

Træningsskader på arbejdspladsen — afgrænsningen mellem arbejde og fritid

Employer mandated exercise - the extent of the professional sphere

Opgaven er udarbejdet af:

Simon Pedersen

120196

Vejleder:

Kristina Siig,

Juridisk Institut

Simon Pedersen, 120196

Det erklæres herved på tro og love, at undertegnede egenhændigt og selvstændigt har udformet denne rapport. Alle citater i teksten er markeret som sådanne, og rapporten eller væsentlige dele af den har ikke tidligere været fremlagt i anden bedømmelsessammenhæng.

Abstract

When the boundaries between our personal and professional life turns less obvious and possibly even ceases to exist, what will then be considered a strictly personal concern and what will be considered a concern of our employer?

This thesis deals with the legal consequences of the idea that the employed individual's life, which once appeared to be strictly an interest of the individual itself is ever-diminishing. As these elements of one's personal life become less and less private and thus equally less substantial, one might find it difficult to differentiate between one's personal life as an individual and one's life as an employee. The distinction is essential to the employee as well as the employer, who should be aware as to where his responsibilities lie in terms of ensuring the preservation and guarantee of safety to his or her employees. However the thesis is primarily interested in the legal consequences that such a change of paradigm holds for the employee, as it is the employee who is perceived to be the subject, whose preservation is of material importance under The Workers' Compensation Act under Danish law, which defines an industrial injury as an accident or a disease which is a consequence of the work itself or the working conditions. As employers become more preoccupied with the personal life of their employees, it becomes harder to identify if an industrial injury is a consequence of the work itself or the conditions surrounding work.

The most specific situation, with which this thesis operates, is the concept of employer-mandated exercise. The thesis defines this as any kind of exercise and fitness that the employer might either mandate or encourage that holds some sort of connection to the place of work or the employee's working hours. Up until a certain point, the physical health and fitness of the employee is strictly an interest of his or her own, but under certain circumstances, this becomes an interest of the employer as well, thus forming the question; under what circumstances is the employer's interest sufficiently explicit to place an activity arising from this interest within the scope of the term regarding the work or work conditions.

The thesis aims to examine and determine the scope of application of The Workers' Compensation Act, by analyzing its practical application through judicial rulings as well as verdicts held by The Council of Appeal on Health and Safety at Work. Thematically,

the rulings and verdicts are deemed relevant to the analysis, and included in the analysis, provided they regard injuries which arise in circumstances considered to be outside the realm of what is considered “common” or “traditional” work injuries. If an injury originating from these sorts of situations is recognized as a work injury, it indicates a somewhat broader interpretation of the concept of work injuries under The Worker’s Compensation Act, and if it is overruled it is considered a restriction of the concept of the working conditions. Through the analysis and the main points derived from these notions, one should be able to identify the legal environment of such trends, of which the concept of employer-mandated fitness arises, thus completing the exercise however scarce the case use is.

Finally the thesis concludes with a discussion of the content of the practical application of The Worker’s Compensation Act, in these outlying “fringe cases” in which the decisive factors, held by the ruling bodies in the matter, are identified and discussed. It is concluded that The Council of Appeal of Health and Safety at Work defines a list of elements which should be taken into consideration in any such case. However, it is immediately afterwards noted and subject to discussion that these elements are seldomly taken completely into consideration by the council in question as few of these elements seem to be more essential to the council’s rulings. Furthermore, it is discussed whether the practice of The Council of Appeal of Health and Safety at Work tends to decide against principles and considerations, which are found in rulings by the Danish court.

Indhold

1 – Indledning.....	1
2 – Metode og afgrænsning	2
2.1 – Metode	2
2.2 – Begrebsdannelse.....	3
2.3 - Afgrænsning.....	4
3 – Arbejdsskadesikringsloven	5
3.1 – Lovens formål	5
3.1.1 – Arbejdsskadesikringslovens ansvarsgrundlag	6
3.2 – Den sikringsberettigede personkreds.....	8
3.2.1 – Arbejdsbegrebet.....	8
3.2.2 – Ansatte og selvstændigt erhvervsdrivende.....	11
4 - Arbejdsskader	12
4.1 – Arbejdsulykker og erhvervssygdomme	12
4.2 – Arbejdsulykkebegrebet	12
4.2.1 – Personskade.....	13
4.2.2 - Hændelse eller påvirkning der sker pludseligt eller inden for 5 dage.....	15
4.2.3 – En følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under	17
5 – Arbejdets forhold	17
5.1 – Introduktion til begrebet og formålet med analysen	17
5.2 – Befordring til og fra arbejde	18
5.3 – Relevant ophold og færden på arbejdspladsen.....	23
5.4 – Personalegoder	35
6 – Arbejdsgiverudbudt træning	36
6.1 – Ankestyrelsens principafgørelser	36
6.1.1 – Ankestyrelsens principafgørelse 203-11.....	37
6.1.2 – Ankestyrelsens principafgørelse 204-11.....	38

6.1.3 – Ankestyrelsens principafgørelse 205-11	39
6.2 – Ankestyrelsens principmeddelelse 58-19	40
7 – Afgrænsningen mellem arbejde og fritid.....	42
7.1 – Diskussion af retstilstanden	42
7.1.1 – Arbejdsgiverens engagement i aktiviteten	42
7.1.2 – Aktivitetens arbejdsmæssige tilknytning	44
7.1.3 – Aktivitetens formål	47
7.1.4 – Naturlig tilknytning til arbejdet – Ankestyrelsens praksis.....	49
7.2 – Personalegodebegrebet i praksis	50
7.3 – Arbejdsgiverens ansvar.....	52
8 – Konklusion.....	53

1 – Indledning

Som ansat står man til rådighed for sin arbejdsgiver i overensstemmelse med den aftale man har indgået herom. Det er traditionelt en aftale, hvor den ansatte forpligter sig til at stå til rådighed for sin arbejdsgiver på arbejdspladsen i et givent tidsrum for at udføre sit arbejde. Typisk vil der ikke opstå tvivl om, hvornår man faktisk er på arbejde, men den opfattelse trues af evigt foranderlige livsstilsformer, hvor hensyn og forhold, der hidtil alene vedkom den ansattes private sfære, pludselig er af interesse for arbejdsgiveren. Dette er eksempelvis tilfældet, når arbejdsgiveren igangsætter og tilrettelægger motionsaktiviteter, der synes uden umiddelbar tilknytning til selve virksomhedens drift, men til gengæld har, eller tiltænkes at få, konsekvenser for den ansattes helbred – et område der ellers betragtes som den ansattes strengt private interesse. Dette koncept vil i det nærværende blive benævnt som ”arbejdsgiverudbudt træning”.

Når arbejdsgiveren på en sådan måde udtrykker interesse i den ansattes helbred, udviskes grænserne mellem den private og den professionelle sfære, og det bliver herefter en kompliceret øvelse at skelne de to fra hinanden og redegøre for gældende ret på området. Afhandlingen vil således beskæftige sig med skader, der forekommer i umiddelbar tilknytning til arbejdet uden at være omfattet af, hvad der måtte betragtes som den ansatte/ skadelidtes traditionelle arbejdsplads og -opgaver.

Hermed formuleres den overordnede problemformulering: *Hvem bærer risikoen, når den ansatte pådrager sig skader i forbindelse med arbejdsgiverudbudt træning?*

Det er netop den ansattes tilskadekomst ved arbejdsgiverudbudt træning, der er afhandlingens mest konkrete interesseområde. Behandlingen af begrebet i sig selv – og retstilstanden på området – fordrer dog karakterisering af bekendtgørelsen om arbejdsskadesikrings¹ (herefter arbejdsskadesikringsloven) anvendelsesområde og arbejdsskadebegrebets rækkevidde. Derfor vil afhandlingen tilsvarende beskæftige sig med skader, der opstår i periferien af arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde. Herved forstås skader, der ikke opstår i forbindelse med det umiddelbart traditionelle arbejdsbegreb, og typisk vil skaden i højere grad siges at hidrøre fra arbejdets forhold end selve arbejdets udførelse.

¹ LBK nr. 977 af 09/09/2019 – Bekendtgørelse af lov om arbejdsskadesikring

Afhandlingen vil således beskæftige sig med en række underliggende temaer i forsøget på at tilvejebringe informationer, der endeligt skal bidrage til besvarelsen af den overordnede problemformulering, der metodisk afgrænses i afsnit 2, hvor også begrebet 'arbejdsgiverudbudt træning' defineres. I det 3. afsnit tager afhandlingen sit afsæt i redegørelsen for arbejdsskadesikringsloven subjekter og anvendelsesområde, og efterfølgende vil redegørelsen fortsætte i afsnit 4, hvor arbejdsskadebegrebet og dets indhold indledningsvist præsenteres. Behandlingen af arbejdsskadebegrebet vil fortsætte i afsnit 5, hvor begrebets rækkevidde og omfang behandles ved analyse af domstolspraksis såvel som administrativ praksis, hvorved begrebet 'arbejdets forhold' søges præciseret og for så vidt også afgrænsningen mellem arbejde og fritid. Denne præcisering skildrer arbejdsskadebegrebets anvendelse og omfang. Analysen fortsætter under afsnit 6, hvor selve begrebet 'arbejdsgiverudbudt træning' bliver analyseret på baggrund af tre principafgørelser, der er blevet sammenskrevet i én principmeddelelse. I afsnit 7 tager diskussionen udgangspunkt i Ankestyrelsens praksis i det forudgående afsnits væsentligste pointer med stedvis inddragelse af de i afsnit 5 tilvejebragte informationer, hvorved afgrænsningen mellem arbejde og fritid skildres. Endeligt konkluderes afhandlingen i afsnit 8, hvor det endeligt skal besvares, hos hvem risikoen for arbejdsgiverudbudt træning skal placeres.

2 – Metode og afgrænsning

2.1 – Metode

Afhandlingens overordnede spørgsmål besvares ved at identificere, analysere og fortolke gældende ret. Ved gældende ret forstås i særdeleshed den relevante lovgivning på arbejdsskadeområdet og – om end det er begrænset - litteraturen herom. Dette sammenholdes med den praktiske anvendelse og fortolkning af gældende ret for at tilvejebringe et så retvisende billede af retstilstanden som muligt. Dette opnås ved analyse af relevant praksis med en væsentlig tilknytning til problemformuleringen. Udvælgelsen vil ske på baggrund af afgørelser, der træffes i sager vedrørende afgrænsning mellem private interesser og arbejdets forhold, samt afsagte lands- og Højesteretsdomme på baggrund af arbejdsskadesikringsloven §§ 5 og 6, der bidrager til præciserende fortolkning af lovens anvendelsesområde. De mest relevante afgørelser for den konkrete besvarelse af

problemformuleringen vil udspringe af domme og afgørelser, der vedrører afgrænsningen mellem arbejde og fritid, og dermed antages at vedrører skadesager, der opstår i arbejdsskadesikringslovens periferi. Det antages således at det er forholdene under de konkrete omstændigheder i den enkelte sag, der giver anledning til sagens domstolsbehandling eller behandling ved administrativ praksis. Arbejdsskadesbegrebet, og i særdeleshed indholdet og omfanget af ”arbejdets forhold”, er for det følgende afgørende for sondringen mellem arbejde og fritid, hvorfor det mest konkret kan anføres, at det er skadesager, der netop tilskrives arbejdets forhold, der for det væsentligste vil blive behandlet herefter. Uanset om en skade anerkendes eller underkendes ved dommen eller afgørelsen, antages den at være relevant for at karakterisere og konkludere på omfanget af arbejdets forhold. Dette lægges til grund i medfør af den antagelse, at en underkendelse skal opfattes som en indskrænkning af arbejdets forhold, mens en anerkendelse modsætningsvist opfattes som en udvidelse. Det er således domstolenes og den administrative praksis’ præciserende fortolkning, der lægges til grund for retstilstanden, der følger heraf. Domstolenes begrundelse og resultat såvel som Ankestyrelsens begrundelse og bemærkninger hertil er således essentielle i denne karakteristik. Det bemærkes indledningsvist, at arbejdsgiverudbudt træning er et forholdsvist ubeskrevet koncept i dansk retspraksis, men de momenter, der ligger til grund for præciseringen af arbejdets forhold og identificering af de legitime interesser på arbejdspladsen, vil tilsvarende antages at kunne finde anvendelse ved placering af risiko, for så vidt angår netop træningsskader på arbejdspladsen.

2.2 – Begrebsdannelse

Som ovenfor anført har afhandlingen sit mest konkrete omdrejningspunkt i skader, der opstår i forbindelse med arbejdsgiverudbudt træning. Begrebet dannes på baggrund af udvalgt og analyseret praksis, der primært hidrører fra Ankestyrelsens principafgørelser.

’Arbejdsgiverudbudt træning’ er for det følgende defineret som træning, der finder sted i arbejdstiden, på arbejdspladsen eller på anden måde er dikteret eller igangsat på initiativ af arbejdsgiveren. Der skal således forelægge en vis tids- eller artsmæssig eller geografisk tilknytning til arbejdspladsen, førend vi befinder os indenfor begrebet arbejdsgiverudbudt træning. Disse momenter er inspireret af ordlyden af arbejdsskadesikringslovens § 5, af hvilken en arbejdsskade forudsættes at være en del af arbejdet eller

forholdene omkring dette, samt Ankestyrelsens egen benævnelse af konceptet i denne slags sager. Ankestyrelsens henviser undertiden til konceptet som ”forskellige sports- og motionsaktiviteter, hvor arbejdsgiveren i større eller mindre omfang har været involveret”². Ligeledes anvendes udtrykket ”sportsaktivitet, som ikke er en del af de normale arbejdsopgaver”³. Overvejelserne, der ligger til grund for begrebsdannelsen bag arbejdsgiverudbudt træning, er de samme, der gør sig gældende ved udvælgelsen af den for det følgende relevante praksis; at der skal være tale om skader og helbredsforringelser, der opstår med denne umiddelbare tilknytning til arbejdspladsen, men som ikke er omfattet af det ”traditionelle” arbejdsskadebegreb.

2.3 - Afgrænsning

Arbejdsgiverudbudt trænings retlige konsekvenser for den ansatte såvel som arbejdsgiveren, forudsætter selvfølgelig behandling af en række tilstødende begreber og temaer. Disse temaer har ikke nødvendigvis en direkte tilknytning til selve problemformuleringen, men de er uløseligt forbundet hertil, og besvarelsen af problemformuleringen antages at forudsætte inddragelsen af disse. Arbejdsgiverudbudt træning og redegørelse for retstilstanden på området antages for det følgende ikke at kunne belyses uden en karakteristik af arbejdets forhold, jf. arbejdsskadesikringsloven § 5.

Da afhandlingen beskæftiger sig med arbejdsgiverens eventuelle ansvar ved arbejdsgiverudbudt træningsskader, er skadens art og omfang, samt om skadefølgen er adækvat dermed ikke videre interessant for afhandlingen. Af samme hensyn vil afhandlingen ikke i betydeligt omfang beskæftige sig med de almindelige erstatningsbetingelser – dog bliver ansvarsgrundlaget kort behandlet i forbindelse med redegørelse for arbejdsskadesikringsloven. Det bemærkes endvidere, at arbejdsskadebegrebet rummer arbejdsulykker, jf. § 6, såvel som erhvervssygdomme, jf. § 7. Erhvervssygdomme er mindre væsentligt for afhandlingens mål, hvorfor disse kun berøres ganske kort i forbindelse med præsentation af arbejdsskadebegrebet, hvilket også gør sig gældende for psykiske arbejdsskader. Det skal tilsvarende understreges, at det er erstatnings- og arbejdsskaderetten, der danner grundlag for det følgende, og ikke retsgrundlaget mellem arbejdsgiver og -tager. Derfor inddrages personaleretten kun undtagelsesvist, og der vil i disse

² Ankestyrelsens Principmeddelelse 58-19

³ Ibid.

tilfælde alene være tale om en benævnelse af elementerne heri, hvorfor der ikke skal redegøres videre for disse.

Retsområdet reguleres primært gennem arbejdsskadesikringsloven, der har eksisteret siden slutningen af det 19. århundrede. Siden da er der sket adskillige ændringer, og skønt selve indholdet af loven har forandret sig, er anvendelsen heraf ikke væsentligt ændret siden en udvidelse tilbage i 1916⁴. Derfor er der ikke videre grundlag for et behov for periodisk inddeling af den analyserede praksis, så længe loven definerer, at arbejdsskader udspringer af selve arbejdet, eller de forhold det er foregået under. Det bemærkes dog, at tidligere praksis' præjudikatsværdi om nogen kan betinges af dens samtidighed. Det antages desuden, at nyere praksis er særligt velegnet til at afspejle samfundet og dets normer. I nærværende sammenhæng, hvor der tales om en udviskning af grænserne mellem den private sfære og arbejdsgivers interesse, er denne antagelse ikke uvæsentlig. Ikke desto mindre inddrages praksis med adskillige årtier bag sig, men kun i det omfang at det sættes i historisk perspektiv, eller under den omstændighed at afgørelsens præjudikat og retskildemæssige værdi ikke er væsentligt forringet.

3 – Arbejdsskadesikringsloven

3.1 – Lovens formål

Skader og helbredsforringelser, der hidrører fra arbejdet, reguleres under arbejdsskadesikringsloven. Arbejdsskadesikringslovens ordlyd, som den kendes i dag, udspringer i væsentlig grad af arbejdsskadereformen⁵, der har fundet anvendelse siden starten af 2004. De grundlæggende motiver for reformen udsprang af en række ønsker om at udvide den omfattede personkreds samt en udvidelse og forenkling af ulykkesbegrebet. Den største ændring til ulykkesbegrebet bestod i, at arbejdsulykker skulle anerkendes, på trods af at en lidelse eller helbredsforringelse var antaget at være ”forventelig” inden for den enkelte branche. I stedet blev det den dokumenterbare medicinske sammenhæng mellem den arbejdsmæssige belastning og den lidte skade, der blev grundlæggende for,

⁴ Bo von Eyben og Helle Isager, *Lærebog i erstatningsret*, (Jurist- og Økonomforbundets forlag), s. 399.

⁵ LOV nr. 422 af 10/06/2003

om en skade kunne anerkendes som en arbejdsskade⁶. Arbejdsskadesikringslovens formål defineres i lovens § 1, stk. 1, af hvilken det fremgår, at lovens formål er at yde erstatning og godtgørelse for arbejdsskader, samt at arbejdsskader kun anerkendes under den forudsætning, at de hidrører fra arbejdet. Efter arbejdsskadesikringsloven § 11 ydes der erstatning for helbredelsesudgifter, tabt erhvervsevne og forsørgertab, godtgørelse for varigt mén og godtgørelse til efterladte samt overgangsbeløb ved dødsfald.

3.1.1 – Arbejdsskadesikringslovens ansvarsgrundlag

Det følger af formålsbestemmelsens ordlyd, at loven sikrer arbejdstageren mod helbredsforringelser og skader, der følger af arbejdet, samt arbejdsgiveren ikke behøver at have handlet ansvarspådragende. Hermed opererer arbejdsskadesikringsloven definitivt set ud fra et objektivi ansvarsgrundlag, eftersom objektivi ansvar er gældende, når en handlende ”uanset fejl eller ikke-fejl” ifalder ansvar for følgende skader⁷. Arbejdsskadesikringslovens anvendelse skal som udgangspunkt kun betinges af, om der tale om arbejde efter §§ 2 og 4 samt om der er tale om en skade, som er omfattet af lovens arbejdsskadebegreb, jf. formålsbestemmelsens ordlyd⁸.

Den opfattelse, at arbejdsskadesikringslovens opererer med et objektivi ansvarsgrundlag, er ikke uanfægtet. Det anføres modsætningsvist, at arbejdsskadesikringsloven tager udgangspunkt i det almindelige ansvarsgrundlag, dog at der efter praksis kan findes grund til at kalde dette et strengt erstatningsansvar⁹.

Historisk set medgives det, at det kun i meget begrænset omfang anerkendes af de danske domstole, at arbejdsskadesikringsloven anvender et objektivi ansvarsgrundlag. I slutningen af 80’erne, efter at Højesteret i en årrække havde tendens til at placere et ganske skærpet ansvar hos arbejdsgiveren¹⁰ blev der afsagt dom i eternitsagen¹¹, hvor der findes et sjældent tilfælde af, at domstolen opererer med et objektivi ansvarsgrundlag i arbejdsskadesager. Sidenhen har Landsretten imidlertid udtalt, at der ikke inden for arbejdsskaderetten ”gælder nogen regel om objektivi ansvar for arbejdsgiveren”¹². Med

⁶ LF 2002-03, L 216, s. 6602

⁷ Bo von Eyben og Helle Isager, *Lærebog i erstatningsret* (Jurist- og Økonomforbundets forlag), s. 170

⁸ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven*, (Karnov Group) s. 70

⁹ Bo von Eyben og Helle Isager, *Lærebog i erstatningsret* (Jurist- og Økonomforbundets forlag), s. 202

¹⁰ U1982.50H og U1988.858H

¹¹ U1989.1108H

¹² FED1996.560

udgangspunkt i praksis på området, måtte det således lægges til grund, at ansvarsgrundlaget efter arbejdsskadesikringsloven alene er et skærpet culpaansvar¹³.

I dag er situationen relativt uændret, da der i den juridiske litteratur stadig forekommer tvivl om, hvorvidt der bør statuere objektivet ansvar ved arbejdsskadesager. Mens tidligere praksis på området taler for underkendelsen af det objektive ansvarsgrundlag, fremgår det imidlertid af forarbejderne til arbejdsskadereformen fra 2003, at ansvarsgrundlaget netop er objektivet. Ikke alene gentages ordlyden af arbejdsskadesikringslovens § 1, når det fastslås, at anerkendelsen ikke forudsætter, at arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende, men det udtrykkes også helt konkret, at ”arbejdsgiver har objektivet ansvar for alle skader, der opstår som følge af arbejdet, eller de forhold, hvorunder dette foregår”¹⁴. Ordlydsfortolkningen af § 1, stk. 1, samt en formålsfortolkning heraf afholder ikke den juridiske litteratur fra uenighed, da der til stadighed henvises til, at der ved domstolene og den administrative praksis ikke eksplicit anvendes et objektivet ansvarsgrundlag. I stedet anføres det undertiden, at der i arbejdsskadesikringsloven er tale om et objektivet *dækningsgrundlag*. Herved forstås, at eventuelle skader dækkes, uanset om nogen kan drages til ansvar¹⁵. Denne opfattelse ligger også til grund for den opfattelse, der følger af Betænkning 1402-2001 om skadebegreberne, administration og styring. Her anføres det, at der efter arbejdsskadesikringslovens § 48, vedrørende arbejdsgiverens sikringspligt, kan udledes, at der er tale om objektivet ansvar¹⁶.

Om arbejdsskadesikringsloven efter ordlyden i § 1 opererer med et objektivet ansvarsgrundlag, eller alene anvender et objektivet dækningsgrundlag, er ikke en uvæsentlig betragtning. Det må dog for det følgende antages, at uanset om ansvarsgrundlaget er objektivet eller blot et almindeligt culpaansvar – om end skærpet – så er det lovens formål at sikre arbejdstageren helbred, og det forekommer på baggrund af denne formålsbetragtning nærliggende at præsentere arbejdstageren som lovens mest umiddelbare rettighedssubjekt og arbejdsgiveren som pligtsubjekt.

¹³ Michael S. Wiisbye: Arbejdsgiver erstatningsansvar for arbejdsskader – nyere praksis, s. 1

¹⁴ LF 2002-03, L 216, s. 6602

¹⁵ Bo bon Eyben og Helle Isager, *Lærebog i erstatningsret* (Jurist- og Økonomforbundets forlag), s. 409.

¹⁶ Betænkning 1402-2001, s. 69

3.2 – Den sikringsberettigede personkreds

Arbejdsskadesikringsloven kapitel 2 behandler den efter loven sikringsberettigede personkreds. Af lovens § 2, stk. 1, fremgår det, at man er omfattet af loven, hvis man er ansat til at udføre arbejde for en arbejdsgiver. Det er for lovens anvendelse uvedkommende, om arbejdet karakteriseres som fast eller blot forbigående, samt om arbejdet modydes ved løn, jf. § 2, stk. 1, 2. led. Der følger endvidere af §§ 48 og 50 en forsikringspligt for arbejdsgivere, således at man som arbejdsgiver har en lovmæssig forpligtelse til at forsikre sig mod sine ansattes helbredsforringelser på arbejdet. Bestemmelserne beskriver ikke alene en forsikringspligt, men er derudover i nogen grad en gentagelse af lovens § 2, som definerer personkredsen, for hvem loven finder anvendelse.

3.2.1 – Arbejdsbegrebet

Der findes ikke i arbejdsskadesikringsloven én bestemmelse, der eksakt definerer, hvad der i overensstemmelse med loven skal forstås som arbejde, ligesom der ikke i dansk ret er én entydig beskrivelse af lønmodtagerbegrebet. Dog kan et arbejdsbegreb udledes af en række af lovens bestemmelser, herunder §§ 2 og 4. Det udledes heraf, at alt arbejde er omfattet af loven, jf. § 4, samt at der ikke diskrimineres på baggrund af ansættelsens varighed eller eventuelle aflønningsform, og ej heller om der er tale om erhvervsmæssigt arbejde eller arbejde i privat tjeneste. Arbejdsskadesikringsloven opererer herefter med et ganske bredt arbejdsbegreb og dermed også et tilsvarende anvendelsesområde, der dog er langt fra ubegrænset, hvilket er søgt præciseret i praksis, og således også behandles i det følgende.

Det helt klare udgangspunkt er, at man kun er omfattet af arbejdsskadesikringslovens arbejdsbegreb, hvis man er antaget til at udføre et arbejde, hvorefter man i loven betragtes som ansat eller arbejdstager¹⁷. Det kan imidlertid forekomme uklart for arbejdsgiveren såvel som arbejdstageren, hvad den arbejdsmæssige forpligtelse indeholder, eller om der overhovedet er etableret et sådan antagelses- eller sågar entreprisforhold. Arbejdsbegrebet må således fastlægges i lyset af tjenesteforholdsbegrebet. Den traditionelle forståelse af det etablerede tjenesteforhold er, at der foreligger et tjenesteforhold mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som bygger på et over-/ underordningsforhold

¹⁷ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group), s. 78

mellem disse, således at udførelsen af arbejdet sker i den overordnedes (arbejdsgiverens) interesse og under dennes instruktionsbeføjelse og tilsynspligt. Typeeksemplet på et sådan tjenesteforhold findes i varige tjenesteforhold, hvor tjenesteforholdet bygger på en aftale om at udføre et arbejde under arbejdsgiverens instruktion. I disse tjenesteforhold vil der sjældent være uenighed mellem parterne om, at der faktisk er stiftet en relation, hvor arbejdstageren påtager sig at udføre et stykke arbejde. Ikke desto mindre forekommer det, at der mellem parterne er uenighed om, hvad arbejdsforpligtelsen indeholder, og dermed hvilke aktiviteter, der henhører under arbejdsbegrebet. I det varige tjenesteforhold vil arbejdets indhold fremgå af et ansættelsesbevis, jf. ansættelsesbevisloven, § 2, stk. 2, nr. 3¹⁸. Hertil bør det anføres, at et ansættelsesbevis kun i det væsentligste omfang definerer arbejdets indhold, da arbejdsgiverens almindeligt anerkendte ledelsesret tillader en vis disposition over arbejdstageren i forbindelse med tilrettelæggelse af det enkelte stykke arbejde¹⁹. Derudover vil politikker og faste processer på arbejdspladsen bidrage til præciseringen af, hvad der forstås ved arbejde i det konkrete forhold. Der vil derfor sjældent forekomme de helt store vanskeligheder ved at fastslå, hvad der i de mest typiske tjenesteforhold statuerer arbejde, og hvad den arbejdsmæssige forpligtelse egentlig indeholder. Konflikterne opstår således, når der i forbindelse med arbejdet tilrettelægges aktiviteter og forhold, som tilrettelægges i arbejdsgiverens økonomiske såvel som den ansattes private interessesfære. Da der efter arbejdsskadesikringsloven § 2, stk. 1, 2. led stilles ganske beskedne krav til antagelsesforholdets formelle grundlag, opstår der unægtelig situationer, hvor antagelsesforholdets grundlag forekommer uklart. Dels kan der være usikkerhed om, hvorvidt en aktivitet er omfattet af det enkelte tjenesteforholds arbejdsbegreb, dels kan der være usikkerhed om, hvorvidt der overhovedet foreligger et antagelsesforhold.

Håndsrækninger kan karakteriseres ved at være tjenesteforhold, der opstår under tilsyneladende ganske tilfældige omstændigheder. I denne kategori af tjenesteforhold er der sjældent indgået en formel aftale om arbejde, og de vil i højere grad have udtryk som tjenester snarere end tjenesteforhold. Tjenesteforhold ved håndsrækninger vil typisk opstå, når en person i færd med at udføre sit arbejde (for enkeltheds skyld; herefter den

¹⁸ LBK nr. 240 af 17/03/2010, Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet

¹⁹ Martin Haug og Finn Schwartz, *Ansvar for arbejdsskader – det fysiske og psykiske arbejdsmiljø* (Karnov Group) s. 162

hjulpne) modtager bistand af en anden (herefter hjælperen). Den naturlige konsekvens heraf er, at den hjulpne bliver arbejdsgiver for hjælperen, og dermed definatorisk set bærer risikoen for hjælperens eventuelle helbredsforringelser, der måtte opstå i forbindelse hermed. Der opstilles dog en række betingelser til håndsrækningen, førend den anerkendes som omfattet af arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde. Disse betingelser omfatter, *at* handlingen alene skal ske i den hjulpnens interesse, *at* der virkelig er behov for hjælpen, *at* hjælpen accepteres samt *at* aktivitetens omfang er af en sådan væsentlighed, at det kvalificerer sig som egentligt arbejde²⁰. Det bemærkes i øvrigt, at der i praksis sondres mellem håndsrækninger inden for erhverv og private håndsrækninger. De private håndsrækninger adskiller sig ved, at det ved forholdet vurderes, om håndsrækningen rækker væsentligt udover, hvad der måtte forventes at opstå af tjenester i familiære relationer²¹. Private håndsrækninger antages tillige at være genstand for en skærpet vurdering i forhold til håndsrækninger inden for erhverv, da private håndsrækninger alene er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, hvis der udtrykkeligt anmodes om hjælp, samt hjælpen er nødvendig for at undgå betydelig skade²². Denne opfattelse gør sig tilsvarende gældende i praksis, hvor det anføres, at medhjælp inden for den nære familie er typisk og forventeligt, hvorfor håndsrækningen må være mere væsentlig, førend den kan være omfattet af arbejdsbegrebet²³.

Grundet det forhold at der stilles beskedne krav til antagelsesforholdets indgåelse, er det nemt at se, hvordan der kan opstå tvivl om arbejdsbegrebet samt arbejdets indhold i det enkelte tjenesteforhold. At arbejdsbegrebet tillige omfatter håndsrækninger, som indgås under næsten tilfældige omstændigheder, medfører, at der ikke alene kan opstå tvivl om arbejdsforpligtelsens indhold, men også om der faktisk er etableret et ansættelsesforhold. Især når arbejdsskadesikringslovens anvendelse forudsætter, at håndsrækningen skal opfylde en række betingelser, førend den er omfattet af lovens anvendelsesområde. Disse betingelser vil ikke naturligvis være givet for hverken hjælperen eller den hjulpne.

²⁰ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group), s. 96

²¹ I dommen U.2019.4190, fandt Vestre Landsret at en søn var omfattet af arbejdsskadesikringsloven, da han havde pådraget sig en skade, da han hjalp sin far med at flytte et spabad. Retten fandt, at handlingen i sig selv ikke lå uden for, hvad man måtte forvente ved private håndsrækninger, men at forholdet blev anerkendt under henvisning til den væsentlige belastning, som fulgte af løftet. Dommen var en fravigelse af ankestyrelsens praksis ved private håndsrækninger i medfør af principafgørelse 231-09 og 232-09

²² Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group), s. 112

²³ AP 57-19

Derudover lægges det til grund, at arbejdsskadesikringsloven opererer med et ganske bredt arbejdsbegreb, hvorfor det kun er en naturlig konsekvens, at der opstår disse uklarheder og mudrede afgrænsninger i tjenesteforholdets indhold. Fastsættelse af arbejdsbegrebet vil i praksis bero på en konkret vurdering af det enkelte tjenesteforhold²⁴.

3.2.2 – Ansatte og selvstændigt erhvervsdrivende

Lovens mest grundlæggende formål og udgangspunkt er at sikre mod helbredsforringelser, der følger af arbejdet eller dets forhold, jf. arbejdsskadesikringsloven § 1, stk. 1. Af bestemmelsens ordlyd kan det udledes, at der ikke sondres mellem selvstændigt erhvervsdrivende og arbejdstagere, hvilket ydermere udtrykkes i § 2, stk. 3 – det afgørende for lovens anvendelse er, at arbejdet sker i tjeneste for andre eller i en andens interesse, hvilket kommer til udtryk ved entrepriseforhold, hvor ellers selvstændigt erhvervsdrivende i deres virksomhed er betinget af en instruktionsbeføjelse. Det gør sig imidlertid gældende, at selvstændigt erhvervsdrivende i sig selv kan være omfattet af arbejdsskadesikringslovens personkreds, såfremt de har foretaget den relevante forsikring af sig selv. Det fremgår af lovens § 48, stk. 2, at selvstændigt erhvervsdrivende kan sikre sig efter loven. Denne forsikring er ikke lovpligtig, men tværtimod ganske frivillig. Adgangen til at lade sig sikre som selvstændig erhvervsdrivende følger af bekendtgørelse om frivillig sikring i arbejdsmarkedets erhvervssygdomssikring²⁵.

Det bemærkes afslutningsvist, at sondringen mellem arbejdstager og arbejdsgiver ikke er væsentlig for det følgende. Afhandlingens grundlæggende genstand for analyse er afgrænsningen mellem arbejde og fritid samt en karakteristisk af arbejdets forhold og indhold, hvorunder aktivitet i virksomhedens og den skadelidtes egne interesser vil blive behandlet. Denne karakteristisk vil således ikke være betinget af sondringen mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

²⁴ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group), s. 79

²⁵ BEK nr. 1271 af 26/10/2007, bekendtgørelse om frivillig sikring i arbejdsmarkedets erhvervssygdomssikring

4 - Arbejdsskader

4.1 – Arbejdsulykker og erhvervssygdomme

Arbejdsskadesikringsloven sonderer mellem ulykker, jf. § 6, og erhvervssygdomme, jf. § 7. Det gør sig dog gældende, at sondringen mellem erhvervssygdom og -ulykke primært er begrebsmæssigt funderet. Det har således ingen videre konsekvens for den skadelidtes retsstilling, om en arbejdsskade anerkendes som det ene eller andet, så længe den skadelidte er omfattet af den sikrede personkreds og arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde. Arbejdsskader reguleres i arbejdsskadesikringsloven kapitel 3, der i § 5 definerer arbejdsskadebegrebet som henholdsvis ulykker og sygdomme, der tilskrives arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under. Denne definition af arbejdsskaden indeholder en overordnet betingelse for anerkendelsen af arbejdsulykker såvel som erhvervssygdomme; at skaden skal hidrøre fra selve arbejdets udførelse, eller i det mindste forholdene, der omgiver arbejdets udførelse. Det bemærkes, at erhvervssygdomme for afhandlingen er langt mindre væsentlig, hvorfor der herefter ikke redegøres synderligt for begrebet, da selve arbejdsulykkebegrebet er mere essentielt i nærværende sammenhæng.

4.2 – Arbejdsulykkebegrebet

Arbejdsulykken defineres i arbejdsskadesikringsloven som personskade, der sker pludseligt eller inden for 5 dage, jf. § 6, stk. 1. Personskaden kan være fysisk såvel som psykisk samt varig såvel som forbigående. Ydermere fordrer skadens anerkendelse ikke, at der foreligger et behandlingsbehov, jf. § 6, stk. 2. Arbejdsulykkebegrebet efter § 6 og dermed definitionen på en ulykke omfattet af arbejdsskadebegrebet kan således ikke stå uden den overordnede definition på arbejdsskader efter § 5 Når de to bestemmelser læses i forbindelse med hinanden, defineres en arbejdsulykke som en *fysisk eller psykisk personskade, der forårsages af en hændelse eller påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage, og som hidrører fra arbejdet, eller de forhold det er foregået under.* Arbejdsulykkebegrebet, som det behandles her, udspringer af arbejdsskadereformen og dens formål at udvide og forenkle skadebegreberne, hvorfor det af §§ 5 og 6 udledte arbejdsulykkebegreb ofte i litteraturen og forarbejderne henvises til som ”det nye ulykkesbegreb”. Da det nye ulykkesbegreb fra arbejdsskadereformen er en udvidelse og forenkling af gældende ret fra tiden før reformen, bemærkes det, at praksis vedrørende

tidligere *anerkendte* skader stadig finder anvendelse efter reformens ikrafttræden, da præciseringen ikke medfører, at ”skader, der kan anerkendes efter gældende regler, [...] ikke kan anerkendes efter det nye ulykkesbegreb”²⁶. Det kan således være hensigtsmæssigt at diskutere praksis’ præjudikatsværdi, i det omfang der statueres underkendelse af skaden før reformens anvendelse.

4.2.1 – Personskade

Arbejdsskadesikringslovens dækning er begrænset til at dække personskade, hvorfor loven alene dækker udgifter og omkostninger forbundet med helbredsforringelser, der følger af arbejdsskader. Af § 11 fremgår desuden arbejdsskadesikringslovens ydelser, og disse er tillige begrænset til alene at dække personskader af mere varig karakter, hvorfor der ikke efter loven kan ydes godtgørelse for svie og smerte eller erstatning for tabt arbejdsfortjeneste. Disse poster ydes alene efter erstatningsansvarsloven²⁷, hvis anvendelse fordrer, at arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende. Selve personskadebegrebet defineres i arbejdsskadesikringsloven § 6, stk. 2, der opererer med et relativt bredt personskadebegreb i den forstand, at loven anerkender fysiske såvel som psykiske arbejdsskader, samt at disse kan være varige eller forbigående. Det fremgår da også af forarbejderne til arbejdsskadereformen, at der i praksis stilles ganske beskedne lægelige krav til den anmeldte skade²⁸. Skønt loven efter sin helt klare ordlyd ikke sonderer på baggrund af skadens varighed, bør man være opmærksom på, at der trods alt er en forskel på skader, og at skadens omfang og varighed typisk vil indikere dens væsentlighed. Der vil ikke typisk være betæneligheder ved at lade varige personskader omfatte af arbejdsskadesikringsloven, fordi der ved disse sjældent er tvivl om, hvorvidt en skade er af en sådan væsentlighed, at der faktisk bør være tale om en helbredsforringelse. Ej heller vil der være store spørgsmål om, hvorvidt skaden hidrører fra selve arbejdet, eller de forhold arbejdet foregår under, hvorfor skaden uden videre betænelighed antages at være omfattet af arbejdsskadesikringslovens arbejdsskadebegreb og anvendelsesområde. Denne forskel bemærkes tillige i arbejdsskadesikringslovens forarbejder, hvori det anføres, at der findes henholdsvis ”oplagte skader”, som er skader, der ikke giver videre anledning til tvivl om årsagssammenhæng og den forudsatte tilknytning til

²⁶ LF 2002-03, L 216, s. 6602.

²⁷ LBK nr. 1070 af 24/08/2018 – bekendtgørelse af lov om erstatningsansvar

²⁸ LF 2002-03, L 216, s. 6614

arbejdspladsen, samt ”skader uden kendt ydre årsag”, hvor skadens oprindelse og kvantificering forekommer mere uklar²⁹. Lovgivers sondring er bemærkelsesværdig - i ordets mest bogstavelige forstand - hvorfor det må anføres, at sondringen alene antages at have bevismæssige konsekvenser og konsekvenser ved selve sagsbehandlingen, hvorfor forskellen på varige og midlertidige arbejdsskader ikke skal være genstand for videre behandling i indeværende sammenhæng. Sondringen på baggrund af skadens omfang og varighed er således alene funktionel og ikke juridisk begrundet. Derfor er det alene relevant at skelne til skadens omfang ud fra et bevismæssigt synspunkt.

Det brede personskadebegreb følger af en lovændring fra 2019, som har fundet anvendelse siden 1. januar 2020³⁰. Lovændringens mest væsentlige indhold for det indeværende udsprang af et ønske om at lempe anerkendelsesvurderingen ved arbejdsulykker yderligere. Lovgiver fandt, at udvidelsen af selve arbejdsulykkebegrebet fra arbejdsskaderereformen havde vist sig utilstrækkelig, da praksis havde lagt en stadig strengere kurs for anerkendelse af arbejdsskader i løbet af en årrække. I midten af 2010’erne blev der udviklet en praksis hos domstolene, efter hvilken midlertidige og forbigående smerter ikke var omfattet af arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde, og dermed kunne der ikke ydes erstatning for disse³¹. Højesteret udtalte i dommen U.2014.452H, at personskadebegrebet må ses i lyset af de ydelser, der følger af arbejdsskadesikringsloven. Da der således i sagen hverken var tale om varige skader eller skader der medførte et faktisk behandlingsbehov, kunne der ikke være tale om en arbejdsskade i arbejdsskadesikringslovens forstand, da den skadelidte ikke havde ret til ydelser efter loven, og arbejdsskaden blev derfor underkendt. Højesterets begrundelse for resultatet fandt også vej til den administrative praksis, da Ankestyrelsen lagde samme vurdering til grund i en håndfuld sager, hvorefter der blev angivet en ”nedre grænse” for arbejdsskadens anerkendelse³². Fortolkningen blev af lovgiver set som en eklatant underkendelse af arbejdsskadesikringslovens formål og grundlæggende dækningsområde, da forarbejderne til reformen understregede de lempelige lægelige krav, der stilles til en skades anerkendelse. Udvidelsen af personskadebegrebet er således et ganske reaktivt tiltag fra lovgivers side, da den overordnede hensigt med lovændringen er at tilvejebringe den

²⁹ Ibid

³⁰ LOV nr. 550 af 07/05/2019

³¹ U.2014.452H og U.2017.531H

³² AP 32-17

retstilstand, der angiveligt også lå lovgiver for øje ved arbejdsskadereformen, som praksis havde udviklet sig bort fra³³.

I kraft af Højesterets begrundelse og resultat i dommen U.2014.452H, blev der sat en ganske konkret nedre grænse for personskadebegrebet inden for arbejdsskadesikringsloven, og dermed også en nedre grænse for, hvilke helbredsforringelser der rent faktisk statuerer arbejdsskader. Efter praksis hed det sig således, at enhver skade, varig som forbigående, kunne anerkendes som arbejdsskade, men hvis en skades omfang ikke berettigede til ydelser efter loven, kunne der ikke være tale om en arbejdsskade i lovens forstand. Lovgiver tilsidesatte imidlertid denne opfattelse, hvorefter spørgsmålet og behovet for opklaring på ny opstår; hvad skal herefter opfattes som den nedre grænse for arbejdsskadesikringslovens anvendelse? Ifølge forarbejderne til den nugældende arbejdsskadesikringslov, erstattes den retspraksisudviklede opfattelse af arbejdsskadens nedre grænse af en vurdering af de konkrete omstændigheder. Det anføres helt konkret, at arbejdsskader som udgangspunkt skal anerkendes uanset deres varighed og omfang samt uanset om de kræver medicinsk behandling eller ej. Det præciseres dog, at følger uden ”betydning for tilskadekomnes aktuelle og efterfølgende helbredsmæssige tilstand”³⁴ ikke skal anerkendes som arbejdsskader. Det skal herefter i praksis lægges til grund, at skader, der ikke midlertidigt eller varigt, påvirker den skadelidtes fysiske eller psykiske almentilstand eller daglige livsførelse ikke er omfattet af det almindelige personskadebegreb efter arbejdsskadesikringsloven³⁵.

4.2.2 - Hændelse eller påvirkning der sker pludseligt eller inden for 5 dage

Arbejdsulykkebegrebet, der følger af arbejdsskadesikringslovens § 6, stk. 1, omfatter hændelser og påvirkninger, der sker pludseligt eller inden for 5 dage. Disse skadestyper var selvstændige arbejdsskadebegreber indtil arbejdsskadereformen, hvor selve arbejdsulykkebegrebet fik sin nuværende form. Herefter er det blevet en del af arbejdsulykkedefinitionen, således at der først er definatorisk tale om en arbejdsulykke, hvis der er tale om en hændelse eller en påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage. Hvis påvirkningen overstiger 5 dages varighed, vil skaden skifte karakter. Der vil definatorisk

³³ LF 2018-19, L 211, s. 6

³⁴ LF 2018-19, L 211, s. 7

³⁵ Ibid

set ikke længere vil være tale om en arbejdsulykke, og man vil i stedet bevæge sig ind i erhvervssygdomsbegrebet, hvorfor arbejdsmarkedets erhvervssikring vil behandle sagen som sådan³⁶. Afgrænsningen er imidlertid ikke så skarp, at skadeforløb med belastning der overstiger de 5 dages øvre grænse uden videre behandles som erhvervssygdomme, da man i stedet vil vurdere skadeforløbet ud fra, hvor langt inde i et usædvanligt arbejdsforløb den skadelidte kommer, førend der opstår symptomer på arbejdsskaden.

Arbejdsulykkedefinitionen beskriver endvidere den betingelse for anerkendelse, at der er kausalitet mellem påvirkningen/ hændelsen og den indtrådte skade. Spørgsmålet om kausalitet tager udgangspunkt i en undertiden ganske hypotetisk spørgsmålsrække om hændelsesforløbet og skadens indtræden, hvorfor læren herom ikke er en eksakt videnskab. Det anføres da også, at kausalitetsbegrebet kan have et juridisk, såvel som medicinsk eller logisk indhold³⁷. Siden arbejdsskadereformen har arbejdsulykkebegrebet imidlertid opereret med et krav til medicinsk kausalitet, hvormed kausalitetslæren bliver en mindre kompliceret øvelse på arbejdsskadeområdet. Dog bør det understreges, at der ikke er ubetinget klarhed om, hvorvidt kravet til medicinsk kausalitet skal iagttages i forbindelse den skadelidtes krop og helbred, eller om vurderingen bør foretages under hensyn til, om en hændelse er egnet til at fremkalde en given skade i en i øvrigt sund krop. Hertil bemærkes det, at forværringer ved forudbestående lidelser efter praksis kan anerkendes som selvstændige arbejdsskader, jf. U.2017.516H³⁸. Arbejdsskader anerkendes hermed som udgangspunkt alene under den forudsætning, at en handling eller en belastning ud fra en medicinsk vurdering er egnet til at fremkalde en sådan lidelse, som gør sig gældende ved den skadelidte. Det er hermed ikke relevant for skadens anerkendelse, om en skade indtræffer efter kun et ganske kort tidsrum eller en tilsvarende beskeden belastning, ej heller om en skade er forventelig eller sædvanlig i en given branche.

³⁶ Praksisbeskrivelse af ulykker, af Arbejdsmarkedets erhvervssikring, s. 15

³⁷ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group), s. 250

³⁸ I sagen anførte retslægerrådet, at der var tale om en forværring af en forudbestående lidelse, samt at hændelsen var egnet til at den forudbestående lidelse blev ”symptomgivende”. Højesteret lagde til grund at forværringen var tilstrækkeligt væsentlig til anerkendelse som en selvstændig arbejdsulykke.

4.2.3 – En følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under

Det er tidligere anført, at arbejdsskadesikringslovens overordnede definition på en arbejdsskade følger af lovens § 5, af hvilken det fremgår, at arbejdsskadebegrebet omfatter arbejdsulykker og erhvervssygdomme, der følger af arbejdet, eller de forhold arbejdet er foregået under. Det vil sige, at arbejdsskadesikringsloven dækker skader, der opstår i arbejdstiden og på arbejdspladsen, og som i øvrigt udspringer af eller har en naturlig tilknytning til den skadelidtes sædvanlige arbejde³⁹. Der er i sig selv intet overraskende eller usædvanligt i, at arbejdsskadesikringslovens anvendelse forudsætter en relevant arbejdsmæssig tilknytning. Indholdet af arbejdsskadebegrebet antages dog i nærværende sammenhæng at være den del af arbejdsskadebegrebet, der i det væsentligste fordrer præcisering gennem analyse af praksis. Den nødvendige tilknytning kan som udgangspunkt siges at være tidsmæssig, artsmæssig og geografisk, men det er klart, at der alene er tale om udgangspunkter, således at et eller flere af forholdene i den konkrete situation kan gøre sig gældende, uden skaden er omfattet. Modsætningsvist kan en skade være omfattet, selvom den hverken sker på arbejdspladsen eller i arbejdstiden⁴⁰. Arbejdsskadesikringslovens anvender ikke de tidsmæssige og geografiske overvejelser ved definitionen af arbejdsskadebegrebet, og disse er således alene udledt af begrebet ”arbejdets forhold”. Hvad begrebet eksakt indeholder vil være genstand for analyse i et særskilt afsnit umiddelbart nedenfor.

5 – Arbejdets forhold

5.1 – Introduktion til begrebet og formålet med analysen

Selve omfanget af den arbejdsmæssige tilknytning antages at være den betingelse, eller det led i arbejdsskadedefinitionen, der i væsentligste grad giver anledning til fortolkning ud fra et strengt juridisk synspunkt, da begrebet i sin natur danner grundlag for tvivlstilfælde og afgrænsninger. Den forudsatte tilknytning til arbejdet er nemlig ikke eksakt

³⁹ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group) s. 190

⁴⁰ Se Ankestyrelsens Principafgørelse 100-12, hvor en psykisk reaktion blev anerkendt som en arbejdsulykke, selvom den skadelidte var hjemme på barselsorlov. Det blev af Ankestyrelsen lagt til grund for afgørelsen, at barselsorloven var en tidsbegrænset, at reaktionen var berettiget, samt at der var en relevant og tilstrækkelig tæt sammenhæng mellem arbejdet og skaden.

defineret, og en karakteristik af begrebets omfang må således tage udgangspunkt i praksis. I den følgende analyse af praksis er det netop omfanget af ”arbejdets forhold”, der er grundlæggende for sagen, og derfor bliver dette genstand for behandling ved domstolsafgørelse såvel som ved administrativ praksis. Arbejdsskader, der opstår som følge af arbejdet, vil typisk være relativt identificérbare, når man betragter arbejdets sædvanlige belastning, den fulgte skade og det tab, helbredsforringelsen medfører for den skadelidte. Modsætningsvist er der pludselig tale om en mere kompliceret øvelse, når en arbejdsskade ikke i sig selv skyldes selve arbejdet, men derimod de forhold, som arbejdet foregår under. Det bemærkes i denne forbindelse, at vurderingen af om en skade kan tilskrives arbejdet eller forholdene omkring dette med rette kan indledes ved en karakteristik af selve arbejdsbegrebet, som tidligere gennemgået under afsnit 3.2.1. Her anføres det, at der ikke typisk er anledning til tvivl om, hvad den skadelidtes arbejde består i, men at der kan opstå tvivlstilfælde. Disse tvivlstilfælde opstår navnlig i periferien af arbejdsbegrebet, hvor det kan forekomme svært at sondre mellem arbejde og fritid. Blandt de for det følgende mest væsentlige tvivlstilfælde vedrørende en tilstrækkelig geografisk, tidsmæssig og artsmæssig tilknytning mellem arbejde og skade kan nævnes skader, der opstår under befordring til og fra arbejdspladsen, ved ophold og adfærd på arbejdspladsen uden for det egentlige arbejdsbegreb samt i forbindelse med firmaarrangementer. Konkrete skadestilfælde, der opstår inden for disse scenarier, behandles særskilt umiddelbart nedenfor med henblik på at redegøre for sondringen mellem fritid og arbejde. Dermed karakteriseres således også de udslagsgivende momenter, der lægges til grund ved afgørelsen af, om arbejdsskadesikringsloven finder anvendelse på et givent forhold i gråzonerne, der opstår imellem disse to sfærer. Sager med udspring i denne del af arbejdsskadesikringslovens periferi, vil enten udvide eller indskrænke indholdet af arbejdets forhold. Domstolens eller Ankestyrelsens anerkendelse vil som udgangspunkt være en udvidelse af begrebet ”arbejdets forhold”, mens en afvisning vil være en indskrænkning af begrebets omfang.

5.2 – Befordring til og fra arbejde

Det helt centrale udgangspunkt for arbejdsskadesikringslovens anvendelse er, at den berettigede personkreds efter loven er sikret mod helbredsforringelser, som opstår i forbindelse med arbejdet. Dermed er det arbejdsgiveren, der bærer risikoen for den ansattes helbred under disse omstændigheder. Det er imidlertid ikke sjældent, at der forekommer

tvivl om, hvornår den ansatte er omfattet af dette arbejdsbegreb, da det undertiden anføres, at skader, der opstår under transport til og fra arbejde, opfattes som omfattet af den skadelidtes arbejde. De modstående hensyn i disse tvivlstilfælde er for den ansattes vedkommende, at denne forlader sin bopæl alene med det formål at komme til sin eller sit arbejdsplads eller -sted, hvor den ansatte skal udføre sit arbejde for sin arbejdsgiver i arbejdsgiverens interesse. Modsætningsvist vil arbejdsgiveren anføre, at ansættelsesforholdet er todelt, således at den ansatte selv har en interesse i at komme på arbejde, og tilsvarende vil det for arbejdsgiveren forekomme urimeligt, hvis denne bærer risikoen for den ansatte, fra det øjeblik denne forlader sin bopæl for at tage på arbejde, indtil den ansatte atter ankommer til sin bopæl efter en endt arbejdsdag.

Ved arbejdsskadereformen var lovgiver opmærksom på problemstillingen vedrørende afgrænsningen mellem arbejde og fritid ved befordring, og det blev her foreslået, at retstilstanden på området blev præciseret⁴¹. I dag er gældende ret præciseret ved Bekendtgørelse om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde⁴², som beskriver omfanget af begrebet vedrørende arbejdets forhold i forbindelse med transport til og fra arbejde. Det altovervejende udgangspunkt for arbejdsskadesikringslovens anvendelse ved befordring til og fra arbejdspladsen følger af bekendtgørelsens § 1, stk. 1, af hvilken det fremgår, at befordring mellem hjem og arbejde som udgangspunkt ikke er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, hvorfor den ansatte selv bærer risikoen i dette tidsrum. Det følger videre af bestemmelsens stk. 2, at deltagelse i kurser som led i arbejdet eller med udgangspunkt i virksomhedens drift sidestilles med arbejde. Denne hovedregel modificeres dog i § 3, stk. 1, hvor det anføres, at skader, der opstår under befordring til og fra arbejde, er omfattet, når det efter en konkret vurdering må lægges til grund, at forholdet hovedsageligt har været i arbejdsgiverens interesse. Efter bestemmelsen bør vurderingen inddrage, om arbejdsgiveren drager økonomisk gevinst på baggrund af befordringens tilrettelæggelse, jf. § 3, stk. 1, nr. 1, om arbejdsgiveren tilrettelægger og råder over selve befordringen, jf. § 3, stk. 1, nr. 2, og om arbejdstageren under befordringen medbringer værktøj eller lignende arbejdsredskaber, som tilhører arbejdsgiveren, jf. § 3, stk. 1, nr. 3. Endeligt oplister § 4 en række konkrete forhold, hvor befordring til og fra arbejdspladsen er omfattet af arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde. Ankestyrelsen har i

⁴¹ LF 2002-03, L 216, s. s. 6613-6614

⁴² BEK nr. 1606 af 09/12/2016 om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde

en række sager taget stilling til spørgsmålet om, hvorvidt den skadelidte er omfattet af arbejdsskadesikringsloven i forbindelse med befordring til og fra arbejde, og det er altså for det væsentligste denne praksis, der ligger til grund for retsgrundlaget, der følger af bekendtgørelsen om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde. Derfor kan med fordel skue mod netop styrelsens praksis for at karakterisere den enkelte bestemmelses indhold og omfang.

For så vidt angår praksis af nyere karakter, bør man rette opmærksomheden mod Ankestyrelsens principmeddelelse 53-19⁴³, der blev udstedt på baggrund af 3 principafgørelser, der er blevet truffet siden årtusindeskiftet⁴⁴. Ankestyrelsen skulle her træffe afgørelse om skader, der var opstået under færden på og uden for arbejdssted, såvel som på vej til arbejdsstedet, og om disse skulle anerkendes som arbejdsskader. Principmeddelelsen har til formål at samle og give et komplet billede på Ankestyrelsens praksis vedrørende skader, der opstår under disse konkrete omstændigheder. To af sagerne omhandlede skader, der opstod, mens de ansatte færdedes mellem parkeringsplads og deres respektive virksomheder. Parkeringspladserne var i nogen grad tilknyttet arbejdspladsen i form af arbejdsgiverbetalt parkering, men de var ikke en egentlig del af arbejdspladsens geografiske område. Ankestyrelsen bemærkede, at arbejdsgiveren ikke skulle bære risikoen for færdsel på offentlig vej mellem parkerings- og arbejdsplads, da denne ikke kunne sørge for sikker færdsel på området uden for arbejdspladsen. Det kunne ikke føre til et andet resultat, at arbejdsgiveren havde finansieret og stillet parkeringspladserne til rådighed, da det væsentligste for vurderingen netop er arbejdsgiverens vedligeholdelsespligt og evne til at sikre forholdene på området. Risikoen kan således ikke placeres hos arbejdsgiveren, da denne ikke kan pålægges at vedligeholde offentlig vej mellem parkeringsplads og virksomheden. Den tredje sag omhandlede en ansat, der pådrog sig en skade, da han gled på en isglat offentlig vej i forbindelse med sit arbejde, hvori han skulle føre tilsyn med garn og både der lå for kaj. Ankestyrelsen bemærkede, at skaden opstod efter den arbejdsrelevante omklædning i faciliteter, der var særligt indrettet hertil. Færdslen mellem omklædningsfaciliteterne og selve kajen var med så væsentlig en tilknytning til udførelse af arbejdet, at arbejdsgiveren måtte bære risikoen for den skadelidtes helbredsforringelse, selvom den indtraf på offentlig vej. I den fjerde og sidste sag,

⁴³ AP 53-19

⁴⁴ AP 35-14, AP U-13-01 og AP U-11-00

der behandles i principmeddelelsen, indtraf en skade, da den skadelidte var på vej til sin arbejdsplads. Ankestyrelsen anerkendte skaden som en arbejdsskade, da der var tale om en skade, der ganske vist opstod mens den skadelidte var på vej til sin arbejdsplads, men at der var tale om færdsel på en vej, der var ejet af virksomheden og dermed var omfattet af virksomhedens geografiske område.

For så vidt angår *sondringen mellem sædvanlig arbejdsplads og kursussted*, følger det af bekendtgørelsens § 1, stk. 2, at der ikke sondres mellem disse, således at man som udgangspunkt heller ikke er sikret under færdens til og fra kursus. Det er således de samme momenter, der inddrages i vurderingen af, om kursusdeltagelsen sker i arbejdsgiverens interesse, der afgør, om udgangspunktet under de konkrete omstændigheder modificeres. Det bemærkes dog, at befording til og fra kursusstedet typisk vil medføre, at den sikrede færdes ad andre ruter, end ellers ville gøre sig gældende, hvorfor man principielt vil være omfattet af bekendtgørelsens § 4, nr. 1, efter hvilken man er sikret efter arbejdsskadesikringsloven, når man under befordingen varetager opgaver eller hensyn, der overvejende er i arbejdsgiverens interesse. Derfor vil man undtagelsesvist være omfattet af arbejdsskadesikringsloven, hvis deltagelse i et kursus, overvejende er tilrettelagt i arbejdsgiverens interesse⁴⁵.

For så vidt angår *tjenesterejser*, bliver disse efter bekendtgørelsens § 2, nr. 3, sidestillet disse med faktisk udførelse af arbejde, og praksis angående befording slår således ikke helt til. Man er under tjenesterejser som udgangspunkt omfattet af arbejdsskadesikringsloven under hele rejsens varighed. Dette blev lagt til grund i Ankestyrelsens Principafgørelse 146-12⁴⁶, hvor styrelsen bemærkede, at man er sikret efter arbejdsskadesikringsloven under hele tjenesterejsens varighed, fra det øjeblik man forlader sit hjem eller sin arbejdsplads, til man atter vender hjem til enten sit hjem eller sin arbejdsplads. Arbejdsskadesikringslovens dækning er dog forudsat af, at ulykken ikke opstår i forbindelse med private ærinder⁴⁷.

⁴⁵ Se modsætningsvist AP U-18-06, hvor det blev lagt til grund, at deltagelse i et kursus i det væsentligste skete i den skadelidtes egen interesse, da deltagelsen var selvvalgt, og den skadelidte i øvrigt ikke modtog løn under kursusdeltagelsen. Dette gjorde sig gældende, uanset at kurset i øvrigt var fagligt relevant.

⁴⁶ AP 146-12

⁴⁷ Se Ankestyrelsens Principmeddelelse 36-19, hvor motionering under de konkrete omstændigheder var en rent privat interesse, hvorfor en skade i forbindelse hermed ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade.

Ankestyrelsens praksis udtrykker for det væsentligste indholdet af bekendtgørelse om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde §§ 1 og 3. Færdes den ansatte på offentligt område efter sin ankomst på arbejdspladsen, er denne stadig sikret, såfremt færdslen er arbejdsmæssigt begrundet. Om færdslen er arbejdsmæssigt begrundet vil atter bero på en konkret vurdering, og det vil typisk tage udgangspunkt i en vurdering af, om arbejdsgiveren har en interesse heri. Interessebegrebet præciseres om nogen i bekendtgørelsens § 3, stk. 1, af hvilken det blandt andet fremgår, at arbejdsgiverens økonomiske gevinst og tilrettelæggelse ved befordring til og fra arbejdspladsen taler for, at den sker i arbejdsgiverens interesse. Således skal skader, der opstår i forbindelse hermed, anerkendes som arbejdsskader. Det kan imidlertid ikke uden videre aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, at befordringen finder sted i arbejdsgiverens interesse, hvilket gjorde sig gældende i Ankestyrelsens principafgørelse 23-14⁴⁸. Det er således uden betydning, om befordringen til og fra arbejde er medregnet i den ansattes arbejdstid, da det er afgørende, om den ansatte rent faktisk udfører ærinder i arbejdsgiverens interesse undervejs, jf. bekendtgørelsens § 4, nr. 1. Landsretten har i sin afgørelse af 13. januar 2009 taget stilling til netop det forhold, at færdslen mellem bopæl og arbejdsplads sker i arbejdsgiverens interesse⁴⁹. Af Landsrettens begrundelse fremgår det, at færdslen mellem arbejdsplads og bopæl var tilrettelagt af arbejdsgiveren som led i effektiv udnyttelse af arbejdstiden, og dermed havde arbejdsgiveren en sådan interesse i befordringen og tilrettelæggelsen, at denne måtte bære risikoen herfor. Af den grund blev skaden under befordringen anerkendt som en arbejdsskade. Rettens begrundelse er i væsentligste omfang i overensstemmelse med den i dag gældende bekendtgørelses § 3, stk. 1 nr. 1, 2 og 3.

Efter praksis er det således tydeligt, at det ikke er altafgørende for skadens anerkendelse, at den opstår *på* arbejdspladsen, da en række andre hensyn tillægges større betydning i praksis. Det er eksempelvis mere væsentligt for spørgsmålet om skadens anerkendelse, om skaden rent faktisk kan tilskrives arbejdet, samt om den opstår i forbindelse med faktisk udførelse af ærinder, der i overvejende grad udføres i arbejdsgiverens interesse. Det bemærkes dog, at det geografiske forhold ikke er uvæsentligt i den konkrete vurdering af skaden, da det må antages, at det i højere grad taler for anerkendelse af

⁴⁸ AP 23-14

⁴⁹ U.2010.667

arbejdsskade, når en skade opstår i såkaldte ”grænse- og tvivlstilfælde” på den skadelidtes arbejdsplads. Dette var navnlig tilfældet i Ankestyrelsens principmeddelelse 53-19, hvor der i sag nr. 1 og 2 ikke var grundlag for at placere ansvar hos arbejdsgiveren for skader under færdsel til arbejdspladsen, da skaden skete uden for virksomhedens geografiske område, mens en i arten tilsvarende færdsel blev anerkendt som vedrørende arbejdets udførelse i sag nr. 3 under henvisning til, at den fandt sted på selve virksomhedens område. På baggrund af Ankestyrelsens praksis ved skader under befordring til og fra arbejdspladsen, understreges det således, at skader der opstår under transport til og fra arbejdspladsen som udgangspunkt ikke hører under arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde. En skade kan dog ikke desto mindre være omfattet af arbejdsskadebegrebet, hvis færdslen skyldes arbejdets udførelse eller forholdene omkring arbejdet. Om dette er tilfældet vil bero på en konkret vurdering, hvor det skal klarlægges, om befordringen sker i arbejdsgiverens eller den ansattes interesse.

5.3 – Relevant ophold og færden på arbejdspladsen

I umiddelbar forlængelse af redegørelsen for retstilstanden ved arbejdsskader der opstår under befordring til og fra arbejdspladsen, fortsætter karakteriseringen af det geografiske indhold af begrebet arbejdets forhold. I det følgende rettes opmærksomheden mod skader, der opstår på baggrund af en nær tilknytning til arbejdspladsen eller med en naturlig tilknytning til arbejdets udførelse, men som alligevel ikke kan siges at hidrøre fra arbejdet eller forholdene herom. Efter arbejdstageren er mødt på arbejde og opholder sig på arbejdspladsen, bevæger vi os således væk fra den del af afgrænsningen af begrebet, som omhandler arbejdsskadesikringslovens anvendelse under befordring til og fra arbejde.

Uanset om det lægges til grund, at arbejdsgiveren efter arbejdsskadesikringsloven ifalder objektivt ansvar for arbejdsskader, er det klart, at ikke alle helbredsforringelser på arbejdspladsen er arbejdsskader, jf. arbejdsskadedefinitionen. Det helt naturlige udgangspunkt for skader, der opstår på arbejdspladsen og i arbejdstiden er, at den ansatte er sikret efter arbejdsskadesikringsloven under udførelsen af sit sædvanlige arbejde⁵⁰. Hvad der forstås ved ”sædvanligt arbejde” vil - traditionen tro - bero på en konkret vurdering. Det må dog lægges til grund, at der i det typiske ansættelsesforhold ikke vil

⁵⁰ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group), s. 190

være de store besværligheder ved at fastlægge, hvad der forstås ved sædvanligt arbejde, som altså også omfatter arbejde i umiddelbar tilknytning hertil. Karakteriseringen er dog relevant i det omfang, at skaden hidrører fra de gråzoner, der opstår i udkanten begrebet. Indholdet af, hvad der forstås ved sædvanligt arbejde, vil bero på de samme forhold, som ligger til grund for arbejdsbegrebet ovenfor, og vil altså for det væsentligste fremgå af en ansættelsesaftale, et ansættelsesbevis eller en stillingsbetegnelse såvel som officielle politikker og retningslinjer på arbejdspladsen. Private handlinger, der finder sted på arbejdspladsen og i arbejdstiden, vil således ikke være omfattet af arbejdsskadebegrebet, medmindre det må lægges til grund, at arbejdsgiveren har en interesse heri – hvorefter det ikke længere er en strengt privat handling, og arbejdsskadesikringsloven vil således atter finde anvendelse⁵¹. Denne afgræsning mellem private interesser og arbejdsgiverens interesse vil være det væsentligste omdrejningspunkt i de umiddelbart følgende sager.

Ved skader, der opstår i *pauser* har Ankestyrelsen konkret taget stilling til private handlinger på arbejdspladsen, dels i arbejdstiden, og om deres tilknytning til den skadelidtes arbejde, hvorved begrebet arbejdets forhold præciseres. Ankestyrelsens praksis samles og præciseres i kraft af udstedelsen af principmeddelelse 73-19⁵². Principmeddelelsen udstedes på baggrund af to sager, i hvilke skade er opstået på de skadelidtes arbejdsplads i forbindelse med, at de var på vej til anviste rygeområder i deres pauser. I sag nr. 1⁵³ blev en arbejdsskade anerkendt, da den skadelidte faldt på vej til et rygeområde, til hvilket de tobaksforbrugende ansatte var blevet henvist. Først de ansatte kunne gå til rygeområdet, forventedes de at ”flekse ud”, således at rygepauserne var selvbetalte. Det forekommer af sagsfremstillingen uklart, om der var tale om et rygeområde på eller uden for arbejdspladsens geografi, men der var uden tvivl tale om et rygeområde, som var tilrettelagt og indrettet til formålet af arbejdsgiveren, som havde henvist de ansatte hertil. Ulykken fandt imidlertid sted, inden den skadelidte var ankommet til rygeområdet og sågar inden denne overhovedet havde flekset ud, således at skaden definatorisk set indtraf i arbejdstiden såvel som på arbejdspladsen. Dertil anføres det, at årsagen til faldulykken blev tilskrevet manglende glatførebekæmpelse. Det fremgår ikke præcist af

⁵¹ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group), s. 200

⁵² AP 73-19

⁵³ Retten i Roskildes dom af 9. juli 2019

Ankestyrelsens meddelelse, hvor væsentligt det er for rettens afgørelse, at ulykken skyldes manglende glatførebekæmpelse. Det bemærkes dog, at skaden anerkendes at have en naturlig tilknytning til arbejdet, fordi der endnu ikke under de konkrete omstændigheder er tale om privat færden. Der hentydes således til, at det er den geografiske og tidsmæssige tilknytning til arbejdet, der ligger til grund for afgørelsen, i og med at den skadelidte ikke på skadestidspunktet havde flekset ud og dermed fjernet sig fra denne tilknytning til arbejdets udførelse. I sag nr. 2⁵⁴ var der tale om tilsvarende hændelsesforløb, hvor en faldskade fandt sted på vej til et rygeområde på arbejdspladsen. Også i denne sag var de ansatte henvist til et designeret rygeområde af arbejdsgiveren, og benyttelse af dette forudsatte tilsvarende, at de ansatte havde flekset ud forinden. Ankestyrelsen valgte *ikke* at anerkende skaden, under henvisning til, at arbejdsgiveren ikke ønskede, at de ansatte beskæftigede sig med rygning i arbejdstiden, således at en sådan handling var et strengt privat anliggende. Dette kom til udtryk i personalehåndbogen, af hvilken det fremgik, at rygning på arbejdspladsen eller i arbejdstiden ikke var tilladt. De to sager minder ganske om hinanden, men det lægges imidlertid til grund for afgørelsen i sag nr. 2, at arbejdsgiveren ikke ønsker, at der ryges på arbejdspladsen eller i arbejdstiden, uanset at der opstilles betingelser for, hvornår rygning faktisk kan finde sted. Vurderingen af private ærinder på arbejdspladsen var også genstand for behandling i Ankestyrelsens principafgørelse 6-09⁵⁵, hvor en ansat tilbragte sin pause med at foretage indkøb til sin personlige husholdning. I denne sag havde hun indgået en aftale med sin arbejdsgiver, hvori hun mod at imødekomme arbejdsgiverens krav om forlænget arbejdstid fik lov til at afbryde sit arbejde for at foretage private indkøb. I forbindelse hermed pådrog hun sig en uspecificeret skade. Ankestyrelsen fandt, at fordi den skadelidte midlertidigt havde stemplet ud, var der ikke tale om en arbejdsskade i sikringslovens forstand. Selve den midlertidige udstempling er i dette tilfælde tilstrækkeligt til at afgrænse arbejdsrelevante forhold fra private forhold, således at arbejdsgiveren ikke bør bære risikoen for den ansattes færden i dette tidsrum. Grundlaget for denne principafgørelse afspejler Ankestyrelsens praksis i øvrigt, da det på tilsvarende vis lægges til grund i AP 23-14, at arbejdsbegrebet ikke kan udvides ved aftale mellem arbejdsgiver og

⁵⁴ AP 240-09

⁵⁵ AP 6-09

arbejdstager, da det afgørende for vurderingen er selve forholdets egentlige relevans, således om der faktisk udføres arbejde i forbindelse med skadens indtræden.

Skader under ophold på arbejdspladsen uden for arbejdstiden efter endt arbejdsdag er typisk heller ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven. I en ældre Højesteretsdom fra 1987 blev der afsagt dom i en sag, hvor den skadelidte efter endt arbejdsdag var vendt tilbage til arbejdspladsen i selskab med en kollega, hvor den skadelidte faldt i en grav på et værksted, og efterfølgende omkom på grund af følgesygdomme⁵⁶ - dommen ligger til grund for Ankestyrelsens principafgørelse U-20-87⁵⁷. Den skadelidte og kollegaen arbejdede på en byggeplads uden for virksomhedens område, og de havde aftalt fælleskørsel fra selve arbejdspladsen. Da kollegaen imidlertid skulle til møde på virksomhedens kontor, kørte de begge tilbage til virksomheden, efter arbejdsdagen på byggepladsen var endt. Mens kollegaen var til møde, gik den skadelidte til værkstedsbygningen, hvor skaden fandt sted. Det fremgår af sagens oplysninger, at den skadelidte umiddelbart inden skadens indtræden, havde bestilt mindre reparationsarbejde på værkstedet, hvorfor denne anførte, at besøget på værkstedet skete i arbejdsmedfør, og dermed havde relevant tilknytning til udførelse af den skadelidtes arbejde. Landsretten fandt imidlertid, at selve opholdet på arbejdspladsen alene var motiveret af den skadelidtes private interesser, da opholdet alene var begrundet i, at den skadelidte ønskede kørelejlighed hjem. Dertil bemærkes det, at den skadelidte havde opholdt sig på arbejdspladsen i godt og vel 45 minutter, førend denne opsøgte værkstedet med henblik på at bestille reparationer af værktøj og udstyr. Opholdet på selve virksomhedens område, og formålet bag, kunne altså ikke anføres at være arbejdsmæssigt begrundet, hvorfor landsretten nægtede at anerkende skaden som en arbejdsskade. Højesteret stadfæstede landsrettens afgørelse på disse præmisser. Så sent som december 2019 blev der afsagt dom i en lignende sag, hvor Landsretten skulle afgøre, om en skade på arbejdspladsen ude for arbejdstiden var omfattet af arbejdsskadebegrebet og dermed arbejdsskadesikringsloven⁵⁸. Skaden opstod, da en ansat indfandt sig på virksomhedens parkeringsplads, på virksomhedens matrikel, for at stille sin firmabil til rådighed for sine kolleger. I forbindelse hermed havde den ansatte medbragt sin motorcykel, og det var under håndteringen af denne, at den

⁵⁶ U.1988.24H

⁵⁷ AP U-20-87

⁵⁸ U.2020.984

ansatte pådrog sig et kraniebrud. By- og Landsretten fandt i sagen, at den ansattes ophold på virksomhedens parkeringsplads i sig selv var arbejdsmæssigt begrundet under hensyn til formålet hermed. Da skaden imidlertid opstår, da den ansatte håndterede sin motorcykel med henblik på atter at vende hjem fra virksomheden, følger det af rettens begrundelse og resultat, at skaden ikke opstår med nogen umiddelbar tilknytning til selve arbejdets udførelse. I og med at den ansatte håndterer motorcyklen med henblik på at vende hjem fra arbejdspladsen, opstår skaden i en aktivitet, der alene kan henføres til den skadelidtes egen interessesfære. Det anføres i forbindelse hermed, at arbejdsgiveren ikke kan bære risikoen for den ansattes håndtering af motorcyklen, da denne ikke har mulighed for at tilrettelægge en arbejdsmæssig forsvarlig tilgang til det. Dommen er tillige en afgrænsning af befordringsbegrebet. Rettens begrundelse er grundlag for en præcisering af arbejdsgiverens interesse i forbindelse med befordring, idet der efter dommen er tale om et snævert interessebegreb i denne forbindelse. Ankestyrelsens principafgørelse U-20-87 anfører, at formålet med opholdet på arbejdspladsen skal være arbejdsmæssigt begrundet, førend der kan være tale om en arbejdsskade. Dommen U.2020.984 præciserer mere end 30 år efter, at det ikke alene skal være formålet med opholdet, der skal være arbejdsmæssigt begrundet, da arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde efter rettens begrundelse alene er begrænset til, hvad der i skadesøjeblikket udgør arbejde. Umiddelbart efter den arbejdsmæssige forpligtelse tilendebringes, ophører denne arbejdsmæssige tilknytning, når den ansatte foretager sig noget i egen interesse.

Undertiden opstår den noget prækære situation, at en ansat pådrager sig en skade ved *leg sideløbende med udførelsen af sit arbejde*. Det er ganske klart, at arbejdsgiveren som altovervejende hovedregel ikke forventes at bære risikoen for den slags skader, men under visse omstændigheder, bør sådanne skader ikke desto anerkendes som arbejdsskader. I ankestyrelsens principafgørelse 44-10⁵⁹ pådrog skadelidte sig en skade, da han i færd med at udføre sit arbejde blev ramt i øjet af en snebold, som hans kollega havde kastet efter ham. Ankestyrelsen fandt, at da den skadelidte var i færd med at udføre sit arbejde, da skaden indtraf, var der tale om en arbejdsskade, uanset om selve skadens oprindelse havde en artsmæssig tilknytning til arbejdet. Det lægges til grund for

⁵⁹ AP 44-10

afgørelsen, at skaden skete i arbejdstiden, på arbejdsstedet, mens den skadelidte udførte arbejde i arbejdsgiverens interesse. At den skadelidtes kollega, der kaster snebolden, bringer sig selv uden for arbejdsbegrebet, ved at kaste snebolden, er for skadens anerkendelse uvedkommende. Risikoen for den skadelidtes helbredsforringelse placeres således hos arbejdsgiveren. Der sondres i denne sammenhæng mellem sneboldkamp og sneboldkast, og da den skadelidte ikke selv involverer sig i legen - hverken før eller efter snebolden - placeres ansvaret hos arbejdsgiveren, og skaden anerkendes som arbejdsskade. Anderledes havde det formentlig været, hvis den skadelidte havde pådraget sig skaden efter at have gengældt snebolden, og der således havde været tale om en regulær sneboldkamp mellem de to, eller hvis den skadelidte havde opildnet sin kollega til det indledende sneboldkast. Ved skader, hvor en i sagen impliceret bringer sig uden for arbejdsbegrebet, fastslog Ankestyrelsen tilsvarende i medfør af Ankestyrelsens principafgørelse 192-10⁶⁰, at arbejdsgiveren måtte være den nærmeste til at bære risikoen for den ansattes helbredsforringelser. Skaden, der opstod uden relevant tilknytning til arbejdet, blev anerkendt under den omstændighed, at skaden var forvoldt af en anden ansat på arbejdspladsen og i arbejdstiden, samt under den forudsætning, at den skadelidte ikke havde opildnet til konfrontationen, der lå til grund for skaden.

Arbejdsgiveren er som udgangspunkt ansvarlig for skader, der opstår under udførelsen af arbejdet på arbejdspladsen og i arbejdstiden. Ansvaret er dog ikke begrænset til skader, der i en traditionel forstand udspringer af arbejdet eller arbejdets forhold, således at selv skader, der opstår uden for det ”sædvanlige” arbejde kan anerkendes som arbejdsskader efter arbejdsskadesikringsloven. Arbejdsskadebegrebets relation til arbejdet og forholdene omkring dette rummer således alle handlinger, der som udgangspunkt udføres i arbejdsgiverens interesse. Selv privat adfærd, på og uden for arbejdsplads og -tid, som arbejdsgiveren har en interesse i, vil under særlige omstændigheder være tilstrækkelig tilknyttet arbejdets udførelse, at skader, der opstår i forbindelse hermed, må anerkendes som arbejdsskader⁶¹. Når arbejdsgiverens og den skadelidtes interesse overlapper, kan ulykkestilfælde kun anerkendes under hensyn til den omstændighed, at det umiddelbare grundlag for udførelsen af handlingen eller opholdet er i arbejdsgiverens interesse, jf. Østre Landsrets præmisser i U.1988.24H. Arbejdsskader, der har sin rod i

⁶⁰ AP 192-10

⁶¹ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group), s. 200

leg og kådhed, vil som helt naturligt udgangspunkt ikke kunne være omfattet af arbejdsgiverens ansvar. Det må dog anføres, at under særlige omstændigheder vil man efter praksis finde, at arbejdsgiveren er nærmest til at bære risikoen for arbejdsskadetilfældet, selvom det ikke kan siges at være tilstrækkelig tilknyttet arbejdet eller dets forhold. Det afgørende er her, om det er den skadelidte selv, der i kraft i sin egen adfærd, bringer sig uden for den naturlige tilknytning til arbejdets udførelse.

5.4 – Firmaarrangementer

Den tredje og sidste særlige omstændighed, der i denne sammenhæng skal være genstand for analyse i forbindelse med arbejdsskadedefinitionen og begrebet 'arbejdets forhold', er den, hvor en arbejdstager pådrager sig en skade under et firmaarrangement. Vi er således stadig i afgrænsning for omfanget af arbejdsbegrebet og arbejdsgivers interesse, men da analysegenstanden er firmaarrangementer, er der nu tale om et forhold, der nærmest ikke vil være omfattet af "det sædvanlige arbejde". Firmaarrangementet er imidlertid relevant for afgrænsningen mellem arbejde og fritid, da der ganske vist er tale om et arrangement uden for det sædvanlige arbejdsbegreb - ud fra en vurdering af den artsmæssige tilknytning - men tidsmæssigt og geografisk set kan der være tale om en sådan tilknytning til arbejdet, at en skade i forbindelse hermed er en arbejdsskade. Tilsvarende kan det anføres, at arrangementets tilrettelæggelse og eksekvering er så nært knyttet arbejdsgiverens interesse, at arrangementet i sig selv er naturligt tilknyttet arbejdet. Begrebet "firmaarrangement" omfatter i det følgende firmafester samt udflugter med henblik på teambuilding, kurser og firmasport.

I Ankestyrelsens principafgørelse 7-09⁶² havde den skadelidte pådraget sig en skade under en julefrokost, da denne i forbindelse hermed i sin beruselse var faldet på vej ned ad en trappe. Ankestyrelsen skulle i medfør af afgørelsen konkret tage stilling til, om skader i forbindelse med firmaarrangerede julefrokoster var omfattet af arbejdet eller forholdene heromkring. Ankestyrelsen anerkendte skaden, og lagde til grund for afgørelsen, at der var tale om et arbejdsgiverarrangeret og -finansieret arrangement, at deltagelse var frivilligt – om end anbefalet af arbejdsgiveren. Derudover fremgik det af sagens oplysninger, at ledelsen selv deltog, og at formålet med arrangementet var at styrke det sociale samvær. Det bemærkedes således ikke i Ankestyrelsens afgørelse, og

⁶² AP 7-09

fremgår kun ganske kort af sagens oplysninger, at den skadelidte på skadestidspunktet er beruset, og netop dette forhold må således lægges til grund at være en naturlig konsekvens af julefrokoster – et forhold som arbejdsgiveren altså må være velvidende omkring og derfor må tåle. Det antages tillige, at arrangementets udtalte formål, som er at styrke det sociale samvær, er en væsentlig omstændighed, således at arrangementet i højeste grad finder sted i arbejdsgiverens interesse, og deltagelse i arrangementet er således en naturlig del af arbejdet. Skaden opstår ganske hændeligt, da den skadelidte ikke har en for situationen abnorm adfærd, hvorfor der ikke er noget, der taler for, at den skadelidte har bragt sig ud af den naturlige tilknytning til arbejdet og dets forhold – uanset at denne er beruset i øjeblikket for skaden. Ankestyrelsen fastslår således, at firmaarrangementer, der er arrangeret af arbejdsgiveren og finder sted i dennes interesse, har en naturlig tilknytning til arbejdet, at det er omfattet af arbejdets forhold. Under de konkrete omstændigheder, kan det endvidere lægges til grund, at arbejdsgiveren har en interesse i at styrke det sociale samvær på arbejdspladsen.

Ankestyrelsens principafgørelse U-12-04⁶³ afgrænser begrebet arbejdsgivers interesse i forbindelse med firmaarrangementer. Sagen vedrører en firmaarrangeret og -finansieret seniorweekend, som arbejdsgiveren har tilrettelagt for sine ældste ansatte med det formål at forberede de ansatte på den kommende tid, hvor de skal tilvænne sig en tilværelse som pensionister. Arrangementet er derfor planlagt at indeholde kurser og møder vedrørende fratrædelsesordninger og regler om arv. Weekenden indeholder desuden socialt samvær og fællesmiddage med dertilhørende musik og dans. Den skadelidte når dog desværre ikke længere end den første dag i weekenden, før denne under dans med en kollega falder og pådrager sig en skade i hoften. Ankestyrelsen træffer afgørelse i sagen om, at skaden ikke er omfattet af arbejdsskadebegrebet, da arrangementet ikke har en naturlig tilknytning til den skadelidtes arbejde. Det bemærkes i denne forbindelse, at arrangementets formål er at forberede de ansatte på en tilværelse som pensionister, hvorfor arrangementet ingeni lunde finder sted i arbejdsgiverens interesse, hverken ud fra et fagligt relevant eller socialt synspunkt. Arrangementet, og deltagelsen heri, sker således alene i den skadelidtes egen private interesse.

⁶³ AP U-12-04

Den nyeste praksis vedrørende *firmaarrangementets naturlige tilknytning til arbejdet* følger af Vestre Landsrets dom af 17. september, 2018, som blev trykt i både Ugeskrift for Retsvæsen⁶⁴ og Forsikrings- og Erstatningsretlig domssamling⁶⁵. I denne sag indtræffer en skade under oprydningen efter en firmafest. Af sagsoplysninger fremgår det, at der var tale om en julefrokost, der var arrangeret af virksomheden, og ledelsen deltog desuden også. Det fremgår endvidere af de faktiske omstændigheder, at festen blev afholdt på arbejdspladsen. Skaden fandt sted efter frokosten havde nået sin slutning, da den skadelidte - sideløbende med oprydningen – ”for sjov” stod i vejen for en kollega og dermed opildnede denne til en modreaktion; en modreaktion der fandt sted, og forvoldte den skadelidte en knæskade. Arbejdsskadestyrelsen havde på baggrund af dette forhold truffet afgørelse i sagen, hvor det blev lagt til grund, at der var tale om et – om end ven-skabeligt – klammeri, som den skadelidte i væsentligste omfang selv havde foranlediget. Derfor havde den skadelidte selv bragt sig ud af arbejdets forhold og den naturlige tilknytning til arrangementet – og dermed også den naturlige tilknytning til arbejdet. Der kunne derfor ikke være tale om en arbejdsskade⁶⁶. På baggrund af arbejdsskadestyrelsens afvisning af skaden bragte skadelidte sagen for domstolen, hvor denne til støtte for sin anerkendelsespåstand anførte, at skaden fandt sted under udførelse af skadelidtes arbejde, og at handlingen ikke var tilstrækkeligt abnorm til at medføre nedsættelse af erstatning grundet egenskyld. Det er i denne forbindelse værd at nævne, at parterne i sagen er enige om, at oprydningen i sig selv er omfattet af arbejdets forhold, da der er tale om en naturlig del af julefrokosten. Således er der i sagen alene uenighed om, hvorvidt den skadelidte bringer sig ud af arbejdets forhold ved at opildne til leg. Byretten fandt, at den skadelidtes implicerede opfordring til ”moslen og tumlen”, uanset arbejdets og det kollegiale fællesskabs natur, alene udsprang af dennes kådhed, og dermed ikke havde en tilstrækkelig tilknytning til arbejdet eller arbejdets forhold. Landsretten tiltrådte byrettens opfattelse af handlingsforløbet og sagens omstændigheder, og stadfæstede byrettens dom. Landsretten udtalte i forbindelse hermed, at ”moslen og tumlen [...] ikke har en sådan naturlig forbindelse med julefrokosten, som arbejdsgiveren var ansvarlig for, at der er grundlag for at anse forholdet for omfattet af

⁶⁴ U.2019.3861

⁶⁵ FED2019.25

⁶⁶ Se AP 44-10, under afsnit 5.3 hvor Ankestyrelsen anerkender arbejdsskaden, da skaden kan skyldes et sneboldkast, som den skadelidte ikke selv har opildnet til, hvorfor den skadelidte i øjeblikket for skaden færdes med naturlig tilknytning til arbejdet og arbejdets forhold.

arbejdsskadesikringslovens § 5". Den skadelidte kan således i den konkrete situation ganske øjeblikkeligt bringe sig selv ud af arbejdets forhold, ved at udvise adfærd, som ikke er arbejdsmæssigt relevant, og som arbejdsgiveren derfor ikke bør bærer risikoen for.

Skadens naturlige forbindelse til firmaarrangement, og den skadelidtes egen adfærd for at bringe sig ud af den naturlige tilknytning til arbejdets forhold, er også genstand for behandling i Ankestyrelsens principafgørelse 10-09⁶⁷, som henviser til Højesterets dom af 3. juli 2008 i samme sag⁶⁸. Skadelidte påstod Ankestyrelsen tilpligtet at anerkende en skade, der opstod i forbindelse med et firmaarrangement, som en arbejdsskade. Af sagens faktiske omstændigheder fremgår det, at der er tale om et arrangement, hvor op til flere forskellige firmaer deltager i en kapsejlad, og skaden opstår umiddelbart herefter, hvor direktøren i den skadelidtes virksomhed inviterer sine ansatte og deres respektive bedre halvdel på spisning og drinks i sit sommerhus. Deltagelsen i det todelte arrangement er ganske frivilligt, og sker i øvrigt uden for betalt arbejdstid. Efter endt kapsejlad, fortsatte arrangementet i arbejdsgiverens sommerhus, hvor det kun var denne virksomheds ansatte, med påhæng, der deltog. Skaden opstod efter endt kapsejlad, hvor den skadelidte og en række af dennes kolleger pludselig gav sig til at spille fodbold på direktørens sommerhusgrund. Den skadelidte havde i forbindelse hermed hældt øl i lommen på en kollega, hvilket afstedkom en reaktion fra kollegaen, som satte i jagt efter skadelidte. Den skadelidte faldt i det dugvåde græs og pådrog sig en knæskade. Det anføres af skadelidte, at skaden indtræffer umiddelbart inden det af arbejdsgiveren arrangerede middagsarrangement, hvorfor der er tale om en skade, som burde være omfattet af arbejdets forhold. Modsat anfører Ankestyrelsen, at skaden indtræffer senere på aftenen, som det i øvrigt fremgår af skadesanmeldelsen, og understreger at arrangementet længe har været overstået på skadestidspunktet, hvorfor der ikke er tale om en arbejdsskade. Landsretten skelner imidlertid ikke til skadestidspunktet som særligt væsentligt for anerkendelsesspørgsmålet, da det i stedet lægges til grund, at arrangementet sker i arbejdsgiverens interesse, da det grundlæggende motiv for deltagelse i både kapsejlad og den efterfølgende spisning er det sociale samvær på arbejdspladsen. Landsretten tager således skadelidtes påstand til følge, og Ankestyrelsen tilpligtes at anerkende skaden

⁶⁷ AP 10-09

⁶⁸ U.2008.2406/2H

som en arbejdsskade. Højesteret deler indledningsvist den opfattelse, at tidspunktet for skaden er mindre relevant, og at både deltagelse i kapsejlad og efterfølgende spisning har en naturlig tilknytning til arbejdet. Højesteret finder imidlertid, at arbejdsgiveren kun bør bære risikoen for skader, med naturlig tilknytning til det planlagte arrangement og kapsejlad, og dermed ikke en skade der på den måde hidrører fra de ansattes kådhed. Det lægges således til grund, at skaden opstår som konsekvens af, at den skadelidte har opildnet til kollegaens reaktion, der afstedkommer skaden. Hermed har den skadelidte i kådhed og af egen drift bragt sig uden for begrebet arbejdets forhold, således at der ikke længere er tale om en sådan naturlig tilknytning til arbejdet, at der er grundlag for at tale om en arbejdsskade. Højesteret tager Ankestyrelsens påstand til følge, og skaden anerkendes *ikke* som en arbejdsskade, hvorved landsrettens dom underkendes.

Den naturlige tilknytning til *arbejdet* i kraft af den naturlige tilknytning til *arrangementet* behandles i principafgørelse 254-10⁶⁹, hvor Ankestyrelsen havde taget stilling til sportsarrangementers naturlige tilknytning til arbejdet og ydermere hvad der må forstås som en naturlig del af arrangementet. I sagen er der tale om et arbejdsgiverarrangeret og -finansieret socialt arrangement, der alene er begrænset til at involvere den konkrete virksomheds ansatte. Ankestyrelsen anfører en række momenter, der kan tillægges betydning i vurderingen af, om der foreligger en naturlig tilknytning til arbejdet, og ét af disse momenter er det forhold, at arrangementet er nøje tilrettelagt. Arrangementet i den pågældende sag er planlagt at omfatte fodbold, badminton, floorball, bordfodbold, stafetløb, bowling, skydning – som minimum. Det anføres, at andre uspecificeret sportsgrene og aktiviteter også gør sig gældende ved arrangementet. Ankestyrelsen lægger til grund, at fodboldturneringen er en af arbejdsgiveren planlagt - og dermed naturlig - del af arrangementet, hvorfor skaden opstår med en så naturlig tilknytning til arrangementet, der i sig selv er naturligt tilknyttet arbejdet, at skaden anerkendes som en arbejdsskade.

I Ankestyrelsens principafgørelse U-4-07⁷⁰ behandles også den omstændighed, at den skadelidte af egen drift bringer sig selv ud af den naturlige tilknytning til arbejdet, som et firmaarrangement ellers var antaget at have. Under noget teambuilding forlod den

⁶⁹ AP 254-10

⁷⁰ AP U-4-07

skadelidte sine kolleger, da denne følte et behov for en pause. Denne pause blev tilbragt på en legeplads, der var beliggende på området, hvor teambuildingkurset fandt sted. På denne legeplads pådrog den skadelidte sig en knæskade, da denne hoppede af en gyng. Ankestyrelsen fandt, at uanset om der var tale om en geografisk og tidsmæssig tilknytning til teambuildingkurset, så havde skadelidt selv anbragt sig på skadestedet i skadesituationen, og dermed var opholdet begrundet i den skadelidtes egen private interesse. Ankestyrelsen fandt således, at der ikke var tale om en arbejdsskade med tilknytning til arbejdet eller dets forhold, da den skadelidte af egen drift havde forladt kurset.

Om firmaarrangementer kan det afsluttende siges, at de som udgangspunkt er omfattet af arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde, ud fra den sædvanlige betragtning om, at arbejdsgiveren har en interesse i arrangementet, og at arrangementet således antages at have en naturlig tilknytning til arbejdet. Om arbejdsgiveren har en interesse i arrangementet vil ofte blive vurderet ud fra, hvilke formål der ligger til grund for selve arrangementets afholdelse. Faglige såvel som sociale aspekter vil altså tale for det forhold, at arrangementet finder sted i arbejdsgiverens interesse. Modsætningsvist vil der ikke være grundlag for at tale om naturlig tilknytning til arbejdet, hvis tilrettelæggelse og deltagelse i overvejendes grad finder sted i den ansattes egen interesse. Rækkevidden af arbejdsgiverens ansvar kan ikke siges at være begrænset til alene at vedrøre aktiviteter, som denne selv har arrangeret. Dette kan udledes af Højesterets begrundelse og resultat i U.2008.2406/2H. Her blev det ikke præciseret, om arbejdsskadebegrebet i den konkrete sag ville omfatte skader, der fulgte af fodboldkampen, havde skadelidte ikke selv opildnet til den leg, der lå til grund for skadens indtræden. Det bemærkes endvidere at tilknytning til arbejdet i den konkrete situation kan tilsidesættes helt, hvis den skadelidte i forbindelse med skadens indtræden i kraft af sin egen adfærd har fjernet sig fra den arts-mæssige tilknytning til arbejdet og arbejdets forhold. Det forudsættes ikke, at den skadelidte har handlet i kådhed, førend arbejdsskadesikringsloven ikke længere finder anvendelse, da det afgørende i det enkelte forhold vil være, om den konkrete adfærd finder sted i den skadelidtes egen interesse – modsætningsvist at det ikke længere sker i arbejdsgiverens interesse.

5.4 – Personalegoder

Afslutningsvist, i umiddelbar sammenhæng med karakteristikken og afgrænsningen af indholdet af begrebet arbejdets forhold, der følger af arbejdsskadesikringsloven § 5, behandles den konkrete situation, at en skade med tidsmæssig eller geografisk tilknytning til arbejdet finder sted i forbindelse med personalegoder. Personalegodebegrebet er dog ikke blandt de mest velbeskrevne koncepter i erstatningsretten, hvorfor man med fordel kan henvende sig til skatteretten for en definition heraf. Personalegoder kan defineres som formuegoder af pengeværdi, herunder vederlagsfri benyttelse af andres rørlege eller urørlege gods⁷¹. På tilsvarende vis defineres personalegoder efter ligningsloven⁷² § 16, stk. 1 som ”vederlag i form af formuegoder af pengeværdi, sparet privatforbrug og værdien af helt eller delvis vederlagsfri benyttelse af andres formuegoder”. Personalegodebegrebet omfatter således parkering, der helt eller delvist stilles til rådighed af arbejdsgiveren, og adskiller sig fra begrebet ”almindelig personalepleje”, der anvendes om goder uden væsentlig værdi, der ydes på arbejdspladsen⁷³.

I erstatningsretlig sammenhæng lægges det til grund, at arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke bærer risikoen for sine ansattes skader, der udspringer af brug af personalegoder på arbejdspladsen⁷⁴. Antagelsen har opbakning i praksis, hvor Ankestyrelsens principmeddelelse 53-19 i sag nr. 1 og 2 finder, at faldulykker uden for arbejdspladsen i umiddelbar tilknytning til befordring til arbejdet ikke kan anerkendes som arbejdsskader, og at der ikke er tale om relevant omstændighed, at arbejdsgiveren har tilvejebragt parkeringsmulighederne til de ansattes fordel. I tilfælde af at skadens omfang væsentligt forøges på grund af forhold på arbejdspladsen, kan tilfældet alligevel være omfattet af arbejdsskadebegrebet. Opfattelsen bygger dels på Ankestyrelsens afgørelse i den ovenfor anførte principafgørelse 240-09 - som i dag finder anvendelse i kraft af principmeddelelse AP 73-19⁷⁵. Lægges denne slutning til grund, omfatter personalegodebegrebet også anvendelse af særligt indrettede områder til rygepauser på arbejdspladsen. Det kan således på baggrund af disse betragtninger anføres, at personalegoder alene vedrører den

⁷¹ Jan Pedersen m.fl., *Skatteretten 1* (Karnov Group), s. 361

⁷² LBK nr. 806 af 08/08/2019, Bekendtgørelse af lov om påligningen af indkomstskat til staten (ligningsloven)

⁷³ Jan Pedersen m.fl., *Skatteretten 1* (Karnov Group), s. 363

⁷⁴ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group), s. 201

⁷⁵ Afgørelserne er behandlet under afsnit 5.3

ansattes interesser. I Ankestyrelsens principafgørelse U-20-06⁷⁶ fandt Ankestyrelsen ikke, at en skade under et afspændingstilbud var omfattet af arbejdsskadebegrebet. Afviklingen af afspændingstilbuddet fandt sted på arbejdspladsen i arbejdstiden, men det kunne ikke lægges til grund at være omfattet af arbejdsskadebegrebet, da afspændingsbehandlingen alene fandtes at være i den ansattes interesse. Ankestyrelsen bemærkede, at der var tale om privat behandling i arbejdstiden, hvorved der ikke kunne være tale om en naturlig tilknytning til arbejdet eller forholdene omkring dette.

Karakteristikken og omfanget af personalegodebegrebet og vurderingen af, om den pågældende aktivitet udspringer af en personalegode er imidlertid kun væsentlig for vurderingen af arbejdsgiverens ansvar, idet en aktivitet ikke i sig selv er en naturlig del af arbejdet. At aktiviteten ikke udspringer af en personalegode medfører ikke, at der partout er tale om en relevant tilknytning til arbejdet. Omvendt vil personalegodebegrebets anvendelse som udgangspunkt falde uden for arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde.

6 – Arbejdsgiverudbudt træning

6.1 – Ankestyrelsens principafgørelser

Ankestyrelsen har i tre konkrete sager truffet afgørelse om anerkendelse af arbejdsskader i sager, hvor styrelsen skulle forholde sig til afgrænsningen mellem arbejde og fritid i forbindelse med arbejdsgiverudbudt træning. Analysen af styrelsens praksis vil i det følgende tage udgangspunkt i Ankestyrelsens principafgørelse 203-11⁷⁷, 204-11⁷⁸ og 205-11⁷⁹. Alle tre sager har det til fælles, at skaden opstår i forbindelse med motion eller idrætsudøvelse med en vis tilknytning til arbejdet, hvorfor Ankestyrelsen i hver enkelt sag må tage stilling til, om denne tilknytning afspejler en så naturlig relation til arbejdet, at skaderne må antages at hidrøre fra arbejdet eller dets forhold.

⁷⁶ AP U-20-06

⁷⁷ AP 203-11

⁷⁸ AP 204-11

⁷⁹ AP 205-11

6.1.1 – Ankestyrelsens principafgørelse 203-11

I Ankestyrelsens principafgørelse 203-11 finder skaden sted, da den skadelidte tog brug af en motionsordning, der var stillet til rådighed af arbejdsgiveren. I forbindelse med motionsudøvelsen faldt den skadelidte på et isglat fortov, hvorved denne pådrog sig en håndledsskade. Motionsordningen omfattede, at de ansatte i virksomheden fik mulighed for at tage en halv time ud af deres enkelte arbejdsdag, som de skulle tilbringe med en gåtur i selskab med minimum én anden kollega. Motionstilbuddet var tilrettelagt af arbejdsgiveren, således at det skulle finde sted i arbejdstiden, men der stilles dog ikke krav til, at motionen skal udøves på virksomhedens geografiske område. Desuden var deltagelse og anvendelsen af motionstilbuddet ganske frivilligt, men arbejdsgiveren opfordrede og tilskyndte de ansatte i virksomheden til at udnytte muligheden for den daglige halve times motion. På baggrund af disse omstændigheder blev skaden anerkendt som en arbejdsskade. Ankestyrelsens anerkendelse af skaden som en arbejdsskade, var en omstødelse af arbejdsskadestyrelsens afgørelse i sagen.

Ankestyrelsen bemærkede i forbindelse sin afgørelse, at motion som udgangspunkt er et privat anliggende, men at denne opfattelse modificeres, når arbejdsgiveren tilrettelægger en motionsordning i arbejdstiden. Det bemærkedes også, at det er en grundlæggende betingelse for motionsordningen, at den benyttes i selskab med minimum én anden kollega. Der er således ikke tale om et motionstilbud, der tilrettelægges med henblik på at øge den enkelte ansattes sundhed. I stedet må det lægges til grund, at det overordnede formål med motionsordningen er socialt betinget, og at arbejdsgiveren har en interesse i tilbuddet. Selvom motion og sundhed er en privat interesse, der som udgangspunkt ikke vedkommer arbejdsgiveren, tilrettelægges motionstilbuddet således, at det overvejende må antages at være i arbejdsgiverens interesse, og da der tillige er tale om en socialt formål at styrke sammenholdet på arbejdspladsen.

Efter Ankestyrelsens praksis, vil der i afgrænsningen mellem arbejde og fritid blive lagt vægt på, om den skadelidte på skadetidspunktet befinder sig på arbejdspladsen geografiske område, samt om skaden sker i arbejdstiden. I den enkelte sag vil det helt konkret blive inddraget i vurderingen, om den skadelidte på skadestidspunktet har stemplet ud i forbindelse med færdslen, jf. Ankestyrelsens principafgørelse 6-09, hvor det blandt andet lægges til grund, at skadelidte inden skadens indtræden havde stemplet ud, og at der

derfor ikke var tale om en arbejdsskade. Den omstændighed, at skaden sker uden for virksomhedens matrikel, bemærkes kort at Ankestyrelsen, der efterfølgende ikke umiddelbart lægger forholdet til grund for afgørelsen. Det lægges i stedet til grund for afgørelsen, at deltagelsen i motionstilbuddet i overvejende grad sker i arbejdsgiverens interesse, og at der således er tale om en så relevant tilknytning til arbejdet, at skaden skyldes forholdene omkring dette. Efterfølgende rejser spørgsmålet sig dog, om det har været Ankestyrelsens intention at placere risikoen for de ansattes helbredsforringelser hos arbejdsgiveren, når helbredsforringelsen kan tilskrives manglende glatførebekæmpelse uden for virksomheden geografiske område.

6.1.2 – Ankestyrelsens principafgørelse 204-11

Sagen, der behandledes i Ankestyrelsens principafgørelse 204-11, omhandler en skade, som den skadelidte pådrog sig i forbindelse med et sportsprojekt, hvor den skadelidtes pågældende virksomhed deltog i en fodboldturnering med en række andre virksomheder fra samme branche i det umiddelbare område. Sportsprojektet var tilrettelagt af arbejdsgiveren, der stod for finansieringen af virksomhedens deltagelse, og desuden blev sportsprojektet planlagt, iværksat, gennemført og evalueret af arbejdsgiveren. Det var tillige tilrettelagt således, at den skadelidte og dennes virksomheds deltagelse delvist fandt sted i arbejdstiden, hvor også virksomhedens ledelse deltog. Derudover besøgte en professor fra et unavngivet universitet arbejdspladsen, hvor denne gjorde opmærksom på de fordele, der fulgte af firmaidræt, og den løbende kontrol og evaluering blev udført i samarbejde med en ekstern virksomhed. Ankestyrelsen bemærkede i denne forbindelse, at arbejdsgiveren, som ovenikøbet indkøbte og finansierede al relevant udstyr til deltagerne, var *meget* aktivt involveret i projektet, der fik tilnavnet ”Sundt lager”. Det var som udgangspunkt frivilligt, om man ville deltage i sportsprojektet, men tilmelding til de indledende møder var bindende. Derudover var man endvidere forpligtet til - sideløbende med projektet – at deltage i evaluering af projektets forløb og undervisning om blandt andet, hvordan man undgår skader - skæbnen ville så det, at skadelidte pådrog sig sin knæskade umiddelbart efter en sådan undervisning. På baggrund af dette anerkendte Ankestyrelsens skaden som en arbejdsskade, og styrelsen anførte desuden, at selvom deltagelsen som udgangspunkt var frivilligt, kunne man ikke se bort fra arbejdsgiverens vældige engagement i projektet som en omstændighed, der talte for anerkendelse. Arbejdsskadestyrelsen havde i tidligere instans truffet afgørelse i sagen, hvor det

endelige resultat var, at skaden ikke var omfattet af arbejdsskadebegrebet. Ankestyrelsen ændrede således Arbejdsskadesstyrelsens afgørelse i sagen.

Af sagens oplysninger fremgår det en kende uklart, hvad der eksakt er formålet med projektet. Ét sted anføres det, at arbejdsgiverens idé med projekt sundt lager havde det noble formål at opmuntre de ansatte til at dyrke motion, og derved højne sin livskvalitet, mens det et andet sted anføres, at chefen i skadelidtes afdeling ønskede at nedbringe sygefravær og styrke afdelingen internt ved at forbedre sammenholdet. Da det ene ikke udelukker det andet, snarere tværtimod, og Ankestyrelsen i øvrigt ikke tager stilling til projektets formål, må det overordnet konkluderes, at sportsprojektets tilrettelæggelse og afholdelse overvejende finder sted i arbejdsgiverens interesse. Dette må begrundes med, at der ikke alene er et sundhedsmæssigt formål med projektet men også et socialt. Helt konkret kan det også lægges til grund, at arbejdsgiveren har en strengt økonomisk interesse i projektet, da det anføres, at projektet finder sted med det formål at nedbringe sygefravær. Ankestyrelsen lægger endvidere til grund for afgørelsen, at arbejdsgiveren er meget engageret i sportsprojektet. Det må imidlertid også tillægges betydning, at deltagelsen ikke er ubetinget frivillig, da deltagelse i projektet forpligter til videre deltagelse i sideløbende møder. Samlet set er der således ikke de store betænkeligheder ved, at Ankestyrelsen, på baggrund af de anførte omstændigheder, placerer interessen hos arbejdsgiveren og dermed også risikoen for de ansattes helbredsforringelser.

6.1.3 – Ankestyrelsens principafgørelse 205-11

I Ankestyrelsens principafgørelse 205-11, blev der truffet afgørelse i en sag, hvor den skadelidte i forbindelse med noget firmafodbold pådrog sig en skade. Ankestyrelsen vælger i denne konkrete afgørelse at underkende skaden som en arbejdsskade, og styrelsen begrunder sin afgørelse med, at skaden opstod i den skadelidtes fritid. Der var i denne sag tale om stadfæstelse af Arbejdsskadestyrelsens afgørelse i sagen. Skaden opstod, da den skadelidte deltog i en årligt tilbagevendende firmafodboldturnering, hvor skadelidte sammen med sine kolleger deltog på vegne af den virksomhed, de arbejdede for, og skulle konkurrere med andre lokale virksomheder. Deltagelse i arrangementet skete på ganske frivillige vilkår, men det anføres dog, at arbejdsgiveren opfordrede de ansatte til deltagelse, som skete uden for den normale arbejdstid. Skadelidte anførte, at arbejdsgiveren meldte sin virksomhed til arrangementet og finansierede de ansattes

deltagelse, samt at ledelsen undertiden deltog, og at det alene er arbejdsgiverens dårlige knæ, der holder denne fra at deltage personligt.

Ankestyrelsen anfører, at det i den konkrete sag ikke er en væsentlig omstændighed, at ledelsen deltager ved lejlighed. Ej heller er det afgørende for anerkendelse, at arbejdsgiveren har finansieret deltagelsen, da denne trods alt ikke har involveret sig i selve afviklingen af turneringen, og ej heller har turneringen fundet sted i arbejdstiden. På baggrund af dette, finder Ankestyrelsen ikke, at det er tilstrækkeligt for at placeres risikoen hos arbejdsgiverne, at formålet med deltagelsen anføres at være socialt betinget. Arbejdsgiveren antages således ikke at have haft en tilstrækkelig interesse i de ansattes deltagelse. Dette på trods af, at det trods alt anføres og bemærkes af Ankestyrelsen, at arrangementet har en reklamemæssig værdi – om end begrænset. Ankestyrelsen anerkender imidlertid, at arbejdsgiveren kan have en interesse i de ansattes deltagelse, men det lægges til grund i den konkrete vurdering af arbejdsgiverens interesse, at der ikke er tale om en reklamemæssig interesse, hvorfor deltagelsen i overvejende grad antages at have fundet sted i deltagernes private interesse. Ydermere er det en væsentlig omstændighed for Ankestyrelsens underkendelse af skaden som en arbejdsskade, at turneringen afvikles over længere tid, samt at dette sker uden for arbejdstiden.

6.2 – Ankestyrelsens principmeddelelse 58-19

Ankestyrelsens principafgørelse 203-11, 204-11 og 205-11 blev alle i sig selv historiske fra slutningen af 2019, hvor Ankestyrelsen samlede praksis i kraft af de tre afgørelser og offentliggjorde Ankestyrelsens principmeddelelse 58-19. Principmeddelelsens formål var at give et samlet billede af Ankestyrelsens praksis ved skader, der opstår under en sportsaktivitet, der i øvrigt ikke er omfattet af det sædvanlige arbejde. Det anføres indledningsvist i principmeddelelsen, at principafgørelse 203-11, 204-11 og 205-11 alle har det til fælles, at de omhandler skader, der opstår ved den skadelidtes ”deltagelse i forskellige sports- og motionsaktiviteter, hvor arbejdsgiveren i større eller mindre omfang har været involveret”. Det bemærkes, at selvom afgørelserne i sig selv er historiske i medfør af principmeddelelsens offentliggørelse, har dette ingen betydning for den præcedens, som hver enkelt af de tre principielle afgørelser danner. Principmeddelelsen bringer således ikke noget nyt til retstilstanden på det konkrete område, da der ved

principmeddelelsen alene er tale om en opsamling af og redegørelse for Ankestyrelsens praksis.

Ankestyrelsen anfører, at de skadestilfælde, der behandles i principafgørelse 203-11, 204-11 og 205-11 er eksempler på den juridiske gråzone, der opstår, når afgrænsningen mellem arbejde og fritid udviskes ved arrangementer, der ikke i sig selv har en naturlig tilknytning til arbejdet i den traditionelle forstand. Det er vanskeligheden ved denne afgrænsning, der ligger til grund for principmeddelelsens offentliggørelse. En række forhold i det konkrete skadestilfælde må derfor undersøges, førend det fastslås, om skadestilfældet er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, og dermed om arbejdsgiveren bærer risikoen for de ansattes helbredsforringelser, der opstår i forbindelse hermed – herunder, om skadestilfældet/ aktiviteten vurderes at have en relevant tilknytning til det sædvanlige arbejde. Ankestyrelsen anfører i principmeddelelsen, at vurderingen af den arbejdsmæssige tilknytning som udgangspunkt kan omfatte *om sportsaktiviteten foregår på arbejdsgiverens initiativ, om arbejdsgiveren tilskynder medarbejderne til at deltage, om arbejdsgiveren finansierer aktiviteten, om arbejdsgiveren står for planlægning, iværksættelse og gennemførelse samt evaluering af aktiviteten, om sportsaktiviteten foregår i arbejdstiden som en del af ansættelsen eller i fritiden, om arbejdsgiveren stiller særlige krav til medarbejderne i form af mødepligt eller andre vilkår, om det er frivilligt at deltage, om der er en reklamemæssig værdi for arbejdsgiveren, samt om arbejdsgiveren begrundet aktiviteten med at skabe øget sammenhold og bedre sundhed blandt medarbejderne*. Det er disse 9 forhold, der ligger til grund for de tre afgørelser, som principmeddelelsen bygger på. Nogle af forholdene har en så konkret indbyrdes tilknytning, at de dels ikke kan adskilles og dels må siges at overlape hinanden, hvorfor man for enkelthedens skyld kan anføre, at Ankestyrelsen ved deres afgørelse vurderer den enkelte sag ud fra 3 overordnede momenter; i hvilken grad arbejdsgiveren engagerer sig i aktiviteten, i hvilken grad aktiviteten afspejler det sædvanlige arbejde samt hvilke formål, der ligger til grund for arrangementet eller aktiviteten og virksomhedens deltagelse heri. Herved skal således forstås *arbejdsgiverens engagement, den arbejdsmæssige tilknytning og formålet med aktivitetens afholdelse*. Ankestyrelsen lægger i forskellige grad vægt på det enkelte forholds betydning for afgørelserne på baggrund af sagens konkrete indhold. Det bemærkes afslutningsvist, at disse vejledende momenter, der gør sig

gældende i principmeddelelse 58-19, adskiller sig fra de momenter, der anføres som grundlæggende i principafgørelse 254-10⁸⁰.

7 – Afgrænsningen mellem arbejde og fritid

7.1 – Diskussion af retstilstanden

Afhandlingen har præsenteret og analyseret en række domme og afgørelser, hvor arbejdsbegrebet såvel som begrebet ”arbejdets forhold”, jf. arbejdsskadesikringsloven § 5, har været genstand for behandling. De tematiske forhold, der har gjort sig gældende ved den valgte rets- og administrative praksis er navnlig vurderingen af skadens oprindelses tilknytning til arbejdet. Således udtrykkes opfattelsen af, at skaden hidrører fra et forhold, der findes indenfor eller umiddelbart udenfor periferien af arbejdsbegrebet og arbejdsskadesikringsloven. Indholdet og rækkevidden er søgt præciseret med henblik på at foretage en afgrænsning mellem arbejde og fritid. Den analyserede retspraksis og administrative praksis, der følger af afsnit 5 og 6. Afsnit 5 danner grundlag for en samlet karakteristik af disse udvalgte ”grænsetilfælde” der må opstå i arbejdsskadesikringslovens periferi, og afsnit 6, der udelukkende omfatter analyse af administrativ praksis, forholder sig ganske konkret til begrebet ”arbejdsgiverudbudt træning”. Diskussionen tager således i det væsentligste udgangspunkt i retstilstanden, der følger af principmeddelelse 58-19, og dermed de momenter, som Ankestyrelsen inddrager i vurderingen af forholdets tilknytning til arbejdet. Derudover sammenlignes disse forhold med de momenter, der forekommer udslagsgivende i kraft af domstolens afgørelser i lignende sager vedrørende præciseringen af arbejdsskadesikringslovens anvendelse og afgrænsningen mellem arbejde og fritid.

7.1.1 – Arbejdsgiverens engagement i aktiviteten

Det følger af principmeddelelse 58-19, at det bør indgå i vurderingen, om sportsaktiviteten foregår på arbejdsgiverens initiativ, om arbejdsgiveren tilskynder medarbejderne til at deltage, samt om arbejdsgiveren engagerer sig i tilrettelæggelse af arrangementer. Arbejdsgiverens engagement kommer herunder til udtryk ved at finansiere aktiviteten eller

⁸⁰ Sagen nævnes i afsnit 5.4

ved at planlægge, iværksætte, gennemføre og evaluere aktiviteten. Disse momenter vil for det følgende være forhold, der beskriver, i hvilken grad arbejdsgiveren engagerer sig i aktiviteten.

Af sag nr. 1, der bygger på principafgørelse 203-11, fremgår det, at arbejdsgiverens engagement er dét udslagsgivende element ved Ankestyrelsens anerkendelse. Ankestyrelsen udtaler, at motion er et privat anliggende, som arbejdsgiveren hverken har interesse i eller bør bære risikoen for, men at denne opfattelse fraviges, når arbejdsgiveren tilrettelægger og gennemfører en motionsordning på arbejdspladsen. Det er således arbejdsgiverens engagement i aktivitetens tilrettelæggelse og udførelse, der ligger til grund for, at et ellers strengt privat forhold bliver omfattet af arbejdsskadebegrebet. I sag nr. 2, der bygger på principafgørelse 204-11, bliver graden af arbejdsgiverens engagement gransket og karakteriseret af Ankestyrelsen. Det følger af sagens oplysninger, at arbejdsgiveren planlagde, iværksatte samt tilrettelagde gennemførelsen og evalueringen af projektet ”Sundt lager”, og i vidt omfang blev aktiviteten også finansieret af arbejdsgiveren. Ankestyrelsen tager udgangspunkt i, at arbejdsgiveren er det drivende element i de ansattes deltagelse i projektet, og dette anføres også af, at arbejdsgiveren involverer en helt anden virksomhed, som skulle bistå i kontrol med de ansattes virksomhed. Ankestyrelsen gradbøjer på baggrund af disse forhold arbejdsgiverens involvering i projektet, og udtaler i denne forbindelse, at arbejdsgiveren under de konkrete forhold er ”meget aktivt involveret i projektet”. Det forekommer af sagens oplysninger uklart, om arbejdsgiveren alene er medvirkende til sin egen virksomheds deltagelse, eller om der er tale om iværksættelsen og planlægningen af hele fodboldturneringen, der i øvrigt omfatter flere virksomheder med tilhørsforhold til den samme branche. Det må imidlertid lægges til grund, at arbejdsgiverens engagement i denne sag rækker videre end til blot sin egen virksomheds deltagelse, således at arbejdsgiveren formentligt er involveret i afviklingen af selve turneringen. Til støtte herfor henvises der til Ankestyrelsens bemærkninger til sag nr. 3, principafgørelse 205-11, hvor Ankestyrelsen ikke finder, at der er en tilstrækkelig tilknytning mellem arrangementet og arbejdets forhold. Ankestyrelsen lægger til grund, at arbejdsgiveren ikke har været involveret i *selve* turneringens tilrettelæggelse, og dermed har denne ikke engageret sig tilstrækkeligt til, at skader i forbindelse med deltagelse heri kan betragtes som arbejdsskader. På baggrund af denne forskel på sag nr. 2 og 3, må det lægges til grund, at arbejdsgiverens tilknytning til selve turneringen på et

overordnet plan er en væsentlig omstændighed. Denne betragtning ses dog ikke gentaget ved domstolens praksis i sager, hvor et arrangements tilknytning til det sædvanlige arbejde er genstand for behandling. I dommen U.2008.2406/2H blev skaden i forbindelse med en firmafrokost ikke anerkendt som en arbejdsskade⁸¹. Det bemærkes dog, at det af Højesterets begrundelse fremgik, at det *samlede arrangement* havde en naturlig tilknytning til arbejdet, at arbejdsgiveren bar risikoen for sine ansattes helbredsforringelser under kapsejladningen såvel som den efterfølgende firmafrokost. I dommen anføres det således ikke, at arbejdsgiverens ansvar alene er begrænset til det arrangement, som han selv har tilrettelagt. Arbejdsgiverens ansvar omfatter måske også aktiviteter, der opstår mere spontant, og denne ikke har kunne forberede eller planlægge efter.

7.1.2 – Aktivitetens arbejdsmæssige tilknytning

Ved vurderingen af, om et arrangement har den relevante tilknytning til arbejdet, kan det efter principmeddelelsen indgå, om aktiviteten foregår i arbejdstiden eller i fritiden, om det er en del af ansættelsen, om der stilles særlige krav til medarbejderne i form af mødepligt eller andre vilkår, samt om det er frivilligt at deltage. Hvis aktiviteten finder sted i den betalte arbejdstid og på arbejdspladsen, og hvis deltagelse er obligatorisk, vil det klare udgangspunkt være, at aktiviteten ingensinde kan antages at henhøre under den ansattes private sfære. Tværtimod vil aktiviteten i ganske høj grad afspejle indholdet af de betragtninger, der ligger til grund for, hvad der forstås ved sædvanligt arbejde i arbejdsgiverens interesse.

I sag nr. 1 fremgår det af sagens oplysninger, at deltagelse i motionsordningen er ganske frivillig. Til gengæld opmuntres de ansatte til at tage del i motionsordningen, og så finder den desuden sted i den betalte arbejdstid – det er imidlertid ikke en betingelse, at motionsordningen anvendes *på* selve arbejdspladsens geografiske område. Skønt motionsordningen i sig selv er et tilbud, der bygger på deltagerens frivillighed, stiller arbejdsgiveren nogle ganske specifikke krav til deltagerne; deltagelse *skal* ske i selskab med minimum én anden kollega. Frivilligheden ved deltagelsen er således ikke ubetinget, men det må da anføres, at selve deltagelsen foregår på frivillig basis, skønt selve aktiviteten stiller krav til deltagerne. Af sag nr. 2 fremgår det af sagens oplysninger, at der som udgangspunkt er tale om frivillig deltagelse i turneringen, men at deltagerne bindes

⁸¹ Dommen er behandlet under afsnit 5.4

til fremtidige møder, kurser og evalueringer. Der i dette tilfælde tale om en forholdsvist modificeret grad af frivillighed. I sag nr. 3 bliver det udslagsgivende forhold for Ankestyrelsens afgørelse, at turneringen uden undtagelse afvikles uden for den sædvanlige arbejdstid. Ankestyrelsens bemærker tilsvarende, at der er tale om en turnering, der forløber sig over et par måneder, men egentlig kun indeholder kampdatoer ca. hver tredje uge, hvorfor tilknytning til arbejdet ikke er væsentlig.

Skønt arbejdsgiverens tilskyndelse til deltagelse også indgår i vurderingen af arbejdsgiverens engagement (7.1.1), kan det tilsvarende indgå i vurderingen af den arbejdsmæssige tilknytning. Dette begrundes med, at det ikke nødvendigvis forekommer klart for de i virksomheden ansatte, om tilskyndelsen alene er udtryk for en kammeratlig opmuntring, eller om der faktisk er tale om en ordre eller et påbud, der udstedes af den overordnede i deres tjenesteforhold – spørgsmålet er herefter, om aktiviteten for den ansatte fremstår, og dermed giver denne anledning til at opfatte aktiviteten, som en naturlig del af arbejdet. I sag nr. 1 synes det ikke at være tilfældet, at arbejdsgiverens tilskyndelse alene giver anledning til at opfatte motionsordningen som en del af arbejdet, især når det også lægges til grund, at motionsordningen afvikles i den lønnede arbejdstid. Anderledes må det antages at forholde sig i sag nr. 2, hvor deltagelsen i turneringen ganske vist er frivillig, men det fremgår også, at der er tale om mødepligt ved videre deltagelse i kurser, undervisning og evaluering sideløbende med turneringens afholdelse. Møde- og deltagelsespligten er dog velbegrundet i hensyn til finansiering og tilrettelæggelse af turneringen, men det må ikke desto mindre lægges til grund, at der er tale om en ganske modificeret grad af frivillighed ved deltagelsen, hvilket begrunder den slutning, at den ansatte selv har en begrænset interesse heri – uanset om sportsprojektet kun delvist afvikles i arbejdstiden.

Ankestyrelsen bemærker ikke i principmeddelelsen om vurderingen af den arbejdsmæssige tilknytning omfatter geografiske forhold, herunder om skaden indtræffer på eller uden for arbejdspladsen. I det væsentligste kan der her henvises til sag nr. 1, hvor motionsstilbuddet i skadstilfældet afvikles uden for arbejdspladsen. Skader på arbejdspladsens geografiske område, som kan tilskrives manglende glatførebekæmpelse, vil typisk være arbejdsgiverens ansvar. Skønt Ankestyrelsen heller ikke dvæler ved beslutningen om at anerkende skaden som en arbejdsskade, er det imidlertid bemærkelsesværdigt, at arbejdsgiveren findes erstatningsansvarlig for helbredsforringelser, der kan tilskrives

manglende glatførebekæmpelse *uden for* virksomhedens geografiske område⁸². Under de pågældende omstændigheder, må det lægges til grund, at den geografiske tilknytning er mindre relevant for afgørelsen, end det forhold, at arbejdsgiveren har tilrettelagt og gennemført motionsordningen i arbejdstiden. Vurderingen af de geografiske omstændigheder ville formentlig have været relevante, hvis arbejdsgiveren ved udstedelse af politikker på området havde bemærket, at motionsudøvelsen for det væsentligste skal finde sted på virksomhedens matrikel, hvis forholdene tillader det. Da skaden opstår under en gåtur, hvis varighed ikke overstiger 30 minutter, er det ganske relevant at stille spørgsmålet, om aktiviteten kunne have været udøvet på virksomhedens matrikel.

I både sag nr. 1 og sag nr. 2 lægges til grund for anerkendelsen, at motionsordningen eller sportsprojektet afvikles helt eller delvist i arbejdstiden. I sag nr. 1 afvikles motionsordningen ved en halv times motionsudøvelse, der finder sted i løbet af arbejdsdagen. Her er der således ikke anledning til tvivlstilfælde, om eksempelvis motion i pauserne er omfattet af arbejdsskadebegrebet, fordi det i kraft af ordningens tilrettelæggelse er den del af arbejdsdagen. Arbejdsbegrebet kan ikke mellem arbejdsgiver og ansat aftales at række videre, end hvad der faktisk omfatter egentligt arbejde i løbet af arbejdsdagen⁸³. Når motionsordningen således tilrettelægges som en del af arbejdsdagen, er skader, der opstår i forbindelse hermed, omfattet af arbejdsskadebegrebet. Den samme betragtning gør sig gældende i sag nr. 2, hvor sportsprojektet kun delvist afvikles i den sædvanlige arbejdstid, men alligevel anerkendes som en naturlig del af arbejdet. I denne sag forekommer det dog for Ankestyrelsen som den mest væsentlige omstændighed, at arbejdsgiveren er meget engageret i tilrettelæggelsen af turneringen, hvorfor vurderingen af den tidsmæssige tilknytning, og dermed den samlede arbejdsmæssige tilknytning, viger for betragtningen af arbejdsgiverens involvering. Ankestyrelsen anfører i afgørelsens begrundelse i sag nr. 3, at skaden ikke kan anerkendes, da der ikke er en ”tæt forbindelse” til arbejdet, og at arrangementet i højere grad har en karakter af fritid en arbejde. Det følger af sagens faktiske omstændigheder, at arbejdsgiveren ikke har involveret sig i selve turneringens tilrettelæggelse og at deltagelse er frivillig og finder sted uden for

⁸² I sag nr. 1 i AP 53-19 tillægges det modsætningsvist betydning, at skaden ikke kan anerkendes som en arbejdsskade, fordi den indtræffer under færdsel på offentligt område – således at arbejdsgiverne ikke kan tilrettelægge sikker færdsel her (sagen er i øvrigt behandlet under afsnit 5.2).

⁸³ Se modsætningsvist AP 6-09, hvor Ankestyrelsen afviste at anerkende en skade som en arbejdsskade, da den indtræf under udførelse af private ærinder (afsnit 5.3), og AP 23-14, hvor det blev lagt til grund, at parterne ikke ved aftale kunne udvide arbejdsskadebegrebet (afsnit 5.2).

arbejdstiden. At turneringen afvikles fuldstændig uden for arbejdstiden, synes således at være det udslagsgivende moment, da det er i kraft af dette forhold, at sag nr. 3 efter omstændighederne adskiller sig fra sag nr. 1 og 2 i væsentligste grad – og det bemærkes hertil, at sag nr. 3, er den eneste i principmeddelelsen, hvori skaden underkendes at hidrører fra arbejdet. Det må på baggrund af dette lægges til grund, at vurderingen af aktivitetens tidsmæssige tilhørsforhold til arbejdspladsen er blandt de mest væsentlige momenter ved Ankestyrelsens praksis.

7.1.3 – Aktivitetens formål

Det har igennem hele afhandlingen været hyppigt anført, at arbejdsbegrebet fastlægges i lyset af, hvilke pligter den ansatte udfører i arbejdsgiverens interesse. De samme betragtninger gør sig således som udgangspunkt gældende ved vurderingen af aktivitetens tilknytning til arbejdet. Ankestyrelsen anfører, at det ved vurderingen kan indgå, om aktiviteten indeholder en reklamemæssig værdi for arbejdsgiveren, samt om aktiviteten er motiveret af sociale eller sundhedsmæssige forhold på arbejdspladsen. Aktivitetens eller arrangementets formål vil i det væsentligste antyde, hvad der begrundet aktiviteten og deltagelsen heri, men – igen – vil det bero på en konkret vurdering af omstændighederne, om aktiviteten sker i arbejdsgiverens eller den ansattes interesse. Typisk må det dog lægges til grund, at arbejdsgiverens økonomiske interesse i afholdelse og deltagelse i aktiviteten vil være tilstrækkeligt til at placere risikoen hos arbejdsgiveren, mens det ved sociale og sundhedsmæssige interesser bliver mere kompliceret. At arbejdsgiverens økonomiske interesse i sig selv kan placere aktiviteten i dennes interessesfære, og dermed lade arbejdsgiveren bære risikoen herfor, har blandt andet støtte i Bekendtgørelse om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde og navnlig princippet i § 3, stk. 1, nr. 1, af hvilken det fremgår, at arbejdsgiverens økonomiske interesse i tilrettelæggelsen vil være et væsentligt moment i vurderingen af dennes interesse og dermed ansvar for den pågældende aktivitet.

Af principmeddelelsen fremgår det, at en række forskellige hensyn ligger til grund for etableringen af såvel som deltagelsen i motionsordningen/ sportsprojektet/ firmafodboldturneringen. Af sag nr. 1 fremgår det, at motionsordningen indeholder et socialt element, da formålet er at fremme sammenholdet på arbejdspladsen. Det følger af begrundelsen i sag nr. 2, at der er op til flere forhold, der motiverer sportsprojektet; dels var det

for at forbedre sundhed og øge livskvaliteten, dels var det den sociale sammensætning på arbejdspladsen, dels var det for at ”styrke firmaet internt” og dels var det for at nedbringe sygefraværet i afdelingen. I sag nr. 3 anføres det, at der er en – om end begrænset – reklameværdi i de ansattes deltagelse i fodboldturneringen, men at det overvejende skal lægges til grund, at arbejdsgiverens tilskyndelse til at deltage udsprang af et ønske socialt samvær mellem medarbejder og ledelse. Det forholder sig ikke nødvendigvis sådan, at ét hensyn eller motiv udelukker et andet, og det sågar være svært at adskille motiverne fra hinanden. Ankestyrelsen opererer overordnet set med tre forskellige motiver, der begrundes aktiviteten; reklame, sundhed og socialt samvær.

Det gør sig gældende i både sag nr. 1, 2 og 3, at aktiviteten udspringer af et ønske om at forbedre de sociale relationer på arbejdspladsen. I kraft af, at sag nr. 3 underkendes som en arbejdsskade, kan det altså ikke, efter Ankestyrelsens praksis, lægges til grund, at arbejdsgiveren har interesse i bedre og øget socialt sammenhold på arbejdspladsen mellem de ansatte – i hvert fald ikke en interesse der er stærk nok til, at arbejdsgiveren som konsekvens heraf bør bære risikoen. Denne betragtning er bemærkelsesværdig, når den ses i umiddelbar sammenhæng sag nr. 2, hvor det til dels anføres, at sportsprojektet begrundes med et ønske om bedre socialt sammenhold på arbejdspladsen, øget sundhed såvel som livskvalitet og et ønske om at nedbringe sygefraværet. Om sygefraværet skyldes mobning eller dårligt helbred er uspecificeret og i sig selv irrelevant, men under alle omstændigheder må det lægges til grund, at arbejdsgiveren har en udtalt økonomisk interesse i sportsprojektet. En sådan økonomisk interesse bør i sig selv være tilstrækkeligt til at lade skaden være omfattet af arbejdsskadebegrebet. Det må imidlertid atter anføres, at det i sagen udslagsgivende moment er det forhold, at arbejdsgiveren er meget involveret i tilrettelæggelsen af projektet. Formålsvurderingen må altså - ligesom vurderingen af den arbejdsmæssige tilknytning - vige til fordel for vurderingen af arbejdsgiverens engagement. At arbejdsgiverens strengt økonomiske interesse er utilstrækkelig til at denne må bære risikoen, gentages for så vidt også i sag nr. 3, hvor det anføres, at virksomhedens reklamemæssige interesse ikke er tilstrækkeligt til at begrunde arbejdsskadens anerkendelse. Ønsket om at tilvejebringe et bedre socialt sammenhold mellem ledere og ansatte præciseres i kraft af sag nr. 3 at være et forhold, i hvilket arbejdsgiverne ikke antages at have en tilstrækkeligt interesse

7.1.4 – Naturlig tilknytning til arbejdet – Ankestyrelsens praksis

I medfør af principmeddelelsens praksis, betinges arbejdsskadens anerkendelse af, at der foreligger en naturlig tilknytning til arbejdet. Om der foreligger en sådan naturlig tilknytning vil bero på en vurdering af de konkrete omstændigheder for den arbejdsgiver-udbudte træning. Det faktisk anvendte vurderingsgrundlag forekommer dog noget begrænset, for selvom en række momenter anføres at være relevante for afgrænsningen mellem arbejde og fritid, er der imidlertid kun én sontring, som Ankestyrelsen synes at tillægge nogen nævneværdig værdi: om aktiviteten helt eller delvist finder sted i arbejdstiden. Der er i sig selv intet kritisabelt eller overraskende i den konklusion, at man er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, når en skade finder sted i arbejdstiden – det er trods alt det mest naturlige udgangspunkt. Det kan dog imidlertid ikke være det eneste moment, der tillægges betydning ved afgrænsningen mellem arbejde og fritid og arbejdsskadesikringslovens perifere anvendelsesområde. Det er tidligere i afhandlingen lagt til grund, at arbejdsskadebegrebets anvendelse forudsætter en tidsmæssig, artsmæssig eller geografisk tilknytning til arbejdets udførelse. Er der ikke en sådan tilknytning, må det afkræftes, at skaden hidrører fra arbejdet eller dets forhold. Ved vurderingen af, om en skade kan anerkendes som en arbejdsskade vil der formentligt ikke typisk være tvivl om anerkendelse, såfremt der er en tidsmæssig eller geografisk tilknytning. Den artsmæssige tilknytning er imidlertid mere særpræget, da vurderingen heraf hviler på, om en given aktivitet omkring skadens opståen er en naturlig del af arbejdet. Det er således denne vurdering, der i indeværende sammenhæng antages at være bærende for afgrænsningen mellem arbejde og fritid, hvorfor det er beklageligt, at Ankestyrelsen i højere grad lægger den tidsmæssige og geografiske vurdering til grund for sine afgørelser.

Ankestyrelsens praksis følger imidlertid styrelsens egen begrundelse i sag nr. 1, der om nogen kan siges at indeholde den måske mest væsentlige sontring for afgrænsningen mellem arbejde og fritid. Styrelsen bemærkede, at motion som altovervejende hovedregel er et strengt privat anliggende, der dog bliver omfattet af arbejdsskadebegrebet, idet arbejdsgiveren tilrettelægger og planlægger tiltag og aktiviteter med udgangspunkt i dette forhold. Den blotte tilrettelæggelse i arbejdstiden er altså efter Ankestyrelsens egen praksis tilstrækkelig til at placere en aktivitet inden for den naturlige tilknytning til arbejdet. Denne antagelse er dog en fravigelse af Ankestyrelsens egen tidligere praksis,

jf. Ankestyrelsens principmeddelelse U-20-06⁸⁴, hvor anerkendelse af en skade på arbejdspladsen i arbejdstiden ikke kunne begrundes af det forhold, at arbejdsgiveren havde tilrettelagt den behandling, som skaden skete i forbindelse med – en afgørelse der den dag i dag er gældende. Ankestyrelsen synes således heller ikke i principmeddelelsen at forholde sig til de omstændigheder, der taler for anerkendelse, selvom skaden sker uden for arbejdstiden – hvilket navnlig kunne være identificering af formål og arbejdsgiverens interesse i forbindelse hermed. I sag nr. 2 er der angiveligt både et socialt og et økonomisk motiv i sportsprojektet, men Ankestyrelsens forholder sig ikke videre til dette, selvom arbejdsgiverens økonomiske interesse i en aktivitet principielt altid må antages at være tilstrækkeligt til at placere risikoen hos denne. Ankestyrelsen underkender fortsat arbejdsgiverens økonomiske interesse som en væsentlig omstændighed i sag nr. 3, hvor den reklamemæssige værdi ikke tillægges betydning, og det sociale element skønnes fortsat utilstrækkeligt. Det gør sig imidlertid gældende i medfør af domstolens praksis, at strengt socialt motiverede arrangementer, uanset frivillighed og om arbejdsgiveren i det væsentligste har bistået i tilrettelæggelsen og planlægningen heraf, anerkendes som en naturlig del af arbejdet⁸⁵. Ankestyrelsens beslutning om helt at tilside-sætte vurderingen af arbejdsgiverens interesser, økonomiske såvel som internt sociale, forekommer herefter bemærkelsesværdig. Ankestyrelsens praksis antyder, at det for den administrative praksis på området er vigtigere, måske endda nemmere, at identificere de helt strukturelle problemstillinger. Dermed fastlægges det sædvanlige arbejde og arbejdsforhold under hensyn til, hvad der mere objektivt set forekommer som en del af arbejdet.

7.2 – Personalegodebegrebet i praksis

Udgangspunktet for placering af risikoen ved brug af personalegodet er, at skader, der hidrører fra brug af personalegoder, alene henhører under den ansattes private sfære, og arbejdsgiveren bærer således ikke risikoen for denne⁸⁶. Personalegodebegrebets omfang antages således at være af væsentlig betydning for afgrænsningen mellem arbejde og fritid. Det rejser dog en række spørgsmål ved placeringen af risiko, når afgrænsningen

⁸⁴ AP U-20-06 behandles under afsnit 5.4

⁸⁵ Se især FED2019.25J/ U.2019.3861, hvor arrangementet anerkendtes som naturligt knyttet til arbejdet, men hvor den skadelidte i egen kådhed bragte sig uden for denne tilknytning (se punkt 5.4)

⁸⁶ Mikael Kielberg, *Arbejdssikringsloven* (Karnov Group), s. 201

mellem den ansattes private interesse og arbejdsgiverens interesser er så skarp. Lægges Ankestyrelsens begrundelse i principafgørelse 203-11 til grund, og antager man således, at alle aktiviteter i privat interesse er omfattet af arbejdets forhold, så snart arbejdsgiveren tilrettelægger aktiviteten i arbejdstiden eller med tilknytning til arbejdet, må risikoplaceringen ved personalegoder blive mindre skarp.

Grundlæggende kan det anføres, at personalegodebegrebet alene vedrører den ansattes egen private interesse. Modsætningsvist kunne man gøre gældende, at arbejdsgiveren tilsvarende har en interesse i at udbyde personalegoder til sine ansatte i et forsøg på at tiltrække kompetent arbejdskraft og motivere sin arbejdskraft til fortsat forbedring, hvorved arbejdsgiveren tilsvarende har en interesse heri. Sidstnævnte opfattelse forekommer måske lidt mere hypotetisk, hvorfor det er nærliggende at lægge udgangspunktet til grund, at i hvert fald selve *anvendelsen* af personalegoder må være den ansattes eget ansvar. Konflikten kommer tilsvarende til udtryk ved Ankestyrelsens begrundelse i principafgørelsen U-20-06⁸⁷, hvor Ankestyrelsen ikke anerkendte en skade som en arbejdsskade, fordi den fandt sted ved en aktivitet, der alene henhørte under den ansattes egen interesse, selvom arbejdsgiveren stillede behandlingen til rådighed i arbejdstiden. Den pågældende aktivitet må under de konkrete omstændigheder kunne klassificeres som en personalegode. Efter Ankestyrelsens begrundelse i 203-11, ville den blotte tilrettelæggelse i arbejdstiden være tilstrækkeligt til at placere risikoen hos arbejdsgiveren. Ankestyrelsens begrundelse i de to sager modsiger hinanden, og begge afgørelser er gældende den dag i dag, hvorfor det må lægges til grund, at placeringen af ansvaret ved brugen af personalegoder i den erstatningsretlige praksis er uklar. Hvis arbejdsgiverudbudt træning imidlertid er tilrettelagt fuldstændig frivilligt, uden for arbejdstiden og uden for arbejdspladsen, således at arbejdsgiveren finansierer medlemskab i et fitnesscenter eller motionsforening, så vil der formentligt være tale om et personalegode i den definatoriske forstand, og udgangspunktet om arbejdsgiverens ansvarsfrihed vil således kunne gøres gældende.

Det er ovenfor anført, at personalegodebegrebet ikke er det mest veludviklede begreb i erstatningsretlig sammenhæng. Den manglende konsekvens i praksis kan muligvis besvares med, at karakteristikken af personalegodebegrebet ikke er så entydig, som

⁸⁷ Behandlet under afsnit 5.4

udgangspunktet måske angiver, og at det således er svært at sondre mellem personale-goder og aktiviteter, der helt eller delvist hidrører fra arbejdsgiverens interessesfære.

7.3 – Arbejdsgiverens ansvar

Arbejdsskadesikringslovens ansvarsgrundlag har som ovenfor anført givet anledning til uenighed i den juridiske litteratur. Mens det ét sted anføres, at ansvarsgrundlaget er et almindeligt culpaansvar, anføres det et andet sted, at der er tale om et skærpet culpaansvar, og endelig anføres det et tredje sted, at der er tale om et objektivt ansvarsgrundlag. I den ovenfor analyserede praksis, er der imidlertid ikke noget, der giver anledning til at konkludere noget entydigt svar på problemstillingen. Det forekommer dog nærliggende at antage, i der ikke i de konkrete sager opereres med et culpaansvar.

Først og fremmest bliver det aldrig i sagerne anført, om arbejdsgiverens har forvoldt skaden ved uagtsomhed eller forsømmelse af sine pligter, da det overordnede spørgsmål altid er, om skaden i sig selv er omfattet af arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde. Kun undtagelsesvist inddrages arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdets udførelse ved aktiviteten. Mest konkret bliver denne vurdering, når diskussionen falder på glatførebekæmpelse eller tilrettelæggelsen af aktiviteten, men herudover det så godt som overhovedet ikke inddraget i vurderingen, om arbejdsgiveren hverken har efterlevet sin instruktions- eller tilsynspligt. Det bemærkes ganske vist i sagsfremstillingen og fremgår indledningsvist af de faktiske omstændigheder i det pågældende sager, i hvilken grad arbejdsgiveren har engageret sig i tilrettelæggelsen. Men dette forhold lægges efterfølgende til grund for at være mindre tungtvejende i forhold til selve den betragtning, om der ved aktiviteten foreligger en tidsmæssig tilknytning til arbejdet. Det bemærkes endvidere, at arbejdsgiverens ansvar ikke i praksis hviler på et så defineret objektivt grundlag, da arbejdsgiverens erstatningsansvar for den ansattes helbredsforringelser undertiden kan hvile på en vurdering, der i højere grad udspringer af de almindelige regler om arbejdsgiveransvar. Det gør sig blandt andet gældende i AP 192-10, hvor ansvaret for den ansattes helbredsforringelse placeres hos arbejdsgiveren, fordi denne er nærmest til at bære risikoen herfor.

På baggrund af domstolenes såvel som Ankestyrelsens praksis på området, er der således ikke tale om et ansvarsgrundlag, hvor arbejdsgiveren forudsættes at have handlet culpøst. Der findes herefter grundlag for at tilslutte sig den opfattelse, at det er den

blotte tilskadekomst, der medfører erstatningsansvar, såfremt der er tale om en arbejds-skade efter arbejdsskadesikringsloven §§ 5-7⁸⁸. Sondringens knaphed i praksis skyldes måske, at fastsættelsen i ansvarsgrundlaget generelt er uinteressant for denne slags sager, hvorfor der ydermere er grundlag for at antage, det er den blotte tilskadekomst og dens oprindelse fra arbejdet, der er afgørende for arbejdsskadesikringslovens anvendelse. At diskussionen alligevel forekommer i litteraturen antyder, at sondringen måske ikke er så relevant på netop dette område, og at den i dag er mere teoretisk end praktisk funderet.

8 – Konklusion

Arbejdsgiverudbudt træning har endnu ikke været genstand for alverdens behandling i dansk ret, og det er i det væsentligste kun Ankestyrelsen, der endnu har truffet afgørelse i skadessager, der udspringer af netop dette koncept. Knapheden af domstolenes praksis på området er imidlertid ingen hindring for at redegøre for retstilstanden på baggrund af den administrative praksis – om end på et mere teoretisk grundlag. Øvelsen bliver da også gjort nemmere af, at en række af de forhold, der gør sig gældende ved afgrænsningen mellem arbejde og fritid tidligere er blevet behandlet ved de danske domstole i sager vedrørende indholdet af arbejdets forhold.

Om afgrænsningen mellem arbejde og fritid må det anføres, at det i praksis især lægges til grund, om en aktivitet finder sted i eller uden for arbejdstiden og det sædvanlige arbejdssted. Det altovervejende udgangspunkt er selvsagt, at den arbejdsrelevante adfærd på arbejdspladsen og inden for arbejdstiden er omfattet af arbejdsskadesikringslovens anvendelsesområde. Mere kompliceret bliver det imidlertid, når skaden opstår i periferen af dette sædvanlige arbejdsbegreb. I disse tilfælde vil det bero på en vurdering af de konkrete omstændigheder, om der er en så naturlig eller nærliggende tilknytning til arbejdet, at en given skade kan anføres at hidrøre fra arbejdet eller forholdene omkring dette. De konkrete omstændigheder vil - som udgangspunkt - i praksis blive vurderet ud fra en række forhold, der endeligt skal placere aktiviteten i enten arbejdsgiverens interessesfære eller den ansattes private sfære. Det bemærkes dog, at Ankestyrelsens praksis

⁸⁸ Mikael Kielberg, *Arbejdsskadesikringsloven* (Karnov Group), s. 70

på området og vurdering af disse grundlæggende momenter ikke fuldstændigt afspejler domstolens vurdering af de samme hensyn – eller måske endda Ankestyrelsens egen. Derfor kan der ikke identificeres en absolut og eviggyldig vejledning, som kan bistå retssubjekterne med at kende sin retsstilling i tilfælde af arbejdsskader uden for, hvad der forstås som det traditionelle arbejdsbegreb. Ved vurderingen af, hvad der forstås ved arbejde, må det anføres, at arbejdsbegrebet er ganske bredt i arbejdsskadesretten, da der ikke her findes en eksakt definition af begrebet. Det må dog lægges til grund, at arbejdsbegrebet omfatter de aktiviteter, som den ansatte udfører i tjeneste for sin arbejdsgiver og dermed i arbejdsgiverens interesse. Der kan ikke mellem arbejdsgiver og arbejdstager indgås aftale om, at arbejdsbegrebet skal række videre, end hvad der konstituerer arbejde i overensstemmelse med arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsens indhold. Fastsættelse af arbejdsbegrebet i det enkelte tilfælde hviler således på, hvad der egentlig udføres af arbejde.

Arbejdsgiverens ansvar for sine ansatte er således ganske begrænset til de skader, der hidrører fra udførelse af egentligt arbejde eller aktiviteter, der har en naturlig tilknytning til dette. Aktiviteter og adfærd, hvis tilknytning er mere perifert tilknyttet det for ansættelsens konkrete arbejdsbegreb, er ubetinget omfattet af arbejdsgiverens ansvar, såfremt arbejdsgiveren har en væsentlig interesse heri. Inden for denne sfære vil arbejdsgiverens ansvar efter omstændighederne være ganske vidtrækkende. Det er ikke utænkeligt, at arbejdsgiverens ansvar for en given aktivitet, der falder uden for det traditionelle arbejdsbegreb, det være sig firmafrokoster eller træning på arbejdspladsen, kan omfatte aktiviteter, der opstår spontant og uden nogen logisk tilknytning hertil. Domstolens praksis forekommer uklar herom, men det kan lægges til grund, at i jo højere grad arbejdsgiverens interessesfære begynder at omfatte den ansattes private forhold, desto mere må arbejdsgiveren tåle. I det konkrete forhold vil det således gøre sig gældende, at arbejdsgiveren bærer risikoen for de ansattes helbredsforringelse i en aktivitet, der efter omstændighederne har en naturlig tilknytning til arbejdet, og at arbejdsgiverens tilsvarende bærer risikoen for aktiviteter, der udspringer af den primære aktivitet. Dog vil abnorm adfærd og handlinger i kådhed ubetinget falde uden for arbejdsgiverens ansvarsområde, men arbejdsgiverens ansvar kan meget hurtigt blive ganske vidtrækkende.

Interessebegrebet vil tilsvarende være et væsentligt moment ved afklaringen af arbejdets omfang og indhold – i hvert fald for domstolens vedkommende. Arbejdsgiverens

interessebegreb vil typisk være defineret af dennes økonomiske interesse, men efter retspraksis anerkendes også socialt samvær på arbejdspladsen at henhøre under arbejdsgiverens og virksomhedens interessesfære. Som altovervejende udgangspunkt vil sundhedsmæssige forhold ikke være inden for arbejdsgiverens interessesfære, hvorfor disse som udgangspunkt er omfattet af den ansattes private sfære. Når motion og sundhed således hænger uløseligt sammen, må træning på arbejdspladsen og i arbejdstiden som udgangspunkt være en privat handling, som den ansatte selv bærer risikoen for. Dog kan de konkrete omstændigheder modificere dette, da det i administrativ praksis er fastslået, at ellers strengt private forhold bliver omfattet af arbejdsgiverens interessesfære, hvis arbejdsgiveren inddrager disse hensyn under tilrettelæggelsen af virksomheden og arbejdets udøvelse. Lands- og Højesteretspraksis på området fortolker arbejdets forhold udvidende, såfremt aktiviteten finder sted i arbejdsgiverens interesse. Efter Ankestyrelsens praksis, lægges der i højere grad vægt på arbejdsgiveren engagement i aktiviteten – en fortolkningsstrategi der forekommer mere pragmatisk.

Under disse omstændigheder vil arbejdsgiveren i betydeligt omfang skulle bære risikoen for sine ansattes helbredsforringelser ved anvendelse af trænings- og motionstilbud på arbejdspladsen. En række forhold vil være afgørende for vurderingen. Dog må det for det væsentligste lægges til grund, i overensstemmelse med domstolenes praksis på området, at arbejdsgiverens ansvar udstrækkes til al aktivitet med umiddelbart tilknytning til arbejdspladsen, som denne har en interesse i – uanset om det lægges til grund, at denne interesse er strengt økonomisk eller forekommer mere udefinérbar og accessorisk. Det udspringer af praksis, såvel som lovttekster og forarbejderne hertil, at arbejdstageren i dansk ret opfattes som det væsentligste rettighedssubjekt i retsforholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager hvorfor det kun er naturligt, at ansvaret også omfatter skader, der opstår ved motion og træning, som arbejdsgiveren har en udtalt interesse i.

Litteraturliste

Litteratur

- Haug, Martin og Schwarz, Finn. *Ansvar for arbejdsskader – det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*. Karnov Group, 2. udgave, 2012
- Kielberg, Mikael. *Arbejdsskadesikringsloven*. Karnov Group, 6. kommenterede udgave, 2016
- Pedersen, Jan; Kerzel, Malene; Ferniss, Jane og Hedegaard Eriksen, Claus. *Skatteretten 1*. Karnov Group, 8. udgave, 2018.
- von Eyben, Bo. *Lærebog i erstatningsret*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 8. udgave 2015

Artikler

- Praksisbeskrivelse af ulykker, af Arbejdsmarkedets erhvervssikring
- Wiisbye, Michael S. *Arbejdsgivers erstatningsansvar for arbejdsskader – nyere praksis*. FEST, 2000

Domme

- U.1982.50H
- U.1988.24H
- U.1988.858H
- U.1989.1108H
- FED1996.560
- U.2008.2406/2H
- U.2010.667
- U.2014.452H
- U.2017.531H
- U.2017.516H
- FED2019.25
- U.2019.3861
- U.2019.4190
- U.2020.984

Ankenævnets principafgørelser og -meddelelser

- AP U-20-87
- AP U-11-00
- AP U-12-04
- AP U-18-06
- AP U-20-06
- AP U-4-07
- AP 6-09
- AP 7-09
- AP 10-09
- AP U-13-09
- AP 231-09
- AP 232-09
- AP 240-09
- AP 44-10
- AP 192-10
- AP 254-10
- AP 203-11
- AP 204-11
- AP 205-11
- AP 100-12
- AP 146-12
- AP 23-14
- AP 35-14
- AP 32-17
- AP 36-19
- AP 53-19
- AP 57-19
- AP 58-19
- AP 73-19

Lovgivning og forarbejder

- BEK nr. 1271 af 26/10/2007, Bekendtgørelse om frivillig sikring i arbejdsmarkedets erhvervssygdomssikring
- BEK nr. 1606 af 09/12/2016 om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde
- Betænkning 1402-2001, om skadebegreberne, administration og styring
- LBK nr. 1070 af 24/08/2018 – bekendtgørelse af lov om erstatningsansvar
- LBK nr. 240 af 17/03/2010, Bekendtgørelse af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet
- LBK nr. 375 af 31/03/2020, Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø
- LBK nr. 806 af 08/08/2019, Bekendtgørelse af lov om påligningen af indkomstskat til staten (ligningsloven)
- LBK nr. 977 af 09/09/2019 – Bekendtgørelse af lov om arbejdsskadesikring
- LOV nr. 422 af 10/06/2003
- LOV nr. 550 af 07/05/2019
- Lovforslag nr. L 211, Folketingstidende 2018-19, Tillæg A
- Lovforslag nr. L 216, Folketingstidende 2002-03, Tillæg A