
**"THE SHOW MUST GO ON!"
BESERINGS VAN DRAMASTUDENTE TYDENS OPLEIDING**

ISSN 1727-3781



2009 VOLUME 12 NO 1

**"THE SHOW MUST GO ON!"
BESERINGS VAN DRAMASTUDENTE TYDENS OPLEIDING**

R Snyman* en J Deacon**

1 Inleiding

"The show must go on" word in die vermaaklikheidswêreld gesê om akteurs te maan dat die vertoning moet voortgaan en dat die spelers moet aanhou toneelspeel sonder om die vertoning te onderbreek, ondanks 'n fout wat ingesluit het of enige emosie wat die akteur of aktrise beleef voor die gordyne oopgaan. Die vertoning moet voortgaan asof niks gebeur het nie.

Dit gebeur dikwels dat veel meer agter die skerms plaasvind as waarvan die gehoor bewus is. Akteurs word ook (soos ander werknemers) aan gevaarsituasies of potensiële gevaarsituasies blootgestel. Ongelukke gebeur (ook in die teaterwêreld) onvoorsiens en is soms ook onvermydelik, en beserings word opgedoen.

Hierdie artikel fokus spesifiek op dramastudente aan tersiêre inrigtings en die risiko's waaraan hulle blootgestel word tydens deelname aan toneelopvoerings wat deel uitmaak van hulle praktiese opleiding. Ondersoek word ingestel na die mate van beskerming wat die student geniet indien hy/sy 'n besering sou opdoen en wat die presiese aard is van die regsverhouding wat tussen die student, dosent en tersiêre instelling bestaan. Die aanspreeklikheid van die tersiêre instelling en ook van die dosent word in oënskou geneem en in samehang hiermee word ook ondersoek ingestel na die vraag of 'n student in hierdie omstandighede as werknemer geklassifiseer sou kon word.

* LLB. Assistent-navorsers aan die Universiteit van die Vrystaat.

** LL.M. Lektor in die Departement Handelsreg aan die Universiteit van die Vrystaat.

Die doel van die artikel is om die arbeidsregtelike aard van die verhouding tussen die partye te ondersoek ten einde te bepaal watter beskerming aan die studente in hierdie omstandighede verleen kan word. Eerstens word gekyk na wetgewing om vas te stel of die student as 'n werknemer geklassifiseer kan word. Vervolgens word vasgestel wie die student se werkgever is. Dán eers kan daar op moontlike statutêre remedies ingegaan word.

Die definisie van 'n "werknemer" ingevolge artikel 213 van die *Wet op Arbeidsverhoudinge*¹ (hierna WAV) is die volgende:

- (a) iemand, behalwe 'n onafhanklike kontrakteur, wat vir iemand anders of die Staat werk en wat besoldiging ontvang of geregtig is om besoldiging te ontvang; en
- (b) iemand anders wat op enige wyse help om die besigheid van 'n werkgever voort te sit of te bedryf,

en "in diens" en "diens" het betekenisse wat met dié van "werknemer" ooreenstem
... .

Hieruit is dit duidelik dat die Wet twee tipes werknemers onderskei: een wat besoldiging ontvang of daarop geregtig is en een wat nie besoldig word nie, maar die besigheid van die werkgever voortsit. 'n Student in 'n dramaproduksie word nie vir sy/haar diens besoldig nie. Die vraag is egter of 'n student onder subparagraaf (b) geklassifiseer kan word as iemand wat sy/haar werkgever se besigheid help voortsit in dié opsig dat hy/sy 'n vertoning lewer wat geld inbring vir die universiteit se dramadepartement, asook bydra tot reklame vir die universiteit.

By die begrip "werknemer" is inbegrepe²: geleentheidswerkers, werknemers wat nog 'n proeftydperk dien en ander tydelike werkers. Om vas te stel waar 'n student presies inpas, moet daar gekyk word na verskeie definisies van onder andere 'n onafhanklike kontrakteur, 'n geleentheidswerker, proeftydperkwerker of tydelike werker. In die Suid-Afrikaanse regspraak kom daar nie veel gevalle voor waar 'n persoon tydens 'n opvoering beseer is nie. Die enkele gevalle

1 66 van 1995.

2 Van Jaarsveld en Van Eck *Kompendium van Arbeidsreg* 31.

waarna wel in regspraak verwys word, is onder andere in die hofsake wat hierna bespreek sal word.

In *Young v Workmen's Compensation Commissioner*³ is 'n aktrise beseer as gevolg van die nalatigheid van haar werkgewer. Haar eis om skadevergoeding het geslaag, aangesien haar werkgewer (PACT) 'n gevaarsituasie op die verhoog geskep het en nie die nodige stappe gedoen het om 'n ongeluk te voorkom en die werknemers te beskerm nie. Die hof het bevind dat die aktrise nie self ook bydraend nalatig was nie. Die hof het beslis dat 'n persoon wat in 'n noodsituasie verkeer, wat deur iemand anders veroorsaak is, nie nalatig kan wees indien daar dan 'n berekeningsfout begaan is of die verkeerde opsie gekies is om die ongeluk te voorkom nie.

In die saak van *Vaughan-Heapy v Natal Performing Arts Council*⁴ het 'n musikant 'n eis vir skadevergoeding ingestel vir beserings wat hy opgedoen het tydens 'n opvoering terwyl hy tydelik in diens was. Die werkgewer het aangevoer dat die musikant 'n werknemer is ingevolge die *Ongevallewet*⁵ en dus 'n eis moes instel by die Kommissaris uit die Ongevallefonds. Die aansoek het nie geslaag nie. Die hof het beslis dat die werkgewer nie vir iemand soos die musikant wat nie 'n permanente werknemer is nie, om spesiale dekking aansoek gedoen het nie; daarom kan die musikant nie as 'n "werker" bestempel word as hy/sy die werkgewer nie versoek het om as 'n werker te kwalifiseer nie. Dit is ook obiter aangedui dat selfs al is daar aan al die voorvereistes voldoen om die musikant as 'n werker te bestempel, sou die toestemming van die werknemer nie nodig gewees het nie.

In *Knouws v Administrateur, Kaap*⁶ was die skoolhoof aanspreeklik vir 'n skolier se beserings omdat hy nie voldoende voorsorgmaatreëls op die skoolterrein getref het nie. Die skoolhoof is in dieselfde posisie teenoor die skolier, wat nie 'n werknemer is nie, as 'n dosent teenoor sy/haar student.

3 1998 (3) SA 1085 (T) op 1085.

4 1991 (1) SA 191 (D) op 191.

5 30 van 1941.

6 1981 (1) SA 544 (K) op 544.

Daar kom ook ooreenkomste voor tussen die posisie van 'n dramastudent en die posisie van 'n sportbeoefenaar wat 'n besering opdoen tydens oefeninge onder leiding van 'n afrigter. In die sportreg word die aard van die verhouding tussen 'n afrigter en sportbeherende liggaam, tussen 'n speler en afrigter, tussen spelers en 'n beherende liggaam en tussen skeidsregters en die beherende liggaam op so 'n wyse omskryf dat die vermoede bestaan dat die speler/afrigter/skeidsregter 'n werknemer is.⁷ Die klem word geplaas op "risikobestuur" wat byvoorbeeld voorkoming van beserings, veiligheid en versekering insluit.⁸ Daar sal dan vasgestel moet word of hier 'n verband bestaan tussen die verhouding tussen 'n sportbeoefenaar en sy/haar afrigter en dié tussen 'n dosent en sy/haar student.

2 Regsverhouding

2.1 *Werknemer-werkgewerverhouding*

Dramastudente aan die universiteit neem dikwels aan opvoerings en vertonings deel as deel van hulle praktiese opleiding. Die student word onder die gesag van die dosent geplaas en het dikwels nie 'n keuse of hy/sy aan die vertoning wil deelneem, of nie. 'n Situatie kan gevolglik ontstaan waarin die dosent moontlik nalatig is, wat dan meebring dat die omstandighede waarin die studente moet werk, onveilig is.

Die vraag ontstaan of die status van 'n student dié van werknemer is en of die arbeidsreg enigsins van toepassing is op genoemde verhouding. Om die verhouding te identifiseer moet daar gekyk word na die definisie van 'n werknemer ingevolge die WAV⁹ en die *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* (hierna WBDV)¹⁰ (die definisie in hierdie twee wette stem ooreen, soos hierbo

7 Cloete *Introduction of Sports Law* 72.

8 Cloete (n 6) 121.

9 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

10 *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997.

uiteengesit) asook die Goeie Praktykskode¹¹ om te kan bepaal wie as 'n werknemer bestempel kan word.

Die definisie in die WBDV en die WAV onderskei tussen twee tipes werknemers, naamlik: 'n werknemer is iemand wat besoldiging ontvang vir die diens wat hy/sy lewer, en aan die ander kant, iemand wat help om die besigheid voort te sit of te bedryf, maar wat nie daarvoor besoldig word nie. Besoldiging hoef nie noodwendig ooreenkomstig die Goeie Praktykskode 'n salaris te wees nie:

The fact that an employee does not receive a conventional salary or wage package, or does not have the same medical aid or pension as other employees, should not be relied upon as the only basis for deciding that he or she is or is not an employee. However, the manner and method of payment may be one factor along with others that lead to a conclusion that a person is not an employee.¹²

Die bepalings van artikel 213 van die WAV¹³ is op alle werknemers (soos hierbo gedefinieer) van toepassing. Die Wet bepaal egter duidelik dat 'n onafhanklike kontrakteur nie 'n werknemer is nie. Verder kan daar ook afgelei word dat:

- (a) verteenwoordigers (agente) en lashebbers ook nie werknemers is nie;
- (b) sub-artikel (b) van die definisie se reikwydte strek veel verder as die gewone geval van 'n definisie en kan selfs uit 'n sekere hoek beskou, agente en volgens sommige skrywers ook onafhanklike kontrakteurs insluit.¹⁴

Dit blyk die bedoeling te wees dat soveel moontlik werknemers beskerm moet word, al word die werk op 'n tydelike basis verrig of al word hulle nie besoldig nie.

2.2 Die onafhanklike kontrakteur

11 GK 1774 in Staatskoerant 29445 van 1 Desember 2006.

12 Deel 3 item 47 en 48.

13 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

14 Van Jaarsveld en Van Eck (n 2) 31. Daar moet egter in dieselfde asem opgemerk word dat die houe hierdie frase al geïnterpreteer het om nie onafhanklike kontrakteurs in te sluit nie. Die invalshoek van die argument sou dus bepalend wees vir die interpretasie.

Wat is 'n onafhanklike kontrakteur en wanneer sal 'n persoon of 'n dramastudent as 'n onafhanklike kontrakteur kwalifiseer? Fouché definieer die ooreenkoms van 'n onafhanklike kontrakteur soos volg:

A contract of letting and hiring of work is a reciprocal contract between an employer and an independent contractor in terms of which the latter undertakes to build, manufacture, repair or alter a corporeal thing within a certain period, and the employer undertakes to pay the contractor a reward in return therefor.¹⁵

Artikel 83A van die BCEA en artikel 200A van die WAV wek die vermoede dat, ongeag die formaat van die kontrak, 'n persoon wat minder as 'n sekere bedrag verdien (tans R115 572), 'n werknemer is as daardie persoon onderhewig is aan die beheer van 'n ander of deel uitmaak van 'n werkgewerorganisasie of vir die persoon gewerk het vir 'n minimum van 40 uur per maand vir die voorafgaande drie maande, of afhanklik is van die ander persoon of vir slegs een persoon werk of indien die ander persoon die gereedskap voorsien vir die werk wat gedoen moet word.¹⁶

Tradisioneel word drie toetse in die Suid-Afrikaanse gemenerereg aangelê om onderskeid te tref tussen 'n onafhanklike kontrakteur en 'n werknemer.¹⁷ Die eerste toets is die sogenaamde "toesighoudende" (kontroletoeets) en "beheertoets". Die doel van hierdie toets is om vas te stel of een party die werk van die ander party beheer. Dit veronderstel dat die werkgewer nie net sê hoe nie, maar ook waar en wanneer die werk gedoen moet word.

In *R v Feun*¹⁸ is gesê dat volkome beheer van die werkgewer nie nodig is nie, maar dat 'n mate van beheer noodsaaklik is voordat die werker as 'n werknemer geklassifiseer kan word. Die beheertoets is egter nie besonder behulpsaam as dit in isolasie toegepas word nie. Dat sekere werknemers oor 'n wye diskresie oor hulle werk beskik, is nie genoeg om as 'n onafhanklike kontrakteur beskou te word nie.

15 Du Plessis en Fouché *Practical guide to Labour Law* 9.

16 Grogan *Workplace Law* 18.

17 Grogan *Workplace Law* 19.

18 1954 1 SA 58 (T).

Die tweede toets is die "organisasietoets". Hiervolgens word daar gekyk na die mate waarin 'n werker met die werkgewer se organisasie geïntegreer is. Hierdie toets is egter deur die hof verwerp as synde te vaag.¹⁹

Die tekortkominge van die twee toetse het gelei tot die ontwikkeling van die derde toets, naamlik die "dominante-indrukstoets" wat gevolg is in die saak *Ongevallekommissaris v Onderlinge Versekeringsgenootskap AVBOB*.²⁰ Wanneer die toets toegepas word, word verskeie aspekte²¹ in ag geneem, naamlik die reg op toesig, die afhanklikheid van die werknemer van die werkgewer vir die lewering van sy diens, of die persoon vir iemand anders kan werk, of die werker 'n spesifieke hoeveelheid tyd aan die werk moet afstaan,²² of die werker sy werk persoonlik moet verrig,²³ of die werker volgens 'n spesifieke vaste koers of kommissie betaal word,²⁴ of die werker sy eie gereedskap gebruik²⁵ en of die werkgewer die gesag het om die werker te dissiplineer. Na opweging van hierdie aspekte beslis die hof of die werker 'n werknemer of 'n onafhanklike kontrakteur is.

Die hof sê uitdruklik:

Waar 'n verhouding elemente van sowel 'n diensverhouding as van 'n ander soort verhouding bevat, moet 'n poging aangewend word om vas te stel welke soort verhouding die sterkste uit al die feite spreek, of wat die 'dominante indruk' is wat die kontrak op 'n mens maak.²⁶

As daar gekyk word na wat die verskil is tussen 'n werknemer en 'n onafhanklike kontrakteur, moet daar vasgestel word watter soort verhouding die sterkste na vore kom.

19 *R v AMCA Services* 1962 (4) SA 537 (A).

20 1976 (4) 446 SA (A).

21 *Manamela* 2002 SA Merc LJ 109.

22 *Dennis Edwards & Co v Lloyd* 1919 TPD 291.

23 *Smit v Workmen's Compensation Commissioner* 1979 (1) SA 51 (A).

24 *Dennis Edwards & Co v Lloyd* 1919 TPD 291.

25 *R v Feun* 1954 (1) SA 58 (T).

26 *Ongevallekommissaris v Onderlinge Versekeringsgenootskap AVBOB* 1976 (4) 446 SA (A).

In *Smit v Workmen's Compensation Commissioner*,²⁷ waarin die "kontroletoets" geformuleer is, is die verskil tussen die onafhanklike kontrakteur en die werknemer duidelik uiteengesit.²⁸ Die hof bepaal dat, in 'n dienskontrak, die doel van die kontrak is om persoonlike diens te lewer. By die werkskontrak is die doel om spesifieke werk te verrig met 'n spesifieke uitslag. In die dienskontrak moet die diens persoonlik verrig word. In die werkskontrak mag die kontrakteur die werk deur iemand anders laat verrig (sub-kontrakteur). Die werkgewer mag kies wanneer om van die diens van die werknemer in die dienskontrak gebruik te maak, terwyl die kontrakteur die werk binne 'n vasgestelde periode, soos in die kontrak gestipuleer is, moet verrig. Die werknemer word in die dienskontrak verplig om die regmatige opdragte van die werkgewer na te kom. In die werkskontrak is die kontrakteur onderworpe aan die kontrak; nie die werkgewer nie. Die dienskontrak word outomaties beëindig deur die dood van die werknemer of met die afloop van die termyn van die dienskontrak. Die werkskontrak word nie noodwendig deur die dood van die kontrakteur beëindig nie, maar wel deur die voltooiing van die werk of die spesifieke resultaat wat verkry is.

Die onderskeid is later in die *SA Broadcasting Corporation v McKenzie*-saak²⁹ bevestig. 'n Onafhanklike kontrakteur verkoop dus sy diens, terwyl 'n werknemer sy "hande" of sy arbeidspotensiaal verkoop.³⁰

Die Goeie Praktykkode³¹ lys die verskil tussen 'n onafhanklike kontrakteur en 'n werknemer. Die doel van die kontrak van 'n onafhanklike kontrakteur is om 'n spesifieke taak te verrig met 'n bepaalde resultaat binne 'n vasgestelde tydperk wat in die kontrak bepaal word. Terwyl 'n werknemer verplig word om die instruksies van sy werkgewer te aanvaar werk die onafhanklike kontrakteur nie onder die toesig van 'n werkgewer nie. Die kontrak van 'n onafhanklike

27 1979 (1) SA 51 (A).

28 Benjamin 2004 ILJ 792.

29 (1999) 20 ILJ 585 (LAC).

30 *Liberty Life Association of Africa v Niselow* (1996) 17 ILJ 673 (LAC)

31 GK 1774 in Staatskoerant 29445 van 1 Desember 2006.

kontrakteur eindig nie noodwendig by die dood van die werker nie, maar met die voltooiing van die werk of die bereiking van die resultaat.

2.3 Toepassing op die dramastudent

As die onderskeid tussen die werknemer en onafhanklike kontrakteur op die dramastudent toegepas word, is die posisie van hierdie student steeds nie duidelik nie. Die dramastudent kwalifiseer as 'n werknemer, in hierdie sin dat hy wel nie besoldig word nie, maar die besigheid van die werkgever (universiteit) help voortsit soos subartikel (b) bepaal.³² Die dramadepartement vra toegangsgeld vir opvoerings wat deur die departement aangebied word, wat aangewend word vir die dek van die departement se uitgawes. Daar word reklame gemaak vir die toneelstukke wat opgevoer word en die universiteit ontvang publisiteit deurdat die toneelstukke op die universiteitsterrein opgevoer word. Sodoende kan geredeneer word dat die toneelstukke waaraan die studente deelneem, die universiteit se besigheid help voortsit ten spyte van die feit dat dit nie die studente se doel is nie, maar bloot deel uitmaak van hulle opleiding.

As die toets van die onafhanklike kontrakteur toegepas word, kwalifiseer die student in heelwat gevalle as 'n onafhanklike kontrakteur. Wanneer die aspekte van die dominante-indrukstoets in ag geneem word, sal daar moontlik beslis kan word dat die student 'n onafhanklike kontrakteur kan wees. Die student skiet egter nog tekort wat betref die definisie van 'n onafhanklike kontrakteur deurdat hy/sy nie 'n stoflike, konkrete saak bou, vervaardig, herstel of verander nie.³³

3 Vermoede ten opsigte van 'n werknemer

Die WBDV bied in artikel 83A, soos artikel 200A van die WAF, 'n aanduiding van wie 'n werknemer is. Hierdie vermoede word gekwalifiseer deur die Goeie

³² *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995, art 213.

³³ *Liberty Life Association of Africa v Niselow* (1996) 17 ILJ 673 (LAC).

Praktykskode rakende wie 'n werknemer is. Die artikels geld slegs vir werknemers wat minder as 'n sekere bedrag verdien, wat van tyd tot tyd deur die Minister van Arbeid vasgestel word in ooreenstemming met artikel 6(3) van die WBDV.³⁴

Hierdie artikels bepaal dat, totdat die teendeel bewys is, die vermoede bestaan dat 'n persoon wat werk vir of dienste lewer aan enige ander persoon, ongeag die vorm van die kontrak, 'n werknemer is, indien een of meer van die volgende sewe aspekte aanwesig is:

- (a) Die wyse waarop die persoon werk, onderhewig is aan die beheer of leiding van 'n ander persoon;
- (b) die persoon se werksure onderhewig is aan die beheer of leiding van 'n ander persoon;
- (c) in die geval van 'n persoon wat vir 'n organisasie werk, die persoon deel uitmaak van daardie organisasie;
- (d) die persoon oor die voorafgaande drie maande heen gemiddeld minstens 40 uur per maand vir daardie ander persoon gewerk het;
- (e) die persoon ekonomies afhanklik is van die ander persoon vir wie daardie persoon werk of dienste lewer;
- (f) die persoon deur die ander persoon van bedryfsgereedskap of werktoerusting voorsien word; of
- (g) die persoon werk vir of dienste lewer aan net een persoon.

Dié vermoede geld ongeag die vorm van die kontrak, soos blyk uit die bewoording van die Goeie Praktykskode ten opsigte van wie as 'n werknemer beskou word:

34 Die huidige bedrag is R 149 000.

... a person applying the assumption must evaluate evidence concerning the actual nature of the employment relationship. The issue of the applicant's employment status cannot be determined merely by reference to either the applicant's obligations as stipulated in the contract or a "label" attached that the applicant is not an employee or is an independent contractor must not be taken as conclusive proof of the status of the applicant.³⁵

Die feit dat 'n applikant kan bewys dat hy aan een van die sewe aspekte vir 'n werknemer-werkgewerverhouding voldoen, bewerkstellig nie die verhouding as sodanig nie.

However, the onus then falls on the "employer" to lead evidence to prove that the applicant is not an employee and that the relationship is in fact one of independent contracting. If the respondent fails to lead satisfactory evidence, the applicant must be held to be an employee.³⁶

Die werkgewer kan steun op die gemeenregtelike toetse, soos hierbo bespreek, wat deur die howe aangewend is om te bepaal of iemand 'n werknemer of onafhanklike kontrakteur is.

By die begrip "werknemer" is die volgende,³⁷ vir doeleindes van die WAF, ook inbegrepe, naamlik geleentheidswerkers, werknemers wat nogh proeftydperk dien en derhalwe nog nie permanent aangestel is nie en ander tydelike werkers. Geleentheidswerkers word op 'n daaglikse basis vir 'n beperkte aantal dae per week in diens geneem en kwalifiseer nie noodwendig vir die voordele ingevolge die WBDV nie. Die WBDV sluit werknemers uit wat minder as 24 uur per maand vir dieselfde werkgewer werk vir bepalings oor die werksure, die vorme van verlof en besoldiging.³⁸

Die werknemer-werkgewerverhouding word gekenmerk deur die bestaan van 'n gesagsverhouding met die werkgewer. Die gesagsverhouding bevat drie komponente,³⁹ naamlik:

35 Deel 2, item 16.

36 Deel 2, Item 17.

37 Van Jaarsveld en Van Eck (n 2) 32.

38 Cooper 2006 *HR Future* 12-13.

39 Van Jaarsveld en Van Eck (n 2) 22.

- (a) dienslewering in ondergeskikte verband wat deur die werknemer verrig word;
- (b) toesig en beheer by die lewering daarvan; en
- (c) die wyse waarop die werkgewer leiding gee ten aansien van die verrigting daarvan.

Die statutêre vermoede ingevolge die WBDV en die WAF kan 'n antwoord gee op die vraag of die student 'n werknemer of onafhanklike kontrakteur is. Ingevolge dié vermoede kan ons vermoed dat 'n student 'n werknemer is. 'n Dramastudent voldoen aan die aspekte van subartikels (a), (b) en (f) van artikel 83A.⁴⁰ Só 'n student kan moontlik ook 'n geleentheidswerker wees, 'n werker wat nog 'n proef tydperk deurmaak of 'n tydelike werker, soos in die definisie van 'n werknemer in die WAF gestipuleer is. Die gesagsverhouding tussen 'n werknemer en werkgewer geld ook vir 'n dramastudent. Die student lewer diens in 'n ondergeskikte posisie aan die dosent wat leiding gee ten aansien van die verrigting van die dienslewering.⁴¹

Regter Landman van die Arbeidshof het hom uitgespreek oor beroepsopleiding en die basiese regte van studente.⁴²

Students are, by definition, persons who are still learning their trade, profession or calling. But their development requires that they be initiated, whilst studying or reading for a qualification, into the practice and skills of their calling. The transfer of skills takes place by observation and participation frequently takes place on the premises of an employer and, in some cases, the students perform duties, will not only enhance their knowledge and abilities but also benefits the employer.

Blootstelling aan die praktyk stel studente eweneens bloot aan die risiko van beserings. Die risiko bestaan selfs al strek die werk en praktiese opleiding tot voordeel van die student. Studente word verplig om prakties deel te neem en word soms aan lang werksure onderwerp en soms ook aan ongunstige werksomstandighede blootgestel. Studente staan in 'n ondergeskikte posisie in die teater en kan nie weier om aan 'n produksie (as deel van opleiding) deel te

40 *Wet op Basiese Diensvoorwaardes* 75 van 1997; art 200A *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

41 Van Jaasveld en Van Eck (n 2) 22.

42 Landman 2003 *ILJ* 1305.

neem nie. Die klasbesering wat studente mag opdoen, word as 'n "ongeval" gedefinieer indien so 'n ongeval uit 'n werknemer se diens voortspruit en in die loop daarvan plaasvind wat 'n persoonlike besering, siekte of die dood van die werknemer tot gevolg het.⁴³

Regter Landman verwys na die definisie van 'n werknemer in die WBDV. Dit is die standaarddefinisie wat in arbeidswetgewing gebruik word, maar vir die eerste keer is daar ook voorsien dat persone wat beroepsopleiding ondergaan ook binne die definisie val, behalwe vir sover enige beding of voorwaarde van hulle diens deur die bepalinge van 'n ander wet gereël word.⁴⁴ Dit word deur die Goeie Praktykskode bevestig. Dit is egter 'n moeilike taak om te identifiseer watter dele van die Wet wel op die dramastudent van toepassing is. Dit versterk die behoefte aan 'n algemene sektorale vasstelling wat van toepassing is op hierdie omstandighede.

'n Sektorale vasstelling⁴⁵ is gepromulgeer vir "leerlingskappe". Die sektorale vasstelling is van toepassing op 'n leerder wat 'n leerlingskapooreenkoms aangegaan het ingevolge artikel 17 van die *Wet op Vaardigheidsontwikkeling*⁴⁶ en wat nie in diens was van die werkgewer toe die leerlingskapooreenkoms aangegaan is nie. Die vasstelling dui in sommige omstandighede op die basiese voorwaardes en vereistes dat dit van toepassing kan wees op studente, maar dui daarop dat studente wat nie geklassifiseer is as leerders wat nie so'n ooreenkoms ingevolge die wet aangegaan het nie, dus 'n meer omvattende vasstelling benodig. Regter Landman sê uitdruklik:

Although students are classed as employees for the purposes of the Basic Conditions of Employment Act, they are not covered by other labour legislation. The Unemployment Insurance Act 63 of 2001 does not apply. Students may well require some of the protections offered by the Employment of Equity Act 55 of 1998.⁴⁷

43 Art 1 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes* 130 van 1993.

44 WBDV art 3(2).

45 WBDV art 51(8).

46 *Wet op Vaardigheidsontwikkeling* 97 van 1998.

47 Landman (n 39) 1304.

3.1 Toepassing op die dramastudent

'n Moontlike oplossing is dan om 'n student statutêr as 'n werknemer te klassifiseer sodat hy/sy deur Arbeidswetgewing beskerm kan word. Hoewel 'n student in sekere opsigte as 'n onafhanklike kontrakteur bestempel kan word, beantwoord hy/sy nie volledig aan die definisie daarvan nie.

Die vraag bestaan dan nog of 'n dramastudent as werknemer vergoeding van sy werkgever kan eis vir beserings wat hy tydens sy werksverrigting opdoen.

4 Vraag rakende aanspreeklikheid

4.1 Aanspreeklikheid van die dosent of universiteit ten opsigte van die student

Die stelling, "break a leg", wat in die vermaaklikheidswêreld gebruik word, word nie letterlik bedoel nie, maar slegs as aanmoediging vir die akteur/toneelspeler om sy/haar bes tydens 'n optrede te lewer. Dramastudente word aan risiko's en moontlike gevaarsituasies op die verhoog blootgestel wanneer hulle repeteer of in 'n produksie optree.⁴⁸ Die moontlikheid bestaan dat 'n werkgever of dosent opsetlik of nalatig gevaarlike toestande op die verhoog skep as deel van die produksie, en die studente dikwels nie kennis daarvan dra nie.

In die *Young*-saak⁴⁹ is die aktrise wel in kennis gestel van die gevaartoestande wat die werkgever geskep het. Sy moes tussen twee tonele agter op die verhoog vinnig agter 'n "trok" aanstap sodat sy op die verhoog kan verskyn, maar het toe te ver gestap en deur 'n gaping in die verhoog geval. Die hof het beslis dat daar nie van haar verwag kon gewees het om hierdie gevaar in ag te neem nie, terwyl haar aandag by die rol was wat sy moes vertolk (dus aan die produksie deelgeneem het) nie. Die hof het beslis dat die werkgever nalatig opgetree het, al was die aktrise bewus van die gevaar.

48 Voorwerpe wat op die verhoog voorkom en gate in die verhoogvloer is algemene voorbeelde.

49 *Young v Workmen's Compensation Commissioner* 1998 (3) SA 1085 (T).

4.1.1 *Wet op Hoër Onderwys*⁵⁰

Studente, dosente en die universiteit is onderworpe aan die *Wet op Hoër Onderwys*.⁵¹ Die Wet bevat egter geen bepaling vir beserings of aanspreeklikheid nie. In artikel 67 van hoofstuk 8 vrywaar die Staat en die Raad vir Hoër Onderwys (RHO) hulle van aanspreeklikheid vir enige skade of verlies wat gely is met die uitvoering van die wet. Die Wet verskaf egter'n definisie naamlik dat 'n werkgewer die raad van 'n openbare inrigting vir hoër onderwys is, wat universiteite insluit.⁵² 'n Werknemer is enige persoon wat by 'n openbare inrigting vir hoër onderwys in diens is, wat 'n dosent insluit. 'n Student word gedefinieer⁵³ as 'n persoon wat as 'n student aan 'n inrigting vir hoër onderwys geregistreer is.⁵⁴

Die Wet bevat geen bepaling rakende die moontlikheid van beserings nie of dat 'n student "in diens" van die dosent of universiteit geneem kan word nie. In hierdie gevalle, waar studente nie beskerming van die *Wet op Hoër Onderwys* ontvang nie, sal dit onder die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes*⁵⁵ val. Die universiteit kan as werkgewer middellik aanspreeklik gehou word vir die skade wat sy werknemers (dosente) 'n derde party (student) berokken. Dit is dus moontlik dat 'n student as derde party 'n eis teen die universiteit kan instel vir skade wat 'n werknemer hom laat ly het.

Twee moontlike opsies bestaan. Eerstens, as daar vanuit die perspektief van die *Wet op Hoër Onderwys* gekyk word na die posisie van 'n student, is hy/sy nie 'n werknemer nie – bloot 'n derde party wat 'n eis kan instel. Middellike aanspreeklikheid kan hier ter sprake kom. Aan die ander kant kan daar ingevolge artikel 83A van die WBDV aanvaar word dat 'n dramastudent 'n werknemer is. Daar kan dus 'n eis by die Ongevallekommissaris ingedien word indien die persoon geregistreer is, of, indien die persoon nie geregistreer is nie, sou dit selfs moontlik wees om 'n eis direk teen die werkgewer in te stel. Dit sal

50 101 van 1997.

51 101 van 1997.

52 *Wet op Hoër Onderwys* 101 van 1997; art 1.

53 *Wet op Hoër Onderwys* 101 van 1997; art 1.

54 *Wet op Hoër Onderwys* 101 van 1997.

55 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes* 130 van 1993

slegs die geval wees waar die werkgewer nie van aanspreeklikheid vrygestel is nie.

4.1.2 *Die Wet op Beroepsbeserings en -siektes*⁵⁶

Die *Wet op Beroepsbeserings en -siektes*⁵⁷ beheer gesondheid en veiligheid by die werksplek. Hierdie wet sal byvoorbeeld die veiligheid op die verhoog reël en verseker dat die werkgewer sy pligte nakom om veilige werksomstandighede te skep. Die Wet fokus hoofsaaklik op die beskerming van werknemers, maar bied ook beskerming aan die breë publiek.

Werkspeske, soos die teater van die dramadepartement aan die universiteit, is 'n plek waar beserings en siektes opgedoen kan word. 'n Persoon wat nie 'n werknemer is nie, byvoorbeeld 'n besoeker of student wat 'n besering of siekte in die werksplek opdoen, kan ook vergoeding eis. Landman steun hierdie feit.

A person, whether an employee or not, for example, a visitor or a student, who is injured or who contracts a disease at a workplace could have a claim for damages. But the road to an award of damages is a long and arduous one. The student (or guardian) is faced with proving fault, reasonable foresee ability, and damages. The claim may be met by alleging that the student (or guardian) consented to the risk of harm. The claim will be dogged by protracted litigation, the possibility of losing and having to pay the defendant's cost of suit.⁵⁸

Op die vraag of 'n student 'n werknemer is, sal in s'n geval volgens Regter Landman⁵⁹ gedebatteer kan word of die definisie van 'n werknemer in artikel 1 van die Wet studente kan insluit. Die artikel bepaal dat 'n werknemer "enige persoon [is] ... of wat werk onder die toesig van die werkgewer of enige ander persoon". Die Minister van Arbeid is by magte om vir doeleindes van die Wet'n spesifieke persoon wat aan 'n groep behoort, as 'n werknemer te klassifiseer. Enige persoon wat dan vir die toesighouding van 'n ander verantwoordelik is, is dus die werkgewer.

56 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes* 85 van 1993.

57 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes* 85 van 1993.

58 Landman (n 39) 1306.

59 Landman (n 39) 1305.

4.1.3 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes*⁶⁰

Die definisie van die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes*⁶¹ van 'n werknemer sluit spesifiek 'n persoon in wat 'n diens- of leerlingskapkontrak met 'n werkgewer aangegaan het, hetsy die kontrak uitdruklik of stilswyend, mondeling of skriftelik aangegaan is, en hetsy die besoldiging volgens tyd of gedane werk bereken word, of in kontant of in natura geskied, en ook of die persoon 'n geleentheidswerker is. Die Wet sluit nie 'n student spesifiek in nie, maar maak in die definisie van "werknemer" wel voorsiening vir persone in 'n leerlingskapkontrak en geleentheidswerkers.⁶²

Die vraag bly egter of die universiteit teenoor die student aanspreeklik is vir sy beserings en of die student 'n eis kan instel aangesien daar 'n leerlingskapkontrak is. Du Plessis⁶³ gee drie vereistes wat gekoppel is aan die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes* om vergoeding te kan eis. Eerstens moet daar 'n werknemer-werkgewerverhouding bestaan. Tweedens moes die ongeluk 'n besering of dood tot gevolg gehad het en derdens moes die ongeluk in die loop van die diens van die werknemer plaasgevind het. Daar moet ook 'n kousale verband tussen die ongeluk en die skade van die benadeelde persoon wees, sonder enige breuk in kousaliteit.⁶⁴ Die eis word normaalweg aanvaar indien die ongeluk op die werksplek plaasgevind het.⁶⁵

Verder is die werknemer slegs geregtig op vergoeding indien die ongeskiktheid drie dae of langer duur. 'n Werknemer is nie geregtig op vergoeding indien die ongeval te wyte is aan sy eie ernstige of opsetlike wangedrag nie.⁶⁶ Daar moet ook in gedagte gehou word dat 'n medewerknemer nie van 'n werknemer se skadevergoedingseis vrygestel word indien 'n beroepsbesering deur die betrok-

60 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes* 130 van 1993.

61 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes* 130 van 1993.

62 *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes* 130 van 1993; art 1.

63 Du Plessis en Fouché (n 14) 147.

64 Olivier, Smit, en Kalula *Social Security* 474.

65 Olivier, Smit, en Kalula *Social Security* 474.

66 Van Jaarsveld en Van Eck (n 2) 443.

ke medewerknemer se nalatige optrede veroorsaak is nie. 'n Vergoedingseis kan teen die derde party ingestel word.⁶⁷

Uit bostaande blyk dit dat 'n student wat in 'n werknemer-werkgewerverhouding staan, wat 'n besering in die loop van 'n opvoering of repetisie opdoen, wel kragtens die Wet 'n vergoedingseis teen die universiteit behoort te kan instel.

4.2 Middellike aanspreeklikheid

Middellike aanspreeklikheid is 'n leerstuk van aanspreeklikheid sonder skuld waarvolgens een persoon aanspreeklik gehou word vir 'n ander se daad. In die konteks van 'n werkgever-werknemer-verhouding sal die werkgever aanspreeklikheid moet aanvaar vir die werknemer se onregmatige daad wat hy/sy in die loop van sy/haar diens verrig.⁶⁸ Die vereistes met betrekking tot middellike aanspreeklikheid is eerstens dat daar 'n werknemer-werkgewerverhouding moet bestaan. Tweedens moes die werknemer 'n delik gepleeg het⁶⁹ en moes die werknemer derdens skade veroorsaak het. Vierdens moes die werknemer binne sy/haar pligte en in die loop van sy/haar diens opgetree het toe hy/sy die skade veroorsaak het.⁷⁰

Daar is verskeie redes vir die ontstaan van middellike aanspreeklikheid. Een van die redes is dat, indien die werkgever weet dat hy middellik aanspreeklik gehou kan word,⁷¹ hy/sy meer voorsorgmaatreëls sal tref om te voorkom dat werknemers onregmatige daad pleeg. Indien die universiteit bewus is van die feit dat hy middellik aanspreeklik gehou kan word vir sy studente se daad, sal die instelling beter veiligheidsmaatreëls en ander voorsorgmaatreëls instel. Indien daar dan iets verkeerd sou loop tydens die opvoering deurdat die student homself of iemand anders in die gehoor sou beseer, sou die universiteit ook finansiële maatreëls getref gehad het om enige skade te betaal en nie probeer het om sy aanspreeklikheid te ontduik nie.

67 Van Jaarsveld en Van Eck (n 2) 443-444.

68 Calitz 2005 *TSAR* 215.

69 Deur byvoorbeeld nalatig op te tree.

70 Manamela 2004 *SA Merc LJ* 126.

71 Calitz (n 65) 215.

5 Vergelyking tussen dramastudent en sportbeoefenaar

5.1 *Verband tussen 'n student in 'n opvoering en 'n deelnemer aan 'n sportsoort*

Die verhouding van 'n dramastudent in 'n produksie met sy dosent en die universiteit kan moontlik vergelyk word met 'n deelnemer aan 'n professionele sportsoort en sy afrigter of instelling. Die sportveld hou ook gevare in waaraan 'n speler blootgestel word. Soos in die geval van die verhouding tussen die student en sy/haar dosent, is daar dikwels nie formele kontrakte om die verhouding tussen die partye te reël nie. Sportreg in Suid-Afrika is egter aan die ontwikkel en verskeie regskwessies het al ontstaan oor die vraag of daar 'n werknemer-werkgewerverhouding tussen die speler en sy afrigter of instelling bestaan en of daar dan enige aanspreeklikheid is vir enige skadevergoeding vir beserings wat opgedoen word weens die deelname aan die betrokke sportsoort.

5.2 *Vermoede van werknemer-werkgewer*

In "Introduction to Sports Law in South Africa" voer Cloete aan dat, wanneer die aard van die verhouding tussen 'n afrigter en 'n sportowerheidsliggaam, tussen 'n speler en 'n afrigter of tussen skeidsregters en 'n owerheidsliggaam beoordeel word, daar altyd vermoed aanvaar word dat die sportafrigter of skeidsregter 'n werknemer is.⁷² Ten spyte van hierdie aanvaarding bly die toets vir 'n werknemer-werkgewerverhouding dieselfde as by 'n gewone werker en sy werkgewer. Enige party kan die vermoede probeer weerlê deur die betrokke toetse aan te lê om vas te stel wat die posisie is, en gewoonlik sal die dominante-indrukstoets gebruik word.

Jordaan voer egter in "Sport and the Law in South Africa"⁷³ aan dat die kontrak tussen 'n professionele speler en die organiseerders van die span in een van twee kategorieë kan val, naamlik 'n dienskontrak of 'n kontrak vir die lewering van dienste. Die gevolge van die twee verskillende tipes kontrakte is

72 Cloete (n 6) 73.

73 Jordaan "Sport and Employment" 1.

uiteenlopend. In laasgenoemde geval is die verhouding tussen die partye feitlik uitsluitlik deur die kontrak gereël. Bykomend tot die dienskontrak is daar verskeie wette op die partye van toepassing wat hulle verhouding reël. Die verhouding is dus statutêr onderworpe aan *die* WAF⁷⁴ en die *Wet op Beroepsbeserings en -veiligheid*.⁷⁵

5.3 Posisie van spelers of afrigters

Die vraag of iemand 'n professionele sportbeoefenaar of afrigter, 'n werknemer of onafhanklike kontrakteur is, moet individueel volgens eie meriete beoordeel word. Die bewoording en die bepalings van enige kontrak is belangrik, maar dit is nie al wat in ag geneem moet word nie. Die aard en inhoud van elkeen se verhouding moet binne die konteks in ag geneem word.

Jordaan⁷⁶ voer aan dat amateurs buite albei die kategorieë sal val, omdat hulle nie vergoeding vir die lewering van hulle dienste ontvang nie, wat 'n belangrike element vir albei kategorieë is. Die posisie sal egter verander wanneer professionele spelers in spansport deelneem. Hulle mag werknemers of onafhanklike kontrakteurs wees, afhangende van die feite. Daar word aangevoer dat 'n werknemer meer as een werkgever mag hê of dat 'n persoon 'n werknemer van een organisasie is en 'n onafhanklike kontrakteur van 'n ander.⁷⁷

5.4 Aanspreeklikheid

Betreffende die aanspreeklikheid vir moontlike beserings rakende spelers, voer Loubser⁷⁸ aan dat 'n beseerde speler of toeskouer vergoeding kan eis vir fisiese, psigiese en finansiële skade wat deur die besering meegebring is. Die persoon kan dit deur middel van 'n delik eis waarvolgens hy moet bewys dat die beseerde opsetlik of nalatig deur die party beseer is. Hy voer ook aan dat daar dikwels skade geëis word op grond van middellike aanspreeklikheid. 'n

74 *Wet op Arbeidsverhoudinge* 66 van 1995.

75 *Wet op Beroepsbeserings en -veiligheid* 85 van 1993

76 Jordaan (n 70) 14.

77 Jordaan (n 70) 15.

78 Loubser "Sport Injuries – Liability" 10.

Persoon of liggaam wat nie die besering veroorsaak het nie, word nietemin aanspreeklik gehou vir die delik ten opsigte van 'n ander, waar 'n verhouding tussen dié partye bestaan.

Middellike aanspreeklikheid word gewoonlik ingestel waar daar 'n werknemer-werkgewerverhouding bestaan, soos 'n speler as werknemer van 'n klub of sportliggaam onregmatig en nalatig 'n besering veroorsaak wanneer hy binne sy werkbevoegdheid optree. Die werkgever word aanspreeklik gehou ten gevolge van die bewys dat daar 'n werknemer-werkgewerverhouding bestaan, dat 'n delik veroorsaak is en dat die werknemer binne sy bevoegdheid opgetree het.

5.5 Posisie in die Verenigde State van Amerika

Die vraag oor die reg op vergoeding waar amateuratlete⁷⁹ beserings opgedoen het, is ook in die VSA gestel. In die "Essentials of Amateur Sports Law"⁸⁰ word drie maatstawwe aangelê om aanspreeklikheid te bepaal.

Eerstens sal 'n vasstelling dat amateuratlete werknemers van hulle instelling is, toelaat dat beseerde studente-atlete in sekere omstandighede vergoeding kan ontvang ingevolge die werknemersvergoedingsfonds. Tweedens sal beseerde studente-atlete, as hulle gevind word werknemers te wees, meer werknemersvergoedingseise instel teen instellings en hulle personeel om werknemersvergoedingsvoordele te ontvang. Derdens kan 'n atletiekliggaam 'n werknemer wat in 'n werkgewergeborgde deelname beseer is, gevind word om binne sy werkbevoegdheid op te tree, en kan werknemers dus vergoedingsvoordele eis.

In verskeie VSA-sake⁸¹ is bevestig dat 'n student-atleet in sekere omstandighede 'n werknemer is en dus aanspraak het op 'n eis vir vergoeding.

79 Wong *Essentials of Amateur Sports Law* 402.

80 Wong *Essentials of Amateur Sports Law* 402.

81 *University of Denver v Nemeth* 257 P2d 423 (Colo. Sup. Ct. 1953); *Van Horn v Industrial Accident Comm'n* 33 Cal Rptr 169 (Cal Dist Ct App 1963).

In *Rensing v Indiana State University*⁸² het die hof bevind dat, aangesien die atleet met 'n borgskap aan die universiteit studeer, dit hom 'n werknemer van die universiteit maak en dat hy vergoeding kan eis ingevolge werknemersvergoeding. Die hof het bevestig:

Maintaining a football team was in fact an important aspect of the university's overall business or profession of educating students, even if it may not be said athletic endeavours themselves are the university's principal occupation.

Wanneer oorweeg word of 'n werknemer tydens deelname aan werkgewer-geborgde atletiekaktiwiteite op werknemersvergoeding geregtig is, sal die hof probeer vasstel of die besering in die loop van diens opgedoen is. Aspekte⁸³ wat die hof sal oorweeg, sluit in: of die besering gedurende werksure op die werkgewer se perseel of werkplek opgedoen is, of die werkgewer finansiële ondersteuning gebied of toerusting voorsien het, die mate van aanmoediging van die werkgewer vir die werknemer en enige voordele wat die werkgewer aan die deelnemer gebied het vir sy deelname.

Hieruit kan afgelei word dat daar nie 'n algemene reël is wat die verhouding en aanspreeklikheid van 'n speler en afrigter en instelling reël nie. Die meriete en spesifieke omstandighede van elke saak moet ondersoek word. Dit blyk ook dat spelers in die VSA toenemend as werknemers beskou word en dat die afrigter en instelling as werkgewer aanspreeklik is.

5.6 Toepassing op die dramastudent

Die posisie van die speler kan met die posisie van die dramastudent vergelyk word. Die ooreenkomste tussen die speler en die dramastudent is dat beide ondergeskik is aan hoër gesag wat hulle werksprestasie reël. Beide die sportbeoefenaar en die dramastudent word ook aan risiko's blootgestel in die beoefening van hulle "werk".

82 437 NÉ 2d 78 (Ind Ct App 1982).

83 Wong (n 76) 404.

Cloete⁸⁴ voer aan dat daar altyd 'n weerlegbare vermoede bestaan dat die speler 'n werknemer is in sy verhouding met sy afrigter. Of die verhouding tussen die dramastudent en die universiteit 'n werknemer-werkgewer-verhouding konstitueer, sal afhang van geval tot geval en daar sal moet vasgestel word of daar 'n kontrak bestaan vir die lewering van dienste en of daar van 'n moontlike mondelinge kontrak ter sprake is wat die posisie reël.

Die posisie van die sportbeoefenaar impliseer ook dat 'n derde party by die verhouding betrokke is. In hierdie geval is dit die klub of sportfederasie. In die geval van die dramastudent sal die derde party die universiteit wees.

6 Gevolgtrekking

Uit bostaande blyk dit duidelik dat die student se posisie steeds nie volkome seker is wanneer 'n besering opgedoen word ten tye van 'n opvoering of vertoning wat deur die dramadepartement aan 'n universiteit gebied word nie. Hoewel so 'n vertoning opwindend is vir die studente wat daaraan deelneem, gaan dit met spanning gepaard en is dit dikwels 'n geharwar agter die gordyne om betyds in die regte uitrusting op die stel te verskyn. Die stel word soms ook met minimale koste gebou om 'n toneel te skep, waaraan daar dan dikwels risiko's gekoppel is.

Die moontlikheid van 'n ongeluk bestaan dus, en dit is vir die student, dosent en universiteit belangrik om sekerheid te hê oor wat elkeen se posisie sal wees indien 'n ongeluk sou plaasvind. Die dosent het die verantwoordelikheid om te verseker dat daar nie gevaarsituasies op die verhoog bestaan nie of om die moontlikheid van gevaar waaraan die studente blootgestel word, te beperk. Die student moet op sy/haar beurt ook nie nalatig optree en hom/haar aan gevaarsituasies blootstel nie. Ongelukke bly egter onvermydelik.

Op die vraag of 'n dramastudent as 'n werknemer beskou kan word, kan geantwoord word dat 'n student nie spesifiek binne die definisie van 'n

84 Cloete (n 6) 74.

werknemer pas soos in die WAF gestipuleer is nie. 'n Student kan egter as 'n werknemer beskou word as die statutêre vermoede toegepas word. Die WBDV⁸⁵ is ook van toepassing op persone wat beroepsopleiding ondergaan.⁸⁶

Die posisie van die student word nog onduideliker weens die definisies van onder andere onafhanklike kontrakteurs en geleentheidswerkers en omstandighede soos die besoldiging wat die werkers ontvang en die aantal ure wat hulle werk verrig. 'n Student werk nie veertig uur per week nie en ontvang geen vergoeding vir sy "dienste" nie. As gevolg hiervan bestaan daar twyfel oor waar die student binne die strukture geplaas kan word.

Wat die aanspreeklikheid van die dosent betref, is wetgewing ook nie duidelik nie. Die Wet wat Hoër Onderwys, en ook universiteite, moet reguleer, maak nie voorsiening vir 'n omstandigheid waarin 'n persoon onder die toesig van 'n dosent beseer kan word nie. Die enigste moontlikheid wat oorbly, is om die persoon deliktueel tot verantwoording te roep vir sy skade weens die besering.

Om enigsins kragtens die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes* te kan eis moet daar weereens eers aan die vereiste voldoen word, dat daar 'n werknemer-werkgewerverhouding bestaan. Aangesien daar nie duidelikheid is of daar so 'n verhouding bestaan nie, bly dit 'n risiko om 'n eis in te stel ingevolge die *Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes*.

Hoewel die posisie van 'n sportbeoefenaar (die student) meer lig werp op die vraagstuk rakende die dramastudent, is daar tog ook verskille tussen die posisies van hierdie twee groepe. In die geval van 'n sportbeoefenaar is daar meer dikwels 'n kontrak wat die posisie tussen die speler en sy afrigter reël. Die aspek van instemming tot die risiko van besering en die bewustheid van die gevare is ook groter in die beoefening van 'n sport. Die enigste ware oplossing vir die vraagstuk in die geval van dramastudente is die instel van 'n sektorale vasstelling spesifiek gerig op studente wat opleiding ontvang.

85 WBDV.

86 *Ibid* art 3(2).

Soortgelyk aan statutêre leerderskappe, behoort daar 'n sektorale vasstelling te wees vir persone wat nog as studente in die proses is om hulle vir hulle professies voor te berei en dan blootstelling aan die professionele beroep kry deur aan die werksfunksies van die beroep deel te neem om praktiese ondervinding op te doen. Daar bestaan talle dergelike gevalle waar studente praktiese opleiding ondergaan. Mediese studente ontvang byvoorbeeld hulle praktiese opleiding in hospitale tydens hulle studie en so ook fisioterapeute, arbeidsterapeute, aptekers, verpleegsters, teologiestudente, biokinetici en ook dramastudente. Sekere professies hou egter groter risiko's in as ander. Niemand word van 'n ongeluk of besering gevrywaar nie.

Die sektorale vasstelling kan duidelikheid en regsekerheid gee oor die definisie van persone wat onder "studieopleiding" klassifiseer en ook persone wat van die toepassing daarvan uitgesluit is. Die studente wat die opleiding ondergaan, word dikwels ook misbruik deur die persone onder wie se toesig hulle geplaas word deur hulle onredelik lang ure te laat werk. Die vasstelling kan dan ook bepaal hoeveel uur die studente aan die praktiese opleiding mag afstaan en ook die omstandighede waaraan so 'n student blootgestel mag word en nie aan onnodige voorkombare gevaarsituasies blootgestel mag word nie.

Die sektorale vasstelling moet die moontlikheid vir beserings van studente insluit asook die wyse waarop daar geëis kan word vir sodanige beserings. Indien daar voldoende voorsorg getref word vir hierdie tipe sake in die sektorale vasstelling, kan dit 'n makliker manier skep vir studente om vir hulle beserings te eis sonder om die verantwoordelike persoon of instansie (dosent of Universiteit) deliktueel vir sy skade tot verantwoording te roep. Dit kan ook vereistes neerlê soos om 'n verpligting te stel dat 'n kontrak opgestel moet word vir elke geval wanneer die student hom aan studieopleiding onderwerp. Dit sal dan ook die datum, tye, spesiale omstandighede van die werk en die beëindiging van die opleiding aandui.

Vergoeding vir die student vir sy/haar diens gelewer is ook 'n aspek wat duidelik uiteengesit moet word, en indien die student nie persoonlik vergoed word nie, op welke wyse die geld wel aangewend moet word. "Break a leg" is 'n

ironiese spreekwoord. Dit laat die akteurs aan hulle eie lot oor. Die reg behoort op die verhoog te geld en beskerming aan weerlose studente wat as verteenwoordigers van hulle universiteit optree, te bied.

"The show must go on..."

Bibliografie

Basson en Loubser *Sport and the Law in South Africa*

Basson JAA en Loubser MM (reds) *Sport and the Law in South Africa*
(Butterworths Durban 2000)

Benjamin 2004 *ILJ*

Benjamin P "An Accident of History: Who Is (and Who Should Be) an
Employee under South African Labour Law" 2004 *Industrial Law Journal*
787-804

Calitz 2005 *TSAR*

Calitz K "Vicarious Liability of employers: Reconsidering risk as the basis
for liability" 2005 *Tydskrif vir die Suid-Afrikaanse Reg* 215-235

Cloete *Introduction of Sports Law*

Cloete R *Introduction to Sports Law in South Africa* (LexisNexis
Butterworths Durban 2005)

Cooper 2006 *HR Future*

Cooper R "Casual Workers' Brush with Legislation" 2006 *HR Future* 12-13

Corbett 1998 *Accountancy SA*

Corbett G "Employee or independent contractor?" 1998 *Accountancy SA*
23

Du Plessis en Fouché *Practical guide to Labour Law*

Du Plessis JV en Fouché MA *Practical guide to Labour Law* 6^{de} uitg
(LexisNexis Butterworths Durban 2006)

Grogan *Workplace Law*

Grogan J *Workplace Law* 9^{de} uitg (Juta Kaapstad 2007)

Jordaan "Sport and Employment"

Jordaan HA "Sport and Employment" in Basson JAA en Loubser MM (reds)
Sport and the Law in South Africa (Butterworths Durban 2000)

Landman 2003 *ILJ*

Landman A "Vocational Work – Basic Rights for Students" 2003 *Industrial Law Journal* 1304-1340

Le Roux 2003 *ILJ*

Le Roux R "Vicarious Liability: Revisiting an old Acquaintance" 2003 *Industrial Law Journal* 1879-1882

Loubser "Sport Injuries – Liability"

Loubser MM "Sport and Employment" in Basson JAA en Loubser MM (reds) *Sport and the Law in South Africa* (Butterworths Durban 2000)

Manamela 2002 *SA Merc LJ*

Manamela E "Employee and Independent Contractor: The Distinction Stands" 2002 *SA Mercantile Law Journal* 107-115

Manamela 2004 *SA Merc LJ*

Manamela M "Vicarious Liability: 'Paying for the Sins of Others'" 2004 *SA Mercantile Law Journal* 125-132

Olivier, Smit en Kalula *Social Security*

Olivier MP, Smit N en Kalula ER *Social Security: A legal Analysis* (LexisNexis Butterworths Durban 2003)

Van Jaarsveld en Van Eck *Kompendium van Arbeidsreg*

Van Jaarsveld SR en Van Eck BPS *Kompendium van Arbeidsreg* 5^{de} uitg (Butterworths Durban 2006)

Wong *Essentials of Amateur Sports Law*

Wong GM *Essentials of Amateur Sports Law* 2nd ed (Praeger Publishers London 1994)

Register van wetgewing

GK 1774 in Staatskoerant 29445 van 1 Desember 2006

Ongevallewet 30 van 1941

Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995

Wet op Basiese Diensvoorwaardes 75 van 1997

Wet op Hoër Onderwys 101 van 1997

Wet op Vaardigheidsontwikkeling 97 van 1998

Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid 85 van 1999

Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes 130 van 1993

Register van hofsake

Knouwds v Administrateur, Kaap 1981 (1) SA 544 (K)

Liberty Life Association of Africa Ltd v Niselow (1996) 17 ILJ 673 (LAC)

Ongevallekommissaris v Onderlinge Versekeringsgenootskap AVBOB 1976 (4)
446 SA (A)

R v AMCA Services Ltd 1962 (4) SA 537 (A)

R v Feun 1954 (1) SA 58 (T)

Rensing v Indiana State University 437 NE2d 78 (Ind Ct App 1982)

SA Broadcasting Corporation v McKenzie (1999) 20 ILJ 585 (LAC)

Smit v Workmen's Compensation Commissioner 1979 (1) SA 51 (A).

University of Denver v Nemeth 257 P2d 423 (Colo Sup Ct 1953)

Van Horn v Industrial Accident Comm'n 33 Cal Rptr 169 (Cal Dist Ct App 1963)

Vaughan-Heapy v Natal Performing Arts Council 1991 (1) SA 191 (D)

Young v Workmen's Compensation Commissioner 1998 (3) SA 1085 (T)

Lys van afkortings

art artikel(s)

par paragraaf

reg regulasie(s)

RHO Raad vir Hoër Onderwys

WAV Wet op Arbeidsverhoudinge

WBDV Wet op Basiese Diensvoorwaardes