



Ondersteun die Bokke
hierdie Rugby Wêreldbeker

INDEX

- Aanstelling van 'n trust as 'n lid van 'n beslote korporasie
- Voorgestelde konsepwysigings aan Artikel 7B van die Inkomstebelastingwet
- Waarom Amerika steeds die land van geleenthede is
- Die voordele van aanlyn-leer vir werkende professionele mense
- Afskakel voor inskakel
- Hoe om die huidige “huweliks- en gemeenregtelike verbintenislandskap” in Suid-Afrika te hanteer

Aanstelling van 'n trust as 'n lid van 'n beslote korporasie

Die CIPC het op 1 Januarie 2006 Praktyknota 1 gepubliseer waarin bepaal word dat trusts lede mag word van 'n beslote korporasie.

Van die vereistes sluit in:

- Geen regs persoon mag direk of indirek 'n begunstigde van die trust wees nie;
- Die getal natuurlike persone geregtig op voordele van die trust en die getal lede van die beslote korporasie mag nie meer as tien (10) wees nie; en
- Die trustees het persoonlik al die pligte en regte van 'n lid.

Die aansoek om 'n trust as lid van 'n beslote korporasie aan te stel, behels die volgende:

1. CK2-dokument voltooi en onderteken soos vereis;
2. Resolusie deur die lede om die aanstelling van die nuwe lid te magtig;
3. Bedankingsbrief (indien van toepassing) van die huidige lid/lede;
4. Mandaat wat 'n derdeparty magtig om die relevante dokumentasie by die Registrateur in te dien;
5. Magtigingsbrief uitgereik deur die Meester van die Hooggeregshof;
6. Spesiale regsmagtiging vir die aanstel van 'n verteenwoordiger vir die trust, geteken deur al die trustees;
7. Bevestigingsbrief deur die aangestelde verteenwoordiger van die trust wat die volgende bevestig:
 - i. Die naam, registrasienommer en adres van die trust;
 - ii. Volle name en vanne van al die trustees en ID-nommers;
 - iii. Die getal begunstigdes van die trust, met volle name, vanne en ID-nommers;
8. Afskrif van die gedeelte van die trust-akte waarin die begunstigdes van die trust gespesifiseer word; en
9. ID-dokumente van derdeparty, huidige aangestelde lede van die beslote korporasie en die verteenwoordigende trustee van die trust.

Kontak gerus CORE Co Services vir bystand met die aanstelling van 'n trust as 'n lid van 'n beslote korporasie.

[Voorberei deur Annette Prinsloo vir CORE Co Services (Edms.) Bpk.]
Vir meer inligting, kontak 051-448 8188



Voorgestelde konsepwysigings aan Artikel 7B van die Inkomstebelastingwet – wisselende vergoeding

Artikel 7B van die Inkomstebelastingwet (“Wet”) is in 2013 bekend gestel. Die hoofdoel van hierdie artikel was om die tydsberekening tussen aanwas en betaling van verskillende vorm van wisselende vergoeding in ooreenstemming te bring. Gevolglik het die bekendstelling van Artikel 7B voorsiening gemaak vir bepaalde bedrae om beskou te word as aanwas wat die werknemer toeval terwyl hulle eintlik reeds betaal is.

Die huidige omvang van Artikel 7B is egter beperk. Daar is bepaalde soorte wisselende vergoeding waarvoor daar nie in die artikel voorsiening gemaak word nie. Dit sluit byvoorbeeld nagskoftoelae en bystandtoelae in wat deur werkgewers aan werknemers betaal word.

Die voorgestelde wysiging aan Artikel 7B vervang gedefinieerde spesifieke soorte betalings wat as wisselende vergoeding beskou is met generiese karaktereenskappe. Die doelwit van die voorgestelde wysiging is dus om die definisie van “wisselende vergoeding” uit te brei om ander soorte inkomste in te sluit, byvoorbeeld nagskoftoelae en bystandtoelae wat aan werknemers betaal word.

Die voorgestelde bewoording lyk tans asof dit die definisie van wisselende vergoeding eerder beperk as om dit uit te brei. Soos met die beginsel wat die onderbou vorm van die konsep “kapitaal”, leen die beginsel wat die onderbou vorm van die konsep “wisselende vergoeding” soos uiteengesit in die Verduidelikende Memorandum homself nie tot presiese beskrywing nie.

In talle gevalle wat wisselende vergoeding behels, sal die bedrag van die vergoeding bepaal kan word “voor die reg op betaling” van daardie bedrag. ’n Voorbeeld hiervan is ’n werknemer wat ’n werkgewer nader vir goedkeuring om twee ure oortyd te werk. Voorts is daar ’n bepaling dat ’n bedrag binne die definisie van wisselende vergoeding sal val tot die mate waartoe die bedrag nie voor die reg op betaling van daardie bedrag bepaal kan word nie. Vir ’n bedrag om binne ’n persoon se bruto inkomste te val, moet dit ’n bepaalbare somtotaal in die hande van die belastingbetaler wees. Die huidige voorgestelde wysigings blyk dus oorbodig te wees.

Dit is ook problematies om voor te stel dat ’n werkgewer nie die identiteit van sy werknemers kan vasstel nie. Onsekerheid bestaan ten opsigte van waarom Artikel 7B nie van toepassing is indien die werknemer geregtig is op betaling van die bedrag twee maande na die maand waarin goedkeuring verleen is nie, eerder as in die maand nadat toestemming gegee is, soos wat in die Verduidelikende Memorandum uiteengesit word. Betalings aan werknemers wat deur die werkgewer goedgekeur is, byvoorbeeld jaarlikse bonusse, word nie altyd betaal in die maand wat volg op die maand waarin die bedrag goedgekeur is deur die werkgewer nie. Die Vergoedingskomitee mag byvoorbeeld in Oktober die bedrag goedkeur wat as ’n jaarlikse bonus aan werknemers betaal sal word, met die doel om daardie bonusse in Desember aan werknemers te betaal.

Aangesien die tydsberekening vir die betaling van die bonus nie saamval met die tydsberekening in subartikel (iii) van die voorgestelde wysiging nie, val dit nie binne die definisie van wisselende vergoeding nie en sal dit toeval tot die werknemer sodra die werknemer onvoorwaardelik reg op betaling tot die bedrag het. Dit kan daartoe lei dat die werkgewer werknemers se belasting ten opsigte van die bonus sal moet terughou alvorens die ontvangs daarvan deur die werknemer.

'n Werkgewer sal gewoonlik in staat wees om die bedrag betaalbaar aan die werknemer te bepaal wanneer die werknemer 'n vasgestelde aantal ure per nag werk terwyl op nagskof en betaal word in gevolge 'n spesifieke uurlikse tarief. Wanneer werknemers nagskof werk of op bystand is, mag hulle dalk egter hul nagskoftoelae en/of bystandtoelae vir die volle maand eers op die laaste dag van die maand ontvang. 'n Probleem ontstaan vir die werkgewer wanneer die betaalstaatlopie vroeër in die maand plaasvind, byvoorbeeld op die 25ste van die maand, en die werkgewer dan nie in staat is om 'n tweede betaalstaatlopie te onderneem om werknemers se belasting, Vaardigheidsontwikkelyngsheffings en Werkloosheidsversekeringsfonds-bydraes ten opsigte van die nagskoftoelae en bystandstoelae wat op die laaste dag van die vorige maand aan werknemers betaal is aan die Suid-Afrikaanse Inkomstediens oor te betaal teen die 7de van die volgende maand nie.

Daarom word daar probleme voorsien indien die voorgestelde wysigings nie heroorweeg word ten gunste van die status quo met die byvoeging van gedefinieerde kategorieë van vergoeding wat beoog word om in Artikel 7B ingesluit te word nie. Die beginsel wat die onderbou vorm van die konsep van wisselende vergoeding kan nie maklik gedefinieer word nie.

[Voorberei deur CORE TAX
Vir meer inligting, kontak 051-448 8188]



Waarom Amerika steeds die land van geleenthede is

“Vir 240 jaar al is dit ’n groot fout om teen Amerika te wed en nou is ook nie die tyd om te begin nie. Amerika se goue gans van handel en innovering sal voortgaan om meer en groter eiers te lê. Amerika se beloftes rondom maatskaplike sekerheid sal nagekom word en waarskynlik nog meer vrygewig raak. En ja, Amerika se kinders sal selfs beter leef as hul ouers.” – Warren Buffett, 2016

Sommige dink dalk dat Amerika tans in ’n bedenklike toestand is. Die verskil tussen dié wat het en dié wat nie het was nog nooit groter nie. Federale regeringskuld het ontplof tot meer as \$20 triljoen. En President Donald Trump se twiets het politieke galbraking tot nuwe hoogtes geneem. Wat ook al jou politieke oortuigings, die Amerikaanse demokrasie bly ’n raserige kontakspoor. Dit verg die wysheid en perspektief van iemand soos Warren Buffet om die aanvaarde standpunt uit te daag dat Amerika op die rand van ’n afgrond is.

Steeds bo aan die globale voedselketting

’n Gereelde ontleding van waar die Amerikaanse ekonomie staan in vergelyking met ander lande se ekonomieë bied die teenmiddel vir die verwronge idee dat Amerika sy ekonomiese towerkrag verloor het. Oor die afgelope dekade was Amerika steeds by verre die wêreld se rykste land gemeet aan bruto binnelandse produk (BBP) – die breedste maatstaf vir ekonomiese welvarendheid. Geen ander land in die wêreld kom eens naby nie. Amerika se BBP was \$20.4 triljoen in 2018 – en sal waarskynlik vanjaar meer as \$21 triljoen wees. Die Amerikaanse ekonomie is vandag so groot soos die volgende drie ekonomieë – China, Japan en Duitsland - gekombineer.

In 2003 het Earl Fry, ’n professor in politieke wetenskap aan die Brigham Young-universiteit, ’n kaart geskep waarop die name van Amerikaanse state vervang is met die naam van ’n land wat min of meer dieselfde BBP het as daardie staat se bruto produk. Die projek word gereeld op datum gehou. ’n Kykie na die mees onlangse kaart van 2016 bied ’n paar fassinerende – en onverwagte - vergelykings.



Indien dit 'n land was, sou Kalifornië se ekonomie van \$2.5 triljoen die sesde grootste in die wêreld gewees het, min of meer dieselfde as dié van Brittanje. Texas se ekonomie van \$1.6 triljoen is gelykstaande aan die ekonomie van Kanada – en op sy eie sou dit die tiende grootste gewees het. New York spog met 'n ekonomie van \$1.5 triljoen, wat dit net onder Texas plaas, maar voor nr. 12 Suid-Korea (\$1.4 triljoen), nr. 13 Rusland (\$1.28 triljoen) en nr. 14 Australië (\$1.26 triljoen). Met 'n gesamentlike ekonomie van \$5.74 triljoen sal daardie drie Amerikaanse state die derde grootste ekonomie op die planeet wees.

Daar is twee belangrike aspekte om in gedagte te hou met die kaart van die Amerikaanse ekonomie. Eerstens is dinamiese veranderinge in die globale ekonomie verskans wanneer gekyk word na die kaart as 'n statiese oomblik. In 2007 was Duitsland en China – in daardie stadium die derde en vierde grootste ekonomieë – kleiner as die ekonomieë van Texas en Kalifornië saam. Vandag is Duitsland se ekonomie steeds kleiner, maar China se ekonomie is meer as twee keer groter. In 2007 was Indië se \$800 –miljard-ekonomie gelyk aan dié van Florida. Vandag is dit drie keer groter as die ekonomie van die Sonskynstaat. Sowel China as Indië het enorme treë vorentoe gegee.

Tweedens maak die kaart nie voorsiening vir bevolkingsgroei nie. Hier is hoekom dit belangrik is: Kalifornië en Texas het 'n gekombineerde bevolking van 67 miljoen. China se bevolking is 1.38 miljard. Kom ons neem aan dat China in die volgende tien jaar die grootste ekonomie raak. Selfs as – en dit is 'n groot “as” – China voortgaan om teen sy huidige pas te groei, sal sy burgers teen 2050 steeds net 50% so ryk wees soos Amerika se burgers op 'n per capita-basis.

Hoekom Buffet in 'n bulmark glo

Die afgelope dekade was daar heelwat kompetisie vir 'n posisie onder die wêreld se globale ekonomieë. Die algemene opvatting is dat dit teen 'n groot koste vir Amerika gekom het. Die feite skets egter 'n ander prentjie. In 2016 het Amerika 24.7% van die wêreld se BBP vervaardig, met slegs sowat 4.5% van die wêreld se bevolking. Dit is rofweg dieselfde persentasie globale produksie as in 2007 – die jaar voor die globale finansiële krisis. Dit is ook dieselfde proporsie as in 1980 – die jaar toe Ronald Reagan verkies is.

Ja, die Amerikaanse ekonomie het sy uitdagings – 'n ontploffing in staatskuld, 'n stagnerende middelklas en 'n stukkende gesondheidsorgstelsel. As 'n langtermyn-belegger verstaan Warren Buffet egter vandag se politieke en ekonomiese geraas as presies dít. En hy waarsku met reg teen die denkfout om téén Amerika te wed. Die Amerikaanse ekonomiese kaart is 'n duidelike herinnering aan waar Amerika op die globale verhoog staan. Hierdie perspektief is nou belangrik, want, veral in die lig van toenemende pessimistiese hoofopskrifte, is dit belangriker as ooit om erkenning te gee aan die talle geleenthede wat die Amerikaanse ekonomie en aandelebeurs steeds aan beleggers bied.

Bron: www.wealthyretirement.com (skrywer: Nicholas Vardy)

[Voorberei deur CORE FINANCIAL SOLUTIONS
Vir meer inligting, kontak 051-448 8188 **]**



CORE Online Academy – die voordele van aanlyn-leer vir werkende professionele mense

In vandag se tyd, met lang doenlysiens en besige skeduldes, is dit moeilik vir werkende professionele mense wat verder wil studeer en hul vaardighede wil verbeter om tyd te kry om klasse by te woon. Dit is waar aanlyn-leer kan help. Aanlyn-leer bied aan jong professionele mense die geleentheid om hul graadstudie aanlyn te voltooi, hul werkprestasie te verbeter en om vaardighede te ontwikkel wat hulle sal help om hul loopbaan- en persoonlike doelwitte te bereik.

CORE Online Academy is ontwikkel met hierdie besige mense in gedagte. Dit bied aan leerders bekostigbare, gehalte-kursusse vir vaardighedsontwikkeling vir die werkplek en persoonlike verryking.

Aanlyn-leerportale soos CORE Online Academy bied talle voordele aan leerders, insluitend:

1. Verbeter behoud van kennis

Aanlyn-leer bied aan leerders die vermoë om teen hul eie pas en in hul eie tyd te leer. Dit verbeter die behoud van kennis. Leerders kan op hul eie deur elke module werk, pleks daarvan om met die res van die leerders in die klas tred te hou. Leerders kan aanlyn-kursusse doen wanneer dit vir hulle gerieflik is, wat beteken dat hulle hul werklik in die ervaring kan inleef.

2. Geen tyd? Geen probleem nie!

CORE Online Academy bied aan leerders 24/7-toegang tot ons leerportaal, wat beteken dat leerders toegang het tot die kursusse wanneer hulle tyd het om dit te doen. Aanlyn-leer pas sonder enige moeite by enige skedule in.

3. Enige tyd, enige plek, enige toestel

Besige mense is geneig om nie vir klasse in te skryf nie, aangesien hulle dikwels te min tyd het. Indien hulle inskryf vir 'n klas wat hulle fisiek moet bywoon, beteken dit dikwels dat hulle moet kies tussen opvoeding, professionele verantwoordelikhede en persoonlike verpligtinge. Aanlyn-leer meng egter nie in met 'n besige skedule nie, aangesien dit enige plek, enige tyd en op enige toestel met internettoegang gedoen kan word.

4. Aanpasbare leerervaring

Geen twee leerders is dieselfde nie, wat beteken dat geen twee leerervarings dieselfde moet wees nie. Aanlyn-leer bied aan werkende professionele mense die geleentheid om die leerervaring aan te pas by hul behoeftes sodat hulle beheer het oor wat hulle leer, hoe hulle leer en wanneer hulle leer.

5. Bemagtig en motiveer

Laaste, maar nie die minste nie, kan aanlyn-leer jong professionele mense bemagtig en motiveer. Dit bemagtig hulle om beheer van hul opvoeding te neem en help hulle om sowel hul persoonlike as hul loopbaandoelwitte te bereik deur die nodige vaardighede te ontwikkel. Besige mense kan volle verantwoordelikheid neem vir hul opvoeding en vaardighedsontwikkeling, wat aan hulle die motivering bied om aktiewe deelnemers te raak in hul eie opvoeding en leerervaring.

CORE Online Academy bied aan leerders verskeie vaardigheidskursusse vir die werkplek, asook kursusse vir persoonlike verryking. Neem beheer van jou opvoeding en begin vandag nog leer saam met CORE Online Academy.

**[VOORBEREI DEUR CORE EXECUTRAIN
VIR MEER INLIGTING, KONTAK 051-448 8188]**



Strenghtfinder coach

Afskakel voor inskakel

Konnekteer vs Diskonnekteer

Onderweg na die 4de Industriële Revolusie raak alles meer en meer gekonnekteer tot op die punt waar ons nie meer kan diskonnekteer of afskakel nie. Ongelukkig gebeur dit ten koste van die belangrikste verbintenis, naamlik tot die self.

Ten einde weer by onself in te skakel moet ons eers afskakel van ons alomteenwoordige toestelle, toerusting, skerms en sosiale media. Om op 'n oppervlakkige manier verbind te wees tot die hele wêreld kan verhoed dat ons 'n dieper verbintenis vorm met diegene naaste aan ons (A. Huffington in haar boek Thrive).

Hoewel ons 24/7 verbind is met familie, vriende en kollegas op digitale platforms beteken dit nie dat ons betekenisvolle verhoudings met hulle het nie. Betekenisvolle verhoudings word gebou op menslike platforms in 'n kantoor, in jou vriend se huis of in jou ma se kombuis, afgeskakel van die kuberruim.

Geluk vs Betekenis

Geluk word beskryf as 'n tydelike emosionele staat bepaal deur eksterne kragte terwyl betekenis 'n staat van bestaan is wat bepaal word deur 'n interne sin van behoort en waarde.

Navorsing wys dat mense in ryk, ontwikkelde lande oënskynlik hoë tellings aanteken op die Geluksindeks, maar lae tellings op die Lewe het Betekenis-indeks. Ironies kry armer, ontwikkelende lande hoër tellings op die Lewe het Betekenis-indeks. Daar is talle redes hiervoor, maar een daarvan is die gebrek aan tegnologiese konneksie en die teenwoordigheid van fisieke menslike interaksie.

Betekenis in die werkplek

Ons bring die grootste gedeelte van ons dag in die werkplek saam met kollegas, bestuurders en werknemers deur. Aangesien betekenis 'n sin van behoort en waarde impliseer, is die vereiste om betekenis te vind fisieke menslike interaksie wat kan ontwikkel tot betekenisvolle verhoudings.

Sekere boodskappe moet bloot nie op digitale platforms oorgedra word nie. Moenie 'n verjaardagkaartjie per e-pos stuur aan jou kollega in die kantoor langs jou nie. Stap eerder nader, skud sy hand, maak oogkontak en span jou brein in om hom 'n spesiale dag toe te wens. Moenie 'n kollega per e-pos gelukwens met sy graad nie. Gaan eerder na sy kantoor en vra hom uit oor sy ervaring en sy toekomsplanne.

Strenghtfinder coach

Die universele behoefte tussen mense is om te behoort en waardig te voel. Dit gebeur slegs wanneer mense betrokke is by betekenisvolle verhoudings. Die mate van werknemerbetrokkenheid sal altyd beïnvloed word deur die gehalte van betekenisvolle verhoudings in die werkplek.

'n Ingeskakelde kultuur begin by jou

Die leier bepaal die kultuur van inskakeling in die span. Wanneer laas het jy 'n een-tot-een gesprek met jou spanlede gehad? Weet jy hoe dit met hulle familie gaan, of het jy bloot die vorm vir spesiale verlov geteken sonder om betrokke te raak?

Hoe om 'n ingeskakelde kultuur te begin

Daar is talle maniere om dit te doen, maar een-tot-een gesprekke bly die maklikste en mees effektiewe manier om 'n verbintenis te vorm. Hier is 'n paar wenke:

- Een-tot-een sessies.
- Skakel julle toestelle af.
- Bepaal 'n informele toon vir die sessie.
- Verduidelik aan die spanlid dat dit nie 'n prestasiebeoordeling is nie, maar 'n eerlike inskakeling om 'n verhouding te bou.
- Daar is geen vasgestelde agenda nie en die werknemer behoort die meeste van die praatwerk te doen.
- Raak goed daarmee om ondersoekende vrae te stel. Mense vra slegs vrae wanneer hulle werklik belangstel in iemand anders.
- Verken die werknemer se persoonlike en korporatiewe doelwitte en drome.
- Bied bystand en/of raad wanneer van toepassing.
- Vra vir terugvoer oor jou bestuurstyl.
- Som die sessie op.
- Herskeduleer die opvolgsessie.

Ja, om in te skakel by ander is tydrowend, maar dit is nie 'n opsionele ekstra indien jy wil hê jou werknemers moet betrokke wees en eienaarskap neem van hul verantwoordelikhede nie.


Indien jy gesien wil word as 'n uitstekende leier moet jy 'n katalisator wees vir verbintenis en inskakeling in jou maatskappy.

Socrates het gesê: "Kennis van jousef is die begin van wysheid." Ek sou dit vir ons huidige wêreld parafraseer as "Skakel weer by jousef in."



Vorberei deur Mariaan Maartens
StrengthsFinder Coach





Hoe om die huidige “huweliks- en gemeenregtelike verbinteniskap” in Suid-Afrika te hanteer

Suid-Afrika se grondwet is een van die mees demokratiese en inklusiewe ter wêreld. Dit is noodsaaklik om al die uiteenlopende kulture, rasse, seksuele oriëntasies, genders, etniese agtergronde, tale en gelowe te akkommodeer van die mense wat ons reënboognasie vorm. Hierdie inklusiwiteit en aanvaarding van ons verskille is duidelik wanneer jy kyk na al die verskillende wette, statute en regspraak wat tans gebruik word om die wetlike gevolge te bepaal van die verskillende soorte huwelike en verbintenisse wat in ons land geakkommodeer word.

Dit is ’n uitdaging om op hoogte te bly van al die reëls van toepassing op huwelike en die voortdurende veranderinge in regspraak. Dit is belangrike en relevante inligting vir regspraktisyns, rekenmeesters en finansiële adviseurs aangesien die implikasies en toepassing van al hierdie wette verreikende gevolge vir kliënte inhou wat nie slegs op hul finansiële welstand van toepassing is nie. Ons moet in staat wees om hierdie reëls te verstaan en om aan kliënte die wetlike gevolge van hul keuse van huwelike, burgerlike verbintenisse of huishoudelike verbintenisse te verduidelik. Die keuse wat hulle uitoefen het nie net ’n invloed vir die duur van die verbintenis nie, maar ook vir wanneer so ’n verbintenis ten einde loop, hetsy deur die dood of ’n egskeiding.

Hierdie artikel sluit ’n skematiese uiteensetting in met soveel as moontlik van die relevante inligting wat al die vorme van huwelike en verbintenisse in Suid-Afrika beheer, watter wette van toepassing is en of die lewensmaats as eggenote gesien word vir die doeleindes van die Wet op Onderhoud van Langslewende Gades Wet 27 van 1990, die Wet op Intestate Erfopvolging Wet 81 van 1987 en vir pensioenvoordele. Dit sluit ook belangrike uitsprake in wat gelei het tot nuwe ontwikkelinge vir daardie spesifieke soort verbintenis. Gelukkig is Suid-Afrikaanse wetgewing nie staties nie en wetgewende veranderinge vind wel plaas – soms vinniger as wat ons verkies en soms veel stadiger as nodig.

Die Suid-Afrikaanse Regshersieningskommissie het Projek 144 onlangs bekend gestel, wat handel oor ’n enkele huwelikswet. Dit het op 31 Augustus 2019 vir kommentaar gesluit. Die doel hiervan, volgens die Minister van Binnelandse Sake, Aaron Motsoaledi, is om voorsiening te maak vir “’n nuwe, enkele huwelikswet wat Suid-Afrikaners van verskillende seksuele oriëntasies, geloofs- of kulturele oortuigings in staat te stel om wettig in die huwelik te tree in ooreenkoms met die grondwetlike bepaling van gelykheid”. Hierdie dokument beloof heelwat positiewe veranderinge en die doelwit is om ’n eenvormige benadering te skep tot die hantering van die verskillende soort verbintenisse in Suid-Afrika.

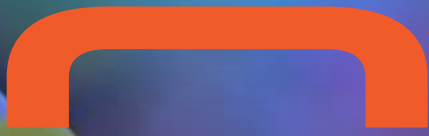
Die praktiese implementering van ’n enkele huwelikswet om al die verskillende soorte huwelike en verbintenisse te beheer mag dalk meer van ’n uitdaging wees. ’n Enkele benadering was tot dusver nog nie suksesvol in ons land nie.

Slegs tyd sal leer hoe hierdie wet die huidige situasie sal verbeter. Aangesien hierdie voorstel nog in die beginfase is, sal ons steeds die huidige verwarrende landskap van verskillende wette, regspraak en gemenerereg moet navigeer. Hopelik sal die “padkaart” hieronder die reis ietwat vergemaklik.

SCHEMATIC REPRESENTATION OF THE CURRENT "MARRIAGE AND RELATIONSHIP LANDSCAPE" IN SOUTH AFRICA*					
MARRIAGES				LIFE PARTNERS	CIVIL PARTNERSHIP
CIVIL MARRIAGES (Common law Marriage)	MARRIAGES UNDER CIVIL UNION ACT	CUSTOMARY MARRIAGES	RELIGIOUS MARRIAGES (non-state law)	DOMESTIC PARTNERSHIP	CIVIL PARTNERSHIPS UNDER CIVIL UNION ACT
Opposite-sex couples Monogamy only	Same-sex & opposite-sex couples Monogamy only	Monogamous and polygamous customary marriages	Monogamous and polygamous customary marriages	Same-sex & opposite-sex couples Monogamy only	Same-sex & opposite-sex couples Monogamy only
MARRIAGE ACT, 25 OF 1961	CIVIL UNION ACT, 17 of 2006 (marriage)	RECOGNITION OF CUSTOMARY MARRIAGES ACT 120 OF 1998	<p>MUSLIM MARRIAGE</p> <ul style="list-style-type: none"> Not a formal marriage in SA law - technically no COP (Dealt with as out of COP) Maintenance of Surviving Spouses Act and Intestate Succession Act applicable. Partners can claim pension interest. Khan v Khan 2005 (2) SA 272 (T). Daniels v Campbell 2001 7 BCLR 735 (CC). Women's Legal Centre Trust v President of the Republic of South Africa and Others, Faru v Bingham N.O. and Others, Esau v Esau and Others (22481/2014, 4466/2013, 15877/2015) [2015] ZAWCHC 109; [2015] 4 All SA 591 (WCC); 2015 (8) SA 598 (WCC) (31 August 2015). 	<ul style="list-style-type: none"> Piecemeal recognition provided by courts and legislature. Not a formal marriage in SA Law - technically no community of property. Dealt with as if out of COP. Can conclude a contract to govern aspects such as division of property upon termination of the partnerships. Maintenance of the surviving spouses act NOT applicable. Intestate Succession Act applicable to permanent same-sex partners not extended to heterosexual domestic partnerships. No rights to pension benefits. 	CIVIL UNION Act, 17 of 2006
<ul style="list-style-type: none"> If no antenuptial contract (ANC) - in community of property. (COP) If ANC: either out of COP excluding the accrual system or out of COP with the accrual system. Maintenance of Surviving Spouses Act and Intestate Succession Act applicable. Partners can claim pension interest. 	<ul style="list-style-type: none"> If no ANC - in COP If ANC: either out of COP excluding the accrual system or out of COP with the accrual system. Maintenance of Surviving Spouses Act and Intestate Succession Act applicable. Partners can claim pension interest. 	<ul style="list-style-type: none"> Monogamous marriage: In COP Polygamous marriage: before 15/11/2000 out of COP. Polygamous marriage after 15/11/2000 - in COP Maintenance of Surviving Spouses Act and Intestate Succession Act applicable. Partners can claim pension interest. Gumede (Born Shange) v President of the RSA and others (2006) JOL 22879 CC. On 24 July 2019 approved submission of the Draft Recognition of Customary Marriages Amendment Bill of 2019 to parliament. So expect changes 			<ul style="list-style-type: none"> If no ANC - in COP If ANC: either out of COP excluding the accrual system or out of COP with the accrual system. Civil Partnerships under the Civil Unions Act differs in that it recognises partnerships that are not solemnised by marriage. This affords couples who choose not to marry the right to enjoy the benefits that marriage brings, in terms of sharing in the joint estate. Minister of Home Affairs and Another v Fourie and Another (CCT 40/04) (2005) TACC 19; 2006 (3) BCLR 355 (CC); 2006 (1) SA 524 (CC) (1 December 2005)

*Based on the scheme provided by J& Robinson et al Introduction to South African Family Law 6th e Printing Things, Potchefstroom 2016 40 and a scheme provided by Nici McDonald PSG for UFS diploma and adapted by Christa Rauteubach

Voorberei deur CORE TRUST & ESTATES
Vir meer inligting, kontak 051-448 8188



the future - now



MTN

MTN

CORE

ASSOCIATED | GEASSOSIEERD



www.thecoregroup.co.za