vir belastingdoeleindes afgetrek word by die berekening van die belastingpligtige se belasbare inkomste nie.

8.4 GEBRUIK VAN 'N MEDIESE SKEMA

Die aftrekbaarheid van bydraes tot genoemde fondse verskaf nie 'n probleem nie. Die probleme ontstaan egter wanneer 'n werknemer voordele uit die bystandfonds ontvang hetsy in die vorm van 'n enkelbedrag, 'n herhalende bedrag of 'n nie-kontant voordeel. Wat sou die belastingsituasie in hierdie gevalle wees? (Lockhart-Ross, 1994:60)

Die volgende bepalings van die Wet bepaal wat die belastingsituasie in hierdie geval is.

Paragraaf (c) van die woordoms krywing van Bruto Inkomste in artikel 1 van die Wet bepaal dat die volgende ingesluit word in Bruto Inkomste:

"... 'n bedrag, met inbegrip van 'n vrywillige toekenning, ontvang of toegeval ten opsigte van bewese dienste of dienste wat nog bewys moet word..."

Met ander woorde indien daar 'n direkte verband of verwantskap tussen die ontvangste en die diens gelewer bestaan, word die bedrag ingesluit by Bruto Inkomste van die belastingpligtige.

Hierdie spesifieke bepaling plaas 'n redelike beperking op werkgewers om enige belastingvrye voordele aan werknemers te verskaf, aangesien die belastingowerhede geen probleem behoort te ondervind om 'n verwantskap te toon nie.

Veronderstel 'n werkgewer stig 'n bystandfonds om sy werknemers van 'n voordeel te voorsien vir siekte of ongelukke. Die bedrag sal as Bruto Inkomste beskou word. Die redenasie daaragter is dat die voordeel in werklikheid betaal word om die werknemer te vergoed vir verlies aan inkomste tydens siekte ens. Die saak sal verder verswak word indien die bedrag wat as siektevoordeel betaal word gegrond word op die aantal dae en ure wat die werknemer sou gewerk het.

Sub-paragraaf (i) van paragraaf (c) van die Bruto Inkomste definisie bepaal dat die artikel nie van toepassing is op 'n voordeel wat ingevolge paragraaf (i) van die definisie van toepassing is nie.

Paragraaf (i) van die Bruto Inkomste definisie bepaal dat:

"...die kontantekwivalent, soos ingevolge die bepalings van die Sewende Bylae vasgestel, van die waarde gedurende die jaar van aanslag van enige voordeel of bate ten opsigte van diens of aan 'n ampsbekleer verleen, synde 'n belasbare voordeel soos in genoemde Bylae omskryf..."

Die rede waarom beide paragraaf (c) en (i) van die Bruto Inkomste definisie relevant is, is omrede enige kontant toekenning onder par (c) belas sal word. 'n Direkte betaling van die werkgewer se mediese rekening sal onder par (i) val saamgelees met paragraaf 2(h) van die Sewende Bylae wat bepaal dat die betaling van 'n werknemer se skuld 'n belasbare voordeel is.

Die saak word egter ondervang waar die werkgewer die werknemer se mediese rekeninge subsiedeer deur die verskaffer

direk te betaal of om die werknemer te vergoed vir uitgawes werklik aangegaan.

In hierdie geval is par (i) in die Wet nie van toepassing nie aangesien die omskrywing van belasbare voordeel ingevolge die Sewende Bylae 'n spesifieke vrystelling in die verband bevat:

"... 'n voordeel deur 'n bystandfonds voorsien ten opsigte van mediese, tandheelkundige en soortgelyke dienste, hospitaaldienste, verpleegdienste en medisyne..."

Hierdie bepaling is egter slegs van toepassing ten opsigte van 'n bystandfonds wat spesifiek opgerig is om mediese, tandheelkundige en hospitalisasie bystand aan lede te verleen.

8.5 ONDERLINGE HULPVERENING (FRIENDLY SOCIETY FUND)

'n Pensioenfonds het spesifiek die doel om voordele aan lede te verskaf met dood of aftrede, en moet geregistreer word onder die Pensioenfondswet. Dit bring mee dat 'n pensioenfonds onderhewig is aan veelvuldige vereistes (P Haupt, 1994:90);

"...Friendly society is defined in section 1 of the Friendly Societies Act as any association of persons established or any business carried on under a scheme of arrangement instituted for any of the following objects

- The maintenance during old age, sickness or incapacity of members, their spouses or children.
- The granting of immediate or deferred annuities or deferred annuities and endowments to members and nominees
- The insurance of a sum of money, payable on the birth of a member's child, on the death of a member or a member's spouse or child or towards death-bed and funeral expenses in connection with the death of any of those persons.
- Short-term insurance of the trade implements of a member.
- The provision of a sum of money on a member's termination of service, whether by dismissal, resignation or otherwise.
- The relief or maintenance of members when unemployed or in distressed circumstances

- The provision of sums of money for the advancement of the education or training of their children..."

'n Onderlinge hulpvereniging het dus die voordeel dat dit voordele aan lede kan verskaf onafhanklik van aftrede, met ander woorde met afdanking. Die Wet beperk ook nie die bestuur van 'n onderlinge hulpvereniging in die mate waarin 'n pensioen- of voorsorgfonds beperk word nie.

8.5.1 Moontlike belastingbeplanning deur die gebruik van onderlinge hulpvereniging

Ten einde te verseker dat die ontvangste of toevalling uit 'n bystandfonds nie vestig in die werknemer nie, word die ontvangs gewoonlik gekoppel aan 'n toekomstige gebeurtenis byvoorbeeld die geboorte van 'n werknemer se kind.

Sodra die gebeurtenis dan plaasvind is dit belasbaar in die hande van die werknemer gebaseer op die omstandighede op daardie tydstip.

In elk geval, al is die volle bedrag belasbaar, is die fonds nogtans 'n goeie middel om die ontvangs van inkomste uit te stel in die hande van 'n hooflid, van byvoorbeeld 'n Beslote Korporasie. (Haupt, 1994:91)

Illustrasie 2: Illustrasie van moontlike belastingbesparing deur die gebruik van 'n onderlinge hulpvereniging (Haupt, 1994:91)

Aanvaar dat X (Edms) Bpk 'n bystandfonds vir al sy werknemers stig in die vorm van 'n onderlinge hulpvereniging. Bydraes word tot die fonds gemaak ten opsigte van die dienste gelewer deur elke werknemer. Die fonds maak daarvoor voorsiening dat dit op 31 Desember 1996 ontbind sal word, en dat werknemers

Illustrasie 2 (Vervolg)

wat aandeelhouders op daardie stadium is gelykop sal deel in winste en kapitaal. Met die ontbinding is mnr X die enigste aandeelhouer en ontvang hy dus die kapitaal en wins.

Aangesien die fonds vrygestel is van belasting is daar nie 'n aftrekking nodig vir die oorbetalings aan mnr X nie. Aangesien mnr X nie aftree nie kan die bedrag nie ingevolge paragraaf (d) van die Bruto Inkomste definisie by sy belasbare inkomste gevoeg word nie. Dit is debateerbaar of die bedrag ingevolge paragraaf (c) van die Bruto Inkomste definisie ingevoeg kan word.

Indien wel is daar nog steeds die voordeel dat die bedrag in die fonds vinniger groei as wanneer die inkomste belasbaar sou wees elke jaar. Tot die mate wat mnr X opgelope inkomste ontvang is dit belastingvry aangesien 'n dividend wat met likwidasië uit gerealiseerde inkomste reserwes betaal word, vrygestel is van belasting.

Uit illustrasie 2 kan daar dus afgelei word dat 'n enkelbedrag wat uit 'n onderlinge hulpvereniging aan 'n belastingpligtige betaal word moontlik nie by sy Belasbare Inkomste gevoeg sal word nie.

8.6 GEVOLGTREKKING

In hierdie hoofstuk is die gebruik van bystandfondse bespreek. Die hoofdoel van genoemde fondse is om fondse aan lede beskikbaar te stel in die geval van siekte, ongeval of werkloosheid. 'n Bystandfonds het minder vereistes waaraan voldoen moet word as 'n pensioen- of voorsorgfonds. Die grootste voordeel van bystandfondse is dat hulle voordele aan lede kan verskaf wat onafhanklik is van die lid se aftrede.

HOOFSTUK 9

AANBEVELINGS DEUR DIE KATZ KOMISSIE

9.1 Inleiding

9.2 Aanbevelings en 'n kort bespreking daarvan.

9.3 Gevolgtrekking

9.1 INLEIDING

Gedurende November 1994 het die Katz kommissie (1994:92) 'n verslag uitgebring rakende die belastingstruktuur in Suid-Afrika. In hierdie verslag word sekere aanbevelings rakende pensioen-, voorsorg- en bystandsfondse gemaak.

9.2 AANVELINGS EN KORT BESPREKING DAARVAN

Die volgende aanbevelings is deur die Kommissie van ondersoek gemaak rakende pensioen-, voorsorg- en bystandsfondse:

- Tans word die aftrekbaarheid van pensioenfondsbydraes beperk tot 7,5% van pensioengewendediens inkomste, terwyl geen belastingaftrekking by voorsorgfondse beskikbaar is nie. Die volgende aanbeveling word gemaak:

"...In the current system an employee's contributions to a pension fund out of pre-tax income is limited to 7,5% of pensionable income. The Commission proposes that a "cap" of R9 000 be placed on such contributions..." (Katz, 1994:92)

Dit sal beteken dat waar 'n persoon meer as R120 000 per jaar verdien sy bydraes bo R9 000 nie aftrekbaar sal wees vir belastingdoeleindes nie. Sy omstandighede sal vir die oorskot bydrae dieselfde wees as in die geval van 'n voorsorgfonds;

- Verder word daar ook voorgestel dat daar 'n beperking geplaas word op die belastingaftrekbaarheid van bydraes wat deur die werkgewer gemaak word namens die werknemer:

"...The Commission also proposes that an employer's contributions to pension funds be limited to twice the aggregate of its employees' contributions..." (Katz, 1994, 92)

Die werkgewer mag 'n hoër bydra maak tot die gemelde fondse maar sal weereens nie die oorskot kan eis as 'n belastingaftrekking tot sy belasbare inkomste nie.

- Die werknemer se bydraes tot voorsorg- en bystandfondse word uit na-belaste inkomste gemaak terwyl die van die werknemer uit voor belaste inkomste plaasvind. Die volgende aanbeveling word gemaak:

"...Employee contributions to provident and benefit funds are made out of after-tax income, but employer contributions out of pre-tax income. On withdrawel, employee contributions are returned tax-free. The employee is, however, taxed at a favourable rate on the return of his employer's contributions and on his share of the tax-free built-up of the fund during his period of membership. The Commission does not propose that this position be disturbed...." (Katz 1994:92)

Geen verandering aan die huidige bepalings word dus voorgestel nie. Die verandering in pensioenfondse bydraes soos reeds bespreek bring die twee fondse nou egter nader aan mekaar.

- Die gebruik van bystandfondse neem daagliks toe. Die volgende aanbeveling is in die verband gedoen (Katz, 1994:93):

"...Defined benefit provident funds, however, recently gained popularity. They lend themselves to innovative "top-hat" remuneration schemes for senior executives, and are open to considerable abuse. The Commission recommends that employer contributions to defined benefit provident funds be denied deductibility for income tax purposes..."

Hierdie voorgestelde wysigings is na mening van die skrywer ter tafel geplaas ten einde belastingbeplanning soos bespreek by bystandfondse (paragraaf 8.5.1) die nek in te slaan.

9.3 GEVOLGTREKKING

Tans is belastingpligtiges wat aan 'n voorsorgfonds behoort in 'n minder voordelige situasie as belastingpligtiges wat aan pensioenfondse behoort. Die rede hiervoor is dat lopende bydraes nie vir belastingdoeleindes jaarliks toegelaat word as 'n belastingaftrekking nie. Die totale bydrae word eers met onttrekking, uittrede of afsterwe as 'n belastingaftrekking toegelaat.

Indien die aanbevelings soos bespreek deurgevoer word sal die belastingpligtige wat aan 'n voorsorgfonds behoort en die wat aan 'n pensioenfonds behoort op 'n baie meer gelyke voet geplaas word. Die rede hiervoor is dat daar 'n beperking geplaas word op die lopende bydraes wat by 'n pensioenfonds aftrekbaar is vir belasting.

HOOFSTUK 10

OPSOMMING EN GEVOLGTREKKING

In die eerste gedeelte van die studie is die belasbaarheid van enkelbedrag ontvangste (uitgesluit ontvangste uit 'n pensioenfonds) bestudeer. 'n Enkelbedrag betaling kan aan 'n werknemer gemaak word om die volgende redes:

- As 'n ontslagpakket aangesien die werknemer nie meer sy dienste benodig nie;
- Vir opgehoopte verlofgelde tydens sy indiensneming of met aftrede;
- As 'n vrywillige toekenning vir dienste gelewer;
- Beperking om handel te dryf of om nie vir 'n mededinger van die onderneming te gaan werk nie; en
- Die gevolg van 'n uitgestelde vergoedingskema waaraan hy deel geneem het.

Genoemde enkelbedrag ontvangstes sal by die Bruto Inkomste van die belastingpligtige gevoeg word tensy bewys kan word dat die ontvangste of toevalling daarvan van 'n kapitale aard is.

Ingevolge artikel 10(1)(x) van die Wet is die belastingpligtige geregtig op 'n vrystelling van die eerste R30 000 en mag die gemiddelde koers in bepaalde omstandighede op die res van die enkelbedrag ontvangste van toepassing wees.

Daar moet egter in gedagte gehou word dat die bedrag 'n **eenmalige** vrystelling is en ook **kumulatief** is. Dit sou beteken

dat waar 'n werknemer se dienste op 'n vroeë leeftyd beëindig word en hy enkelbedrag betalings van die aard ontvang dit op daardie stadium in 'n groot mate of moontlik heeltemal vrygestel sal wees van belasting. Indien so 'n werknemer weer 'n betrekking sou bekom en in latere jare met pensioen sou gaan, hierdie vrystelling reeds benut sou wees en enige enkelbedrag betalings wat op daardie stadium ontvang word ten volle belasbaar sou wees.

Vir die werkgewer is sodanige betalings slegs aftrekbaar vir belastingdoeleindes indien daar bewys kan word dat die onkoste of verlies werklik aangegaan of gely is in die voortbrenging van inkomste. Die bedrae sal as aftrekking toegelaat word indien die betaling onder die volgende omstandighede plaasgevind het, soos uit hofbeslissings blyk, naamlik:

- Indien die bedrag ingevolge 'n kontraktuele verbintenis gemaak is, sal dit as 'n aftrekking toegestaan word (Urquart:1908); of

- Indien die betaling gemaak is volgens 'n beleid waarvolgens die werkgewer die uittredende werknemer beloon vir lang en toegewyde diens. Dit moet egter die werkgewer se oorweging wees om 'n goeie gees by die oorblywende werknemers te skep en om hulle lojaliteit te verseker sodat hulle voortgaan om inkomste voort te bring. (Provider v COT (1950 SR 161, 17 SATC 40)

Indien aan bogenoemde vereistes voldoen word sal die bedrag betaal ten volle toegelaat word as 'n belastingaftrekking vir

die werkgewer. Daar moet egter ook daarop gelet word dat indien die betaling van 'n kapitale aard is, dit nie vir belasting-doeleindes aftrekbaar sal wees nie.

Die besluit of 'n werknemer lid van 'n bestaande pensioenfonds moet bly of moet oorskakel na 'n nie-bydraende voorsorgfonds is 'n vraagstuk wat met baie groot versigtigheid hanteer moet word.

Daar moet veral oorweging geskenk word aan die volgende faktore:

- By 'n pensioenfonds kan hoogstens een-derde van die jaargeld waarop 'n werknemer geregtig is, deur 'n enkelbedrag vervang word terwyl die volle bedrag beskikbaar is vir 'n lid van 'n voorsorgfonds;
- 'n Belastingpligtige wat lid is van 'n pensioenfonds se bydraes tot die fonds word as 'n aftrekking toegelaat by die berekening van sy belasbare inkomste terwyl 'n lid van 'n voorsorgfonds se bydraes nie tydens sy lidmaatskap toegelaat word as belastingaftrekking nie. Dit het tot die gevolg dat die belastingpligtige wat lid is van die pensioenfonds 'n belastingvoordeel het wat 'n redelike bedrag kan beloop, afhangende van die belastingpligtige se inkomste;
- Enkelbedrag ontvangstes uit 'n pensioen- en voorsorgfonds vind feitlik op dieselfde basis plaas, die enigste verskil is dat die belastingpligtige se lopende bydraes tot 'n

voorsorgfonds eers toegelaat word met sy uittrede uit die fonds; en

□ Dit sou in die volgende gevalle dalk wys wees om vir 'n belastingpligtige aan te beveel om oor te skakel na 'n voorsorgfonds:

- Indien die belastingpligtige oor die algemeen nie baie goed besoldig word nie;
- Redelik gereeld sy werk verander of verloor;
- Die omstandighede van die belastingpligtige van so 'n aard is dat huisvesting vir hom 'n groot vorm van sekuriteit is. Die enkelbedrag uitbetaling uit 'n voorsorgfonds kan hom dan in staat stel om 'n huis te koop; en
- 'n Voorsorgfonds kan ook voorsiening maak vir begrafniskoste en werkongeskiktheid.

Die grootste oorweging na die mening van die skrywer is dat die meeste belastingpligtiges wat lede is van Pensioenfondse en voorsorgfondse bykans geheel en al van hul aftreegeld afhanklik is vir oorlewing. Baie min van hierdie werknemers is genoegsaam finansieël gesofistikeerd en kundig oor beleggings om groot enkelbedrae te kan hanteer, met inagneming van beleggingsrisiko's en belastingoorwegings. Die laaste wat in gedagte gehou moet word is dat voorsorgfondse tydens onttrekking van lede uit die fondse groter betalings aan lede maak as pensioenfondse, volgens 'n ondersoek wat gedoen is na voorsorg- en pensioenfondse.

Die gebruik van voorsorgfondse deur werkgewers is in werklikheid net daarop gemik om die aftree datum van werknemers te vervroeg en word deur min werknemers besef.



BRONNELYS

A. BOEKE

1. BROOMBERG, EB. 1983: Tax strategy, Second Edition, Butterworths-Durban.
2. CRONJE, M & STACK, E.M.1996: Die belasting van Individue en Maatskappye. Negende uitgawe. Digma -Pretoria.
3. DANZIGER, E & CRONJE, M: Belastinghandboek 1994-1995, 4de Uitgawe, Digma: Pretoria.
4. DE KOKER, AP; EMSLIE, TS & FRAME, CR. 1988: Income Tax in South Africa. First edition. Butterworths - Durban.
5. DIVARIS, C & STEIN, ML. 1989: Silke on South African Income Tax. 11 th Memorial Edition, Volumes 1 & 2. Butterworths - Durban.
6. HAUPT, PK. 1994: Advanced tax planning in South Africa. Second edition. Hedron Tax Consulting and Publishing CC - Cape Town.
7. HUXMAN, K & HAUPT, P 1996: Aantekeninge oor Suid- Afrikaanse Inkomstebelasting. Vyftiende uitgawe. H & H Publications: Roggebaai.
8. MEYEROWITZ, D & SPIRO, E. Replacement 20; 1995: Meyerowitz & Spiro on Income Tax. The Taxpayer CC - Cape Town.
9. MILLER, RJ & IRWIN, W 1992: Tax advantages of life assurance. Seventh edition. MDR Publications - Durban.
10. WILLIAMS, RC. 1995: Income Tax in South Africa, Law & Practice. Second edition. Butterworths - Durban.
11. URQUART: Taxation of employees, Butterworhs

B. KOMMISSIES

1. KATZ REPORT 1994: Report of the Commission of Inquiry into the Tax Structure of the Republic of South Africa (M.M. Katz, Chairman). Pretoria: Government Printer.

C. WETTE

1. SUID-AFRIKA (Republiek). Wette, statute ens. : Pensioenfondswet (Wet nr. 24 van 1956). Butterworths wetgewingsdiens.

D. ARTIKELS

1. ANON 1992: Ontslagpakette: aftrekbaarheid vir belasting. Finansies en Tegniek, 1 Mei 1992:44.
2. ANON 1995: Pension versus provident for retirement - top investment instruments. Business Day, Friday May 5, 1995
3. BASSON, D 1995: Gordon los pensioenbom. Finansies en Tegniek, 17 Maart 1995:24.
4. BASSON, D 1987: Debat oor voorsorgfondse kry momentum, Finansies & Tegniek. 27 November 1987:34.
5. BOUENS, A 1991 Voorsorgfondse belangriker vir vakbonde. Finansies & Tegniek. 17 Mei 1991:38.
6. GOUDGE M 1995: Funding deferred compensation schemes, Tax planning (1995, 9:75)
7. LOCKHART-ROSS, R 1994: Benefit funds, Tax Planning. (1994,8:60)
8. MITTNER, M 1995: Aftree- en voorsorgfods - wat is die verskil. Finansies en Tegniek 19 Mei 1995:60.
9. SCMIDT,A 1993: Debat oor fondse duur voort. Finansies en Tegniek. 5 Maart 1993:64]
10. WALBECK,M 19954: Recommendations on pensions could hit hard. Business Day. 10 April 1995.

E. APPÈLHOF EN HOOGGEREGSHOFSAKE

1. Provider v COT [1950 SR 161, 17 SATC 40]
2. WF Johnstone & Co Limited [1951 (2) SA 283 (A), 17 SATC 235]

3. Sub-Nigel Ltd v CIR [1948 (4) SA 580 (AD), 15 SATC 381]
4. PE Tramway Ltd v CIR [1936 CPD 241, 8 SATC 13]
5. SIR v Somers Vine [1968 (2) SA 138 (AD), 29 SATC 179]
6. CIR v Cowley [1960 (2) SA 700 (A), 23 SATC 276]
7. CIR v Visser, [1937 TPD 77, 8 SATC 271]
8. R v COT [1949 SR 41, 16 SATC 151]

F. SPESIALE BELASTINGHOFSAKE

1. IBS 117 [4 SATC 70]



AANHANGSEL A					
JAAR	GEMIDDELDE	TOELAATBARE	BELASTING-	HUIDIGE WAARDE	HUIDIGE
	SALARIS	AFTREKKING	BESPARING	FAKTOR	WAARDE
1	25000.00	1875.00	393.75	0.909	357.92
2	26250.00	1968.75	413.44	0.826	341.50
3	27562.50	2067.19	434.11	0.751	326.02
4	28940.63	2170.55	455.81	0.683	311.32
5	30387.66	2279.07	478.61	0.621	297.21
6	31907.04	2393.03	502.54	0.564	283.43
7	33502.39	2512.68	527.66	0.513	270.69
8	35177.51	2638.31	554.05	0.467	258.74
9	36936.39	2770.23	581.75	0.424	246.66
10	38783.21	2908.74	610.84	0.386	235.78
11	40722.37	3054.18	641.38	0.350	224.48
12	42758.48	3206.89	673.45	0.319	214.83
13	44896.41	3367.23	707.12	0.290	205.06
14	47141.23	3535.59	742.47	0.263	195.27
15	49498.29	3712.37	779.60	0.239	186.32
16	51973.20	3897.99	818.58	0.218	178.45
17	54571.86	4092.89	859.51	0.198	170.18
18	57300.46	4297.53	902.48	0.180	162.45
19	60165.48	4512.41	947.61	0.164	155.41
20	63173.75	4738.03	994.99	0.149	148.25
21	66332.44	4974.93	1044.74	0.135	141.04
22	69649.06	5223.68	1096.97	0.123	134.93
23	73131.52	5484.86	1151.82	0.112	129.00
24	76788.09	5759.11	1209.41	0.102	123.36
25	80627.50	6047.06	1269.88	0.092	116.83
26	84658.87	6349.42	1333.38	0.084	112.00
27	88891.82	6666.89	1400.05	0.076	106.40
28	93336.41	7000.23	1470.05	0.069	101.43
29	98003.23	7350.24	1543.55	0.063	97.24
30	102903.39	7717.75	1620.73	0.057	92.38
		R124,572.84	R26,160.30		R5,924.61