

SALARISSTROKIES EN AFTREKKINGS

Christo Bester

Christo Bester is die Bestuurder: Regsdienste by die LWO Werkgewersorganisasie, wat by die Departement van Arbeid geregistreer is. Christo het 'n B Proc- en LLM (handelsreg)-graad, en is 'n toegelate prokureur met verskyningsreg in die Hooggeregshof. Christo het ook 'n sertifikaat in Gevorderde Arbeidsreg vanaf die Universiteit van Pretoria behaal. Hy het uitgebreide ervaring in verskeie aspekte van regspraktyke in die sake-omgewing.

Sektorale Vasstelling 13 reguleer arbeidsverhoudinge in die landbousektor en plaas sekere wetlike verpligtinge op die boer as werkgever. Hierdie Sektorale Vasstelling definieer 'n "plaaswerker" as enige persoon wie betrokke is by boerdery aktiwiteite, insluitende algemene werkers op 'n plaas, alle huiswerkers wie in en om die plaashuis werk, asook sekuriteitswagte wie die plaas en areas waar boerdery aktiwiteite plaasvind bewaak en nie in die privaatsekuriteitsektor werksaam is nie.

Arbeidswetgewing vereis dat alle werkgewers salarisstrokie aan werknemers moet uitreik wanneer lone betaal word. Natuurlik het werkgewers heelwat vrae – Wat is die voordele van 'n salarisstrokie? Watter inligting moet op die salarisstrokie verskyn? Watter aftrekkings kan gemaak word? Is daar enige beperkinge op hierdie aftrekkings?

Wat is die voordele?

'n Geordende en gestruktureerde besigheidsomgewing dra by tot die handhawing van 'n balans tussen vergoeding en werksprestasie. Salarisstrokie is 'n baie effektiewe instrument om arbeidsverhoudinge op die plaas te help bestuur en hou verskeie voordele vir beide die werkgever en werknemer in. Voordele vir die werkgever sluit die volgende in:

- **Spaar tyd en geld**
Deur alle nodige inligting op die salarisstrokie aan te dui, spaar die werkgever tyd aangesien elke aspek van die werknemer se loon reeds daarop uiteengesit is en dus nie telkens verduidelik moet word nie. Verder spaar die werkgever ook geld deurdat die werknemer se loon en toepaslike aftrekkings noukeurig bereken word. Dit voorkom oorbetalings en verseker dat die nodige aftrekkings gemaak word.
- **Rekordhouding**
Die salarisstrokie hou rekord van inligting met betrekking tot ure gewerk (normale werksure, oortyd, Sondagtyd, openbare vakansiedae en ander), aftrekkings gemaak (statutêr, bykomend en ander), vergoedings tydperk, bewys van vergoeding ontvang en besonderhede van personeel (adres, posbeskrywing, ensovoorts). Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes skryf voordat die werkgever hierdie rekords vir 'n tydperk van drie jaar moet hou, aangesien werknemers geskille ten opsigte van vergoeding binne 'n driejaartydperk vandat die werknemer bewus geword het van die geskil, moet verwys.
- **Beperk risiko**
Gedurende 'n inspeksie deur die Departement van Arbeid, sal die arbeidsinspekteur verskeie aspekte nagaan ten einde te ondersoek of die werkgever aan arbeidswetgewing voldoen. Die arbeidsinspekteur kan ook afskrifte van dienskontrakte en salarisstrokie aanvra. Salarisstrokie wat op datum is beperk nie net die risiko vir geskille en onsekerheid tussen die werkgever en werknemers nie, maar verseker ook dat daar aan die belangrikste arbeidswetgewing van toepassing op die Landbousektor, voldoen word.

Die werknemer word ook bemagtig wanneer hy/sy 'n salarisstrokke ontvang om 'n rekening oop te maak of aansoek te doen vir 'n lening en dien as bewys van indiensname.

Watter inligting moet op 'n salarisstrokke verskyn?

- Die werkgewer (besigheid) se naam en adres;
- Die werknemer se naam, van en posbenaming;
- Tydperk van betaling;
- Die werknemer se loon en tarief;
- Ure gewerk – normale werksure, oortyd, Sondagtyd, en ure gewerk op openbare vakansiedae;
- Enige ander betaling voortspruitend uit die plaaswerker se diens;
- Aftrekkings;
- Die werkgewer se registrasienommer by die Werkloosheidsversekeringsfonds (WVF) en die werknemer se bydrae; en
- Die werknemer se netto salaris

Ons moedig werkgewers aan om arbeidsrisiko proaktief aan te spreek en ook die volgende op elke salarisstrokke aan te dui:

- Verlof geneem en verlof beskikbaar;
- Bewys van ontvangs van die salarisstrokke

Watter aftrekkings kan die werkgewer maak?

Daar is verskeie aftrekkings wat gemaak kan word en wissel van statutêre aftrekkings, addisionele aftrekkings spesifiek tot die Landbousektor en addisionele aftrekkings in die algemeen. Statutêre aftrekkings, soos vereis deur wetgewing, sluit WVF en inkomste belasting in. 'n Hofbevel of arbitrasie bevel kan ook die werkgewer verplig om aftrekkings vir bv. gesinsonderhoud, te maak.

Addisionele aftrekkings spesifiek tot die Landbousektor sluit die volgende in:

- **Behuising (10%)**
Waar die werkgewer 'n werknemer voorsien van behuising, is die werkgewer daarop geregtig om 10% van die werknemer se vergoeding af te trek, op voorwaarde dat die behuising aan die volgende vereistes voldoen:
 - Nie minder as 30 vierkante meter in vloeroppervlak nie;
 - 'n Waterdigte en duursame dak;
 - Glasvensters wat oopgemaak kan word;
 - Elektrisiteit is beskikbaar binne die woning (slegs wanneer die infrastruktuur daarvoor bestaan);
 - Veilige water binne die woning beskikbaar is of binne 100 meter van die woning af; en
 - 'n Spoeltoilet of puttoilet is beskikbaar is in of naby die woning.Waar meer as twee werknemers die akkommodasie deel, moet die werkgewer 'n gelyke bedrag van elk van die werknemers aftrek, waarvan die totale aftrekking nie 25% van die voorgeskrewe minimum loon mag oorskry nie. Die huidige minimum loon is R3 001.13, wat beteken dat die totale aftrekking beperk is tot R750.28.
- **Elektrisiteit, Water en dienste (10%)**
Dit is belangrik om kennis te neem dat die werkgewer slegs 10% vir behuising of vir elektrisiteit, water en dienste kan aftrek en nie 10% vir elk nie.
- **Rantsoene (10%)**
Wanneer die werkgewer die werknemer van rantsoene voorsien, mag die aftrekking daarvoor nie 10% oorskry nie.

Ander algemene aftrekkings kan insluit die verlies of skade aangerig aan eiendom, lenings, bydraes tot die Landbousektor Voorsorgfonds of pensioenfonds waarvan die werknemer 'n lid is, ledegelde van 'n vakbond, ensovoorts. Dit is belangrik om daarop te let dat aftrekkings vir lenings beperk is tot 10% van die werknemer se maandelikse vergoeding en dat aftrekkings vir verlies of skade nie 25% van die werknemer se maandelikse vergoeding mag oorskry nie en onderhewig is aan die volgende:

- Die verlies of skade het plaasgevind in die loop van diens as gevolg van die werknemer se opset en/of nalatigheid;
- Die werkgever het 'n regverdige prosedure gevolg en die werknemer 'n redelike geleentheid gegun om te wys waarom die aftrekking nie gemaak moet word nie.

Vervoer van werknemers

Die vervoer van werknemers na en van die werksperseel dui daarop dat die werkgever nie enige behuising aan die werknemer verskaf nie. Aangesien Sektorale Vasstelling 13 geen aftrekking spesifiseer vir die vervoer na en van die werksperseel nie, mag daar nie sonder die werknemer se toestemming enige bedrag afgetrek word vir vervoerkostes nie.

Die Nasionale Padvervoer Wet is egter onlangs gewysig en het streng vereistes afgekondig waaraan 'n voertuig moet voldoen indien werknemers vervoer word.

Dit word aanbeveel dat indien werknemers na en van die werksperseel vervoer word die voertuig so gou moontlik aangepas word om te voldoen aan wetgewing.

Dit word dan ook aanbeveel dat daar 'n ooreenkoms berek word met die werknemer welke bedrag aftrekbaar sal wees ten opsigte van vervoerkostes. Indien daar dus 'n bestaande dienskontrak is, sal daar 'n aparte toestemmingsvorm voltooi moet word deur die werknemer wat so 'n aftrekking magtig.

Die verhouding tussen 'n werkgever en werknemer is gebaseer op wedersydse voordele en respek. Duidelike reëls en riglyne verseker dat wrywing en misverstande beperk word wat op sy beurt nie net produktiwiteit nie, maar ook 'n positiewe werksomgewing bevorder. Vele besigheidsrisiko's moet dus daaglik deur die werkgever bestuur word. Die beste wyse waarop 'n werkgever arbeid as besigheidsrisiko kan aanspreek, is om proaktief op te tree en te verseker dat die dienskontrakte, salarisstrokies, dissiplinêre kode, prosedures en beleide in plek is en hierdie dokumentasie aan toepaslike wetgewing voldoen.

Die LWO spesialiseer in arbeidsreg vir die werkgever en bied 'n praktiese, gebruikersvriendelike en koste-effektiewe oplossing – kontak ons vandag vir die beste lidmaatskap opsie vir *jou* boerdery by ansofie@lwo.co.za.