

Afgrænsning mellem arbejdsskader og fritidsskader

Delimitation between work-related injuries and leisure injuries

af LINE JENSEN

Afgrænsningen mellem arbejdsskader og fritidsskader har de seneste år tiltrukket sig en øget opmærksomhed, idet private og arbejdsmæssige aktiviteter knyttes tættere og tættere sammen. Specialet behandler afgrænsningen mellem arbejdsskader og fritidsskader med særligt fokus på skader sket uden for den traditionelle arbejdsplads eller den sædvanlige arbejdstid. Specialet undersøger af den grund hvordan arbejdsskadebegrebet i arbejdsskadesikringslovens § 5 skal afgrænses. Specialet indeholder en analyse af retspraksis med det formål at finde de momenter, som retten finder afgørende i vurderingen af, om en skade kan anerkendes som en arbejdsskade eller ej.

Afslutningsvist konkluderer specialet, at det afgørende er en interesse- og ansvarsafvejning, idet det er af afgørende betydning om omstændighederne kan henføres til arbejdet og arbejdsgiverens interesse eller fritiden og arbejdstagerens private interesse. I konklusionen fremhæves ligeledes andre relevante momenter.

Indholdsfortegnelse

Abstract.....	2
1. Indledning.....	3
1.1. Præsentation af emnet	3
1.2. Problemformulering	3
1.3. Afgrænsning	3
1.4. Metode.....	4
1.5. Generelle bemærkninger om retskildegrundlaget	4
1.5.1. Lovgivning	4
1.5.2. Retspraksis.....	4
1.5.3. Litteratur.....	5
1.6. Struktur	5
2. Arbejdsskadesikringsloven	6
2.1. Formål.....	6
2.2. Ansvarsgrundlag.....	6
2.3. Arbejdsskadebegreb	6
3. Hjemmearbejdspladser	7
3.1. Analyse af afgørelser.....	7
3.1.1. Indretning af hjemmearbejdsplads	7
3.1.2. Færden	9
3.2. Gennemgående kriterier.....	13
4. DHL-stafetten og andre sportsaktiviteter	14
4.1. Analyse af afgørelser.....	14
4.1.1. DHL-stafet	15
4.1.2. Andre sportsaktiviteter	17

4.2. Gennemgående kriterier.....	20
5. Julefrokoster og andre sociale arrangementer.....	21
5.1. Analyse af afgørelser.....	21
5.1.1. Flerdagsarrangement.....	21
5.1.2. Andre end arbejdsgiver som arrangør.....	22
5.1.3. Privat hændelse.....	23
5.2. Gennemgående kriterier.....	25
6. Transport til og fra arbejde.....	26
6.1. Analyse af afgørelser.....	27
6.1.1. Udgangspunktet.....	27
6.1.2. Undtagelser.....	27
6.2. Gennemgående kriterier.....	30
7. Gennemgående kriterier.....	31
8. Konklusion.....	35
9. Forkortelser.....	36
10. Litteraturliste.....	36
10.1. Lovgivning og forarbejder.....	36
10.2. Litterære værker.....	37
10.3. Artikler.....	38
10.4. Hjemmesider.....	38
11. Afgørelsesregister.....	39
11.1. Ugeskrift for Retsvæsen og utrykte afgørelser.....	39
11.2. Forsikrings- og Erstatningsretlig Domssamling.....	39
11.3. Principmeddelelser og -afgørelser.....	39

Abstract

The main purpose of this thesis is to examine when an injury is a consequence of the work or the conditions under which it occurred. The focal point is on injuries occurring outside the traditional workplace or usual working hours.

The thesis begins by introducing the topic and explaining the reason for raising the above question. The delimitation between work-related injuries and leisure injuries is considered relevant to address as the boundary has become more fluid as a result of private and work-related interests becoming more closely linked. The delimitation in time and space is not as clear as it was previously. This development has led to increased questions about how the concept of work-related injury in section 5 of the Worker's Compensations Act should be further defined, which will be examined throughout the thesis.

The introduction is followed by a review of selected paragraphs from the legislation to examine the purpose of the law. After which caselaw from the courts and the National Board of Appeal have been analyzed within four selected topics. The topics are then analyzed and compared to find the central and recurring criteria and an overall boundary between work-related injuries and leisure injuries.

It is concluded that the decisive factor is a balancing of interests and responsibilities. It can also be concluded that the form, content, and participants of the event affect whether the event can be attributed to work and the employer's interest or leisure and the employee's private interest. The employer's involvement and planning can also be concluded to be of crucial importance, as it helps to emphasize the employer's interest in the event.

1. Indledning

1.1. Præsentation af emnet

Afgrænsningen mellem arbejdsskader og fritidsskader er fundet relevant at behandle, da grænsen mellem arbejde og fritid de seneste år er blevet mere og mere flydende. Arbejde og fritid smelter ofte sammen som følge af det høje antal af sociale arrangementer med kollegaer eller som direkte afholdes og arrangeres af arbejdsgiveren uden for arbejdet, samt den voksende brug af hjemmearbejdspladser. Private og arbejdsmæssige aktiviteter knyttes som følge af det ovenstående tættere og tættere sammen. Afgrænsningen af arbejdsskadebegrebet i tid og rum er således ikke så klar, som denne tidligere var. Udviklingen har medført øget tvivl om, hvordan arbejdsskadebegrebet i arbejdsskadesikringslovens § 5 nærmere skal afgrænses, hvilket vil undersøges gennem specialet.

Specialet vil gennem udvalgte emner undersøge, hvornår en skade er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, i de tilfælde, hvor skaden er sket uden for den traditionelle arbejdsplads eller den sædvanlige arbejdstid. De udvalgte emner har i særlig grad givet anledning til tvivl og været til stor debat gennem tiden. Endvidere er emnerne udvalgt med henblik på at give den mest fyldestgørende analyse og besvarelse af specialets problemformulering. Emnerne er derfor forskelligartede, men emnerne har dog en tæt tilknytning til specialets formål. Af den grund opfylder emnerne det grundlæggende kriterie om, at skaden skal være sket uden for den traditionelle arbejdsplads eller den sædvanlige arbejdstid. Det første emne vedrører ulykker på hjemmearbejdspladsen. Ved hjemmearbejdspladser er der en tæt tilknytning til selve arbejdet, idet arbejdstageren udfører sit almindelige arbejde på egen bopæl. Arbejdstageren kan dog hurtigt skifte til private gøremål uden at ændre lokation. Der er således tale om ulykker uden for den traditionelle arbejdsplads men som kan opstå både inden for og uden for den sædvanlige arbejdstid. Andet og tredje emne vedrører henholdsvis DHL-stafetten og andre sportsaktiviteter samt julefrokoster og andre sociale arrangementer. Der er tale om arrangementer uden direkte tilknytning til selve arbejdet, men derimod en form for indirekte tilknytning, idet kollegaerne samles til arrangementet, og i visse tilfælde står arbejdsgiveren endda for afholdelsen af arrangementet. Disse arrangementer kan normalt både opstå inden for og uden for henholdsvis den traditionelle arbejdsplads og den sædvanlige arbejdstid. Det fjerde emne vedrører transport til og fra arbejde, hvilket som udgangspunkt sker uden for den traditionelle arbejdsplads og den sædvanlige arbejdstid.

1.2. Problemformulering

Hvornår er en skade en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under? Specialet vil undersøge dette spørgsmål gennem en analyse af grænselandet mellem arbejdsskader og fritidsskader, med særligt fokus på skader sket uden for den traditionelle arbejdsplads eller den sædvanlige arbejdstid.

1.3. Afgrænsning

Arbejdsskadesystemet indeholder mange nuancer om, hvornår en ulykke kan anerkendes som en arbejdsulykke. Dette giver anledning til flere forskelligartede problematikker, hvorfor det af hensyn til specialets formål samt de formelle krav har været nødvendigt at afgrænse emnet.

Specialet er af den grund afgrænset til alene at beskæftige sig med spørgsmålet om, hvornår en skade kan karakteriseres som en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, i

henhold til arbejdsskadesikringslovens (ASL) § 5. Dette indebærer, at det i specialet forudsættes, at der er tale om en person, som er omfattet af loven, jf. ASL § 2, og at der er tale om en ulykke, som er omfattet, jf. ASL § 6. Disse nuancer af ASL vil derfor ikke blive behandlet i specialet.

Derudover vil erhvervssygdomsbegrebet i ASL § 7 og erstatningsansvarsloven ikke blive behandlet. Ligesom reglerne om udmåling af henholdsvis erstatning og godtgørelse heller ikke vil blive behandlet.

1.4. Metode

Specialet anvender den retsdogmatiske metode med det formål at beskrive, analysere og systematisere gældende ret.¹

1.5. Generelle bemærkninger om retskildegrundlaget

1.5.1. Lovgivning

Gennem specialet vil retskilden lovgivning blive behandlet, hvilket primært sker gennem inddragelsen af den grundlæggende lov for arbejdsskadesystemet, arbejdsskadesikringsloven. Forarbejderne, der ligeledes kan karakteriseres som en retskilde,² vil også blive undersøgt.

Retskilden bekendtgørelse behandles i analysedelen om transport til og fra arbejde. Det særlige ved en bekendtgørelse er, at der er tale om en retsforskrift, der har gyldighed som en lov, men som er udstedt af en myndighed med kompetence hertil gennem en lov eller bekendtgørelse.³

1.5.2. Retspraksis

Retskilden retspraksis vil blive inddraget i et betydeligt omfang i specialet. Karakteristisk for retspraksis er, at der er tale om en retlig stillingtagen til et konkret foreliggende spørgsmål.⁴

Der vil gennem specialet blive behandlet to typer af afgørelser, domstolsafgørelser og administrative afgørelser. De administrative afgørelser træffes af to instanser, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Ankestyrelsen. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring hed tidligere Arbejdsskadestyrelsen, men instansen ændrede navn til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring i forbindelse med en sammenlægning af flere administrative enheder den 1. juli 2016.⁵ Der vil som følge af navneændringen gennem specialet både være afgørelser truffet af Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. For overskuelighedens skyld vil instansen alene omtales Arbejdsmarkedets Erhvervssikring med forkortelsen AES. AES træffer afgørelse i første instans, jf. ASL § 40, og afgørelserne kan ankes til Ankestyrelsen, jf. ASL § 44, som herefter træffer afgørelse i anden instans.

De administrative afgørelser består af principafgørelser og principmeddelelser fra Ankestyrelsen. En principafgørelse (PA) er en enkelt konkret afgørelse, som Ankestyrelsen har truffet, og

¹ Evald og Schaumburg-Müller, s. 210

² Bryde Andersen, s. 144

³ Ibid., s. 146

⁴ Blume, s. 190

⁵ <https://www.aes.dk/om-arbejdsmarkedets-erhvervssikring>

som har en principiel eller generel betydning,⁶ hvorimod en principmeddelelse (PM) er en sammenskrivning af flere principafgørelser vedrørende samme problemstilling.⁷

Der er taget hensyn til domstolenes hierarki, der har stor betydning for retskildeværdien. Domme afsagt af Højesteret samt landsretterne er af den grund tillagt størst vægt gennem specialet.⁸ Derudover er der ligeledes taget hensyn til, at administrative afgørelser ikke er tillagt samme retskildemæssige værdi som domstolsafgørelser.⁹ De administrative afgørelser vil dog blive inddraget i specialet for at opnå en fyldestgørende analyse, da et stort antal arbejdsskadesager ikke bliver forelagt domstolene, men derimod afsluttes i det administrative system.

Afgørelserne vil ikke nødvendigvis blive behandlet fuldt ud, da de alene vil blive behandlet og gengivet i det omfang, som findes relevant for problemstillingen.

1.5.3. Litteratur

Juridisk litteratur kan ikke karakteriseres som en retskilde. Litteraturen anvendes dog til tider som en retskilde i den juridiske argumentation enten som et argument eller som et bidrag til et argument. Dette accepteres generelt, idet litteraturen bygger på anerkendte retskilder og fremtræder som en troværdig kilde.¹⁰

Specialets problematik er ikke behandlet meget i litteraturen, men den begrænsede litteratur vil inddrages som et fortolkningsbidrag.

1.6. Struktur

Specialets første del indeholder en indledning, hvor emnet præsenteres og afgrænses. Anden del består af en gennemgang af relevante bestemmelser fra ASL med henblik på at undersøge lovens formål samt beskrive arbejdsskadebegrebet.

Tredje del er opdelt i 4 afsnit, hvori der behandles et af de udvalgte emner. I hvert afsnit analyseres retspraksis med det formål at undersøge hvilke kriterier, retspraksis lægger vægt på.

I fjerde del analyseres og sammenholdes de gennemgående kriterier fra tredje del med henblik på at give et samlet billede af, hvornår en skade er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under i det tilfælde, hvor skaden er sket uden for den traditionelle arbejdsplads eller den sædvanlige arbejdstid. Derudover perspektiveres der ligeledes til to Højesterets domme, hvor skaden skete på den traditionelle arbejdsplads og inden for den sædvanlige arbejdstid, for at tydeliggøre de overordnede forskelle for skadelidte.

Afslutningsvist består femte del af en konklusion.

⁶ <https://ast.dk/til-myndigheder/vejledning-til-kommuner/artikel-bedre-overblik-over-principmeddelelser>

⁷ <https://ast.dk/for-borgere-med-en-klagesag/sadan-behandler-vi-din-sag/hvad-er-en-afgorelse/hvornar-er-en-sag-principiel>

⁸ Tvarnø og Nielsen, s. 166

⁹ Blume, s. 247

¹⁰ Blume, s. 192-193

2. Arbejdsskadesikringsloven

2.1. Formål

ASL indeholder i § 1 en formålsbestemmelse med følgende ordlyd.

”Formålet med denne lov er at yde erstatning og godtgørelse til tilskadekomne eller deres efterladte ved arbejdsskade.”

Formålsbestemmelsen blev indsat ved lov 2003-06-10 nr. 422 om arbejdsskadesikring (ASL 2003). Baggrunden for indsættelsen var, at man ønskede at præcisere lovens sammenhæng med lovgivningen på arbejdsmiljøområdet og det sociale område.¹¹

Det primære formål med arbejdsskadesystemet og ASL er at garantere skadelidte og de efterladte en økonomisk kompensation for de helbredsmæssige og sociale følger af arbejdsskaden. Derudover er formålet med loven også at give skadelidte en mulighed for at bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet.¹²

2.2. Ansvarsgrundlag

ASL § 1 beskriver ligeledes arbejdsgiverens ansvarsgrundlag, idet det af stk. 1, 2. pkt. fremgår, at

”skaden skal være forårsaget af arbejdet eller de forhold, det foregår under, jf. lovens §§ 5-7, men arbejdsgiveren behøver ikke at have handlet ansvarspådragende.”

Det er således efter loven ikke en betingelse, at arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende, hvorfor dækningen efter ASL er på objektivt grundlag.^{13 14} Det afgørende for, at en skade kan anerkendes efter loven, er ifølge § 1, at betingelserne for anerkendelse efter arbejdsskadebegrebet i ASL §§ 5-7 er opfyldt.¹⁵

2.3. Arbejdsskadebegreb

ASL § 1 leder som følge af ovenstående hen til arbejdsskadebegrebet, som reguleres af ASL §§ 5-7. ASL § 5, som er den centrale bestemmelse, har følgende ordlyd.

”Ved arbejdsskader i denne lov forstås ulykke, jf. § 6, og erhvervssygdom, jf. § 7, der er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, jf. dog § 10 a.”

Bestemmelsen i ASL § 5 er en videreførelse af tidligere loves § 9.¹⁶ Ordlyden blev dog ændret ved ASL 2003, hvor bestemmelsen i samme omgang blev rykket fra § 9 til § 5. Ved ASL 2003 skete der en forenkling af bestemmelsen, da de tidligere 4 skadebegreber blev reduceret til 2.¹⁷ Det kan udledes af bestemmelsens forarbejder og tilblivelseshistorie, at det er en betingelse, at arbejdstageren på skadestidspunktet var i arbejde for en arbejdsgiver, og at skaden var forårsaget af arbejdet eller de forhold, det var foregået under.¹⁸

¹¹ Lovforslag 2003, bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 1

¹² Lovforslag 2003, almindelige bemærkninger punkt 3.1.

¹³ Lovforslag 2003, almindelige bemærkninger punkt 3.1.

¹⁴ von Eyben og Isager, s. 444

¹⁵ Kielberg, s. 78

¹⁶ Hansen og Rasmussen, s. 149

¹⁷ Lovforslag 2003, bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 5

¹⁸ U 2024.1503 H, s. 1516

3. Hjemmearbejdspladser

Hjemmearbejdspladser er en moderne arbejdsform, som især blev mere udbredt under Covid-19. Arbejdsformen er kendetegnet ved, at arbejdstageren arbejder fra sin egen bopæl og derved ikke på den traditionelle arbejdsplads. Hjemmearbejdspladser medfører også i høj grad mulighed for at fortsætte arbejdet uden for den sædvanlige arbejdstid. Hjemmearbejdspladser er et oplagt eksempel på en situation, hvor grænsen mellem arbejdsplads og arbejdstid samt hjemmet og fritid er meget flydende og til tider nærmest ikkeeksisterende, idet arbejdstageren hurtigt kan skifte mellem arbejdsrelaterede og private gøremål uden at skifte lokation. Hjemmearbejdspladser er som følge af det ovenstående et oplagt emne at behandle henset til specialets formål.

I det følgende vil retspraksis og administrativ praksis blive analyseret for at undersøge kriterierne for, hvornår en skade opstået på en hjemmearbejdsplads kan anerkendes som en arbejds-skade.

3.1. Analyse af afgørelser

3.1.1. Indretning af hjemmearbejdsplads

Højesteret har for nyligt ved afgørelsen *U 2024.1503 H* haft anledning til at vurdere, hvornår en ulykke på en hjemmearbejdsplads er omfattet af ASL. Afgørelsen angik, hvorvidt en arbejdstagers fald i hjemmet var en følge af arbejdet eller de forhold, det var foregået under. Ulykken skete, da arbejdstageren flyttede sit arbejdsbord fra hjemmets stueetage til 1. sal, hvorved hun mistede fodfæstet på vej op ad trappen og slog hovedet i faldet.

Arbejdstageren arbejdede efter aftale med arbejdsgiveren i meget betydeligt omfang hjemme-fra. Hun havde aftalt med arbejdsgiveren at holde fri fra arbejde på ulykkesdagen. Hun havde planlagt at flytte bordet på sin fridag, uden at flytningen var aftalt med arbejdsgiveren, som på ingen måde var involveret i indretningen af hjemmearbejdspladsen. Arbejdstageren mente, at ulykken var omfattet af ASL, idet flytningen var nødvendig og af interesse for arbejdsgiveren henset til de udfordringer, hun oplevede ved at have arbejdspladsen på den pågældende placering. Ankestyrelsen gjorde på den anden side gældende, at arbejdstageren ikke var omfattet af ASL i skadessituationen, da placeringen af en hjemmearbejdsplads var et privat anliggende, og da flytningen ikke havde nogen sammenhæng med eller nogen naturlig og nødvendig forbindelse til arbejdet.

Højesteret fastslog først et generelt udgangspunkt.

"[...] udgangspunktet i en sag som den foreliggende, der angår en ulykke i forbindelse med flytningen af et arbejdsbord og dermed indretning af hjemmet, er, at ulykken ikke kan anses for en arbejdsskade. En fravigelse af udgangspunktet forudsætter, at den tilskadekomne godtgør, at handlingen havde en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet."

Dernæst bemærkede Højesteret, at arbejdsgiveren ikke havde bedt arbejdstageren om at flytte arbejdsbordet, og at arbejdsgiveren ikke havde indflydelse på, hvor i hjemmet arbejdsbordet var placeret. Højesteret fandt, at arbejdstageren ikke havde godtgjort, at flytningen af arbejdsbordet havde en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet, hvorfor ulykken ikke blev anerkendt som en arbejdsskade.

Af Højesterets dom kan det konstateres, at Højesteret i forbindelse med sagen formulerede et generelt udgangspunkt. Udgangspunktet har dog et snævert anvendelsesområde, idet Højesteret anførte, at det alene gælder sager om flytning og indretning af hjemmearbejdspladser. Højesteret gør det ligeledes klart, at skadelidte har bevisbyrden, idet det er skadelidte, som skal godtgøre, at handlingen har en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet, for at ulykken kan anerkendes som en arbejdsskade. Dommen slår således fast, at der ved skader på en hjemmearbejdsplads ikke gælder samme formodning, som når ulykken indtræffer på arbejdspladsen. Ved ulykker på arbejdspladsen er der en formodning for, at ulykken skyldes arbejdet eller arbejdsforholdene, uanset at ulykken ikke har nogen forbindelse til de arbejdsprocesser, som arbejdet vedrører.¹⁹

PM 40-22 vedrører ligeledes hjemmearbejdspladsens indretning, herunder hvilke forhold arbejdet skal foregå under. PM 40-22 fastslår, at der gælder et udgangspunkt om, at skadelidte er omfattet af loven, når skadelidte udfører sit arbejde, uanset hvorfra i hjemmet arbejdet udføres på skadestidspunktet. En undtagelse gør sig dog gældende, dersom arbejdsgiveren har givet tydelige betingelser om, hvordan arbejdet i hjemmet skal udføres, og tilskadekomne ikke overholder disse betingelser. Undtagelsen skaber en formodning for, at tilskadekomnes manglende opfyldelse af arbejdsgiverens betingelser skyldes private interesser.

Sag nr. 1 omhandlede skadelidte, der havde indrettet sin hjemmearbejdsplads med et skrivebord under sin trappe. I forbindelse med opstart af arbejdsdagen i hjemmet skulle skadelidte tilslutte skærmen. Under tilslutningen slog skadelidte hovedet ind i en skråvæg. Ankestyrelsen vurderede, at det var en del af arbejdet at tilslutte og tænde computeren. Det var derfor ikke afgørende, at skadelidte ikke var startet på arbejdsdagen. Forsikringsselskabet påpegede, at skadelidte selv havde placeret og indrettet hjemmearbejdspladsen. Ankestyrelsen vurderede, at arbejdsgiveren bar risikoen herfor, og at arbejdsgiveren ikke havde stillet særlige betingelser for indretningen eller brugen af hjemmearbejdspladsen. Ankestyrelsen fandt derfor, at skadelidte kom til skade som følge af sit arbejde, og at ulykken derfor var omfattet af ASL.

I 40-22, *sag nr. 2* konstaterede Ankestyrelsen, at arbejdsgiveren ikke havde stillet særlige betingelser til, hvordan arbejdet skulle udføres ved hjemmearbejde. Det var af den grund uden betydning, at skadelidte udførte arbejdet ved et sofabord.

Skadelidte arbejdede i *sag nr. 3* ved et bord på terrassen og kom til skade, da skadelidte ville flytte parasollen for at skærme for solen. Ankestyrelsen vurderede, at det var uden betydning, at skadelidte valgte at arbejde på sin terrasse, idet arbejdsgiveren ikke havde stillet særlige betingelser for, hvordan skadelidte skulle udføre sit arbejde. Ankestyrelsen lagde vægt på, at det var nødvendigt for skadelidte at flytte parasollen, da solen skinnede ind i skærmen. Ulykken var omfattet af ASL, da skaden opstod således, mens skadelidte var i færd med at forbedre sine arbejdsforhold og gøre det muligt at fortsætte med at udføre arbejdet.

Af ovenstående praksis kan det udledes, at der gælder to generelle udgangspunkter for, hvornår en ulykke kan anerkendes. Ved flytning og indretning af hjemmearbejdspladsen er udgangspunktet, at en skade ikke kan anses for en arbejdsskade, medmindre handlingen havde en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet. I *U 2024.1503 H* havde skadelidte ikke godtgjort, at det var nødvendigt at flytte arbejdsstedet i hjemmet for at kunne udføre sit arbejde, hvorimod skadelidte i PM 40-22, *sag nr. 3* havde godtgjort nødvendigheden i at flytte parasollen.

¹⁹ von Eyben og Isager, s. 437

Afgørende må derfor anses for at være, hvorvidt det er nødvendigt i henhold til arbejdets udførelse, at skadelidte foretager den pågældende handling. Der er endvidere den forskel mellem 40-22, sag nr. 3 og U 2024.1503 H, at skadelidte i førstnævnte sag var i gang med at udføre sit arbejde, da det blev nødvendigt for skadelidte at forbedre sine arbejdsforhold for at kunne fortsætte med at udføre sit arbejde, hvorimod skadelidte i anden sag flyttede sin arbejdsplads i hjemmet på en planlagt fridag med den begrundelse, at placeringen ikke var optimal henset til arbejdsforholdene. Endvidere gælder det som udgangspunkt, at skadelidte er omfattet af loven, når skadelidte er i gang med at udføre sit arbejde, uanset hvorfra i hjemmet arbejdet blev udført, da skaden skete. Dette illustreres af PM 40-22, sag nr. 1 og 2, hvor skadelidtes ulykke måtte anses for at være opstået som følge af arbejdspladsens indretning. Arbejdsgiveren bærer således som udgangspunkt risikoen for placeringen og indretningen af hjemmearbejdspladsen. Det følger dog af undtagelsen, at arbejdstageren ligeledes bærer en del af ansvaret for indretningen.

3.1.2. Færden

Skadelidtes færden skal vurderes i henhold til ASL § 5, hvorfor det skal indgå i vurderingen om skadelidtes færden på skadestidspunktet havde en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet. Dette illustreres af PM 8-22, hvis omdrejningspunkt var færden i forbindelse med arbejde, der udførtes hjemmefra. Ankestyrelsen udtalte, at

”skader sket under færden i forbindelse med arbejde, der udføres hjemmefra, kan være en følge af arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår. Det kan enten være færden, som har en direkte forbindelse til arbejdet, eller færden der har en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet. Sådanne skader kan efter en samlet bevisvurdering være omfattet af loven.”

I forlængelse af dette bemærker Ankestyrelsen også, at bevisbyrden for årsagssammenhængen mellem skaden og arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår, påhviler skadelidte. Formodningsreglen, som gælder ved skader på den traditionelle arbejdspladser, er således ikke anvendelig. Af den grund skal skadelidte kunne sandsynliggøre en årsagsforbindelse mellem ulykken og arbejdet.²⁰

Ved afgørelsen af, om ulykken er omfattet af ASL, skal det vurderes, om skaden er sket som følge af arbejdet eller arbejdets forhold, og om tilskadekomnes færden på skadestidspunktet har haft en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet. Ulykker kan alene anerkendes, såfremt adfærden på ulykkestidspunktet overvejende er i arbejdsgiverens interesse, hvorimod adfærd af privat karakter ikke er omfattet af ASL.²¹ Ankestyrelsen giver i PM 8-22 nogle eksempler på klassifikationen af skadelidtes færden. Af naturlig eller nødvendig adfærd i relation til arbejdet, nævner Ankestyrelsen hentning af arbejdsredskaber, mad og drikke, fald over arbejdscomputerens ledning samt toiletbesøg. Færden, som ifølge Ankestyrelsen ikke har naturlig eller nødvendig forbindelse til arbejdet, er private gøremål, og situationer hvor skadelidte forlader hjemmearbejdspladsen, uden at dette har tilstrækkelig tilknytning til arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår.

PM 8-22, sag nr. 1 og 2 angik den situation, hvor skadelidte valgte at gå udenfor i løbet af hjemmearbejdsdagen.

Sag nr. 1 omhandlede en skadelidte, som arbejdede hjemme pga. corona-nedlukningen, og som under sin hjemmearbejdsdag gik en tur for at få luft. Under denne gåtur faldt skadelidte over

²⁰ Kielberg, s. 171

²¹ von Eyben og Isager, 429

en flise, der stak op af jorden. Arbejdsgiveren havde opfordret de ansatte til at gå ud og få noget frisk luft. Ankestyrelsen lagde vægt på, at skadelidte ikke var kommet til skade som følge af arbejdet eller arbejdets forhold, da skadelidte havde afbrudt arbejdet for at gå en tur. Opfordringen kunne ikke tillægges afgørende betydning. Ankestyrelsen vurderede, at det overvejende var i skadelidtes egen interesse at gå en tur i arbejdstiden, hvorfor skaden ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade.

I *sag nr. 2* valgte skadelidte efter et virtuelt møde med en kollega om en kompleks problemstilling, at gå ud i sin gård for at bearbejde problemstillingen. På vej tilbage til hjemmekontoret for at ringe til en kollega, faldt skadelidte og kom til skade. Ankestyrelsen lagde vægt på, at skadelidte ikke var kommet til skade som følge af arbejdet eller arbejdets forhold, idet skadelidtes færden ikke var nødvendig for at udføre arbejdet. Ankestyrelsens vurdering var derfor, at der var tale om en privat færden, som ikke opfyldte kriteriet om en nødvendig eller naturlig tilknytning til arbejdet, hvorfor skadelidte ikke var omfattet af ASL.

De to ovenstående sager viser, at såfremt arbejdstageren vælger at stoppe arbejdet for at gå en tur, så er der ikke tale om en arbejdsskade. De afgørende momenter for denne vurdering er, i hvis interesse gåturen er, og hvorvidt gåturen har en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet. Denne problematik er sammenlignelig med vurderingen af rygepauser. Ved gåture og rygepauser er der tale om lignende tilfælde, idet arbejdstageren afbryder arbejdet for et gøremål, som må anses for en privat handling. Det afgørende er derfor ikke, hvorvidt arbejdstageren går væk fra hjemmearbejdspladsen eller den traditionelle arbejdsplads, men derimod at arbejdet afbrydes for at foretage en handling, som må anses for privat.

PM 8-22, *sag nr. 3* og *4* vedrørte situationen, hvor skadelidte faldt på sin egen trappe.

Skadelidte i *sag nr. 3* faldt på sin trappe, da han var på vej på toilet. Ankestyrelsen vurderede, at skadelidtes færden havde en nødvendig og naturlig tilknytning til arbejdet, idet den pågældendes færden var nødvendig for at opretholde en almindelig arbejdsdag. Ankestyrelsens afgørelse var, at skadelidte var omfattet af ASL.

I *sag nr. 4* faldt skadelidte på vej op ad trappen for at benytte toilettet og hente noget i køkkenet. Ankestyrelsen lagde vægt på, at skadelidtes færden havde en nødvendig og naturlig tilknytning til arbejdet, idet denne færden var nødvendig for at opretholde en almindelig arbejdsdag. Ankestyrelsen vurderede, at det var uden betydning, at arbejdsgiveren ikke havde haft indflydelse på indretningen af hjemmearbejdspladsen. Ulykken blev som følge af det anførte anerkendt som en arbejdsskade.

PM 8-22, *sag nr. 3* og *4* viser, at såfremt skadelidtes færden er naturlig eller nødvendig for at opretholde en almindelig arbejdsdag og ligeledes foretages på den traditionelle arbejdsplads, kan ulykken anerkendes som en arbejdsskade, til trods for at ulykken sker på hjemmearbejdspladsen. Færden til toilettet samt køkkenet for at hente mad og drikke kan således ud fra de ovenstående sager anses for en arbejdsskade.

Sagerne i PM 8-22 underbygger derved meddelelsens indledende eksempler på hvilken færden, der som udgangspunkt har en naturlig eller nødvendig forbindelse til arbejdet, og hvilken færden, der har karakter af private gøremål og derfor som udgangspunkt ikke har en naturlig eller nødvendig forbindelse til arbejdet. I den forbindelse bemærkes det, at Ankestyrelsen i høj grad lægger vægt på, hvad formålet med skadelidtes færden er. Ankestyrelsen foretager en konkret vurdering af, om skadelidtes færden på skadestidspunktet har en forbindelse til arbejdet, og hvorvidt skadelidte ville foretage en lignende færden, såfremt skadelidte fysisk befandt sig på

den traditionelle arbejdsplads. I forlængelse heraf har Ankestyrelsen i PM 40-22, sag nr. 2 ligeledes behandlet en sag, som underbygger de indledende bemærkninger i PM 8-22 om, at skadelidtes fald over arbejdscomputers ledning er en naturlig eller nødvendig adfærd. I den konkrete sag fandt Ankestyrelsen, at skadelidte var kommet til skade i forbindelse med arbejdet, idet skadelidte faldt over sin arbejdscomputers ledning.

Det ovenstående lægger endvidere op til, at ikke enhver ulykke opstået under færden på hjemmearbejdspladsen kan anerkendes som en arbejdsulykke, hvilket cementeres i Retten i Holbæks dom og PA U-9-06. Retten i Holbæks dom og PA U-9-06 udbygger den konkrete vurdering med et yderligere moment, idet Retten i Holbæk og Ankestyrelsen lægger vægt på, hvad årsagen til ulykken er, samt hvem ansvaret for årsagen påhviler. Ansvarsvurderingen er ikke en juridisk ansvarsvurdering, hvor der skal findes et ansvarsgrundlag. Der er derimod tale om en afvejning af, hvem der er ansvarlig for, at årsagen til ulykken opstår, og dermed skal bære risikoen for ulykkens opståen. Det skal således vurderes, hvem ansvaret for genstandens placering påhviler og derved risikoen for, at genstandens placering medfører ulykken.

Retten i Holbæk²² har behandlet spørgsmålet om, hvorvidt den konkrete skade er en følge af arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet er foregået. Skadelidte kom til skade under færden mod sit køkken for at lave kaffe, da skadelidte faldt over sin egen kasse. Ankestyrelsen bemærkede, at den konkrete færden med at hente kaffe skete i forbindelse med arbejdet, og at denne færden var en nødvendig og naturlig del af arbejdet. Ankestyrelsen vurderede, at årsagen til faldet skyldtes private forhold, da skadelidte faldt over en kasse, som ingen forbindelse havde til arbejdet. Retten i Holbæk fandt efter en samlet vurdering, at faldet over kassen ikke kunne anses som en følge af forhold, hvorunder arbejdet var udført. Skadelidte har anket dommen til landsretten.

Retten i Holbæks dom af 29. juni 2023 lægger ligesom PM 8-22, sag nr. 3 og 4 samt 40-22, sag nr. 2 vægt på, om den konkrete færden har en forbindelse til arbejdet, og om denne færden er en nødvendig eller naturlig del af arbejdet. Disse kriterier er opfyldt i sagerne, idet der var tale om færden til køkkenet og toiletet eller fald over arbejdscomputers ledning. Årsagen til, at Retten i Holbæks dom af 29. juni 2023 alligevel ender med det modsatte resultat, er, at skadelidte falder over en privat kasse, som ingen forbindelse har til arbejdet, og hvor arbejdsgiveren ingen indflydelse har på placeringen. Der er således tale om en sikret færden, men hvor ansvaret for årsagen til ulykken påhviler skadelidte.

PA U-9-06 angik ligeledes spørgsmålet om, hvorvidt et fald over en privat genstand kunne anerkendes som en arbejdsskade. Skadelidte faldt over sit barns cykel på vej fra sin hjemmearbejdsplads mod sin bil for at køre til et møde. På ulykkesdagen skulle skadelidte køre ud til en kunde med vingaver, hvorfor skadelidte bar 2 kasser med vin fra privatboligen til bilen. Ankestyrelsen gjorde det først klart, at *"det havde herved betydning, hvilken indflydelse arbejdsgiveren havde haft på hjemmearbejdspladsens indretning, og hvilke forhold i og omkring boligen, skadelidte som privatperson havde ansvaret for og dermed bar risikoen for."* Ankestyrelsen vurderede, at ulykken skyldtes barnecyklen, og at det var en privat forpligtelse at rydde et gangareal. Idet arbejdsgiveren ingen indflydelse havde på cyklens placering, kunne ulykken ikke tilskrives arbejdets forhold, hvorfor skaden ikke skyldtes arbejdet eller de forhold, det foregik under.

Af PA U-9-06 og Retten i Holbæks dom af 29. juni 2023 kan det udledes, at arbejdstageren selv bærer ansvaret for, at private genstande ikke er årsagen til en ulykke på hjemmearbejdspladsen,

²² Dom af 29. juni 2023 fra Retten i Holbæk i sag BS-34935/2022-HBK

og at arbejdstageren selv bærer risikoen for, at en sådan ulykke kan opstå. Såfremt årsagen til ulykken er en privat genstand, som arbejdstageren bærer ansvaret for, kan ulykken ikke anerkendes som en arbejdsskade. Af især PM 40-22, sag nr. 2, PA U-9-06 og Retten i Holbæks dom kan det således udledes, at det ikke alene er afgørende, hvorvidt den konkrete færd er en nødvendig eller naturlig del af arbejdet, men ligeledes hvorvidt det er en privat eller arbejdsrelateret genstand, som er årsagen til faldet.

Domstolene og Ankestyrelsen har behandlet flere sager, hvor arbejdstageren er ude for en ulykke under færd fra hjemmearbejdspladsen. Spørgsmålet om, hvorvidt en ulykke kan omfattes af ASL i det tilfælde, hvor skadelidte har udført arbejde på sin private bopæl for arbejdsgiveren og derefter kommer til skade på vej til et møde, illustreres af U 2010.963/2 V.

Det centrale spørgsmål i U 2010.963/2 V var, hvorvidt skadelidtes, A, ulykke om morgenen på vej fra sin hjemmearbejdsplads til et møde kunne anses for at være omfattet af ASL. Hun havde efter aftale med sin arbejdsgiver en hjemmearbejdsplads, som hun frit kunne vælge at benytte. På ulykkesdagen startede dagen med, at hun forberedte det sidste til mødet og tjekkede e-mails, inden hun pakkede sammen og tog afsted mod mødet. A arbejdede den pågældende morgen i 30-45 minutter på sin hjemmearbejdsplads, inden hun senere skulle til mødet. A faldt på fællestrappen uden for sin lejlighed, da hun var på vej hen til sin bil for at køre til mødet. Ankestyrelsen fandt, at A ikke var omfattet af ASL på skadestidspunktet med den begrundelse, at hun havde afsluttet arbejdet på hjemmearbejdspladsen, at fællestrappen måtte anses for at høre til hjemmet, og at arbejdsgiveren ingen indflydelse havde på indretningen eller vedligeholdelsen af trappen. Ankestyrelsen lagde også vægt på, at skadelidte som udgangspunkt ikke var omfattet af loven under transport til og fra arbejde. Landsretten lagde i sin begrundelse og sit resultat til grund, at A i overensstemmelse med en aftale med sin arbejdsgiver arbejdede hjemmefra om morgenen, hvorefter hun umiddelbart efter arbejdet forlod hjemmearbejdspladsen for at køre mod mødet. Landsretten fandt af den grund, at A var i færd med at arbejde, da ulykken indtraf, og at ulykken var omfattet af ASL.

PA U-13-08, sag nr. 2 blev inddraget i 2010-dommen, idet denne sag ligeledes vedrører situationen, hvor skadelidte falder på vej fra sin egen bopæl mod et møde. Skadelidte havde i sagen arbejdet hjemmefra om morgenen efter aftale med sin arbejdsgiver. Ankestyrelsen fandt, i modsætning til sin egen afgørelse i ovenstående landsretsdom, at ulykken skyldtes skadelidtes arbejde, og at hun var omfattet af ASL fra begyndelsen af arbejdsdagen på den private bopæl. Begrundelsen for dette var, at skadelidte var på vej til et møde i umiddelbar forlængelse af sit hjemmearbejde, og at det overvejende var i arbejdsgiverens interesse, at skadelidte arbejdede hjemmefra inden mødet. De afgørende forskelle mellem PA U-13-08, sag, nr. 2 og ovenstående landsretsdom er svære at få øje på, og Ankestyrelsens afgørelser i de to sager virker derfor vilkårlig, idet faktum i sagerne er meget ens. Det bemærkes i den forbindelse, at landsretten ændrede Ankestyrelsens afgørelse i 2010-dommen, således at afgørelsen i U-13-08, sag nr. 2 fortsat er retvisende og i overensstemmelse med landsrettens afgørelse.

Advokat Finn Schwarz og advokat Bo Duedahl Uhrenfeldt bemærkede i forhold til konsekvensen af landsrettens afgørelse, at skader på en hjemmearbejdsplads er omfattet af ASL, når arbejdstageren er begyndt at udføre arbejde fra en hjemmearbejdsplads, medmindre årsagen til tilskadecomsten er ren privat.²³ Mikael Kielberg anfører i forlængelse af ovenstående landsretsafgørelse, at landsretten fandt, at skadelidtes arbejde i 30-45 minutter var tilstrækkeligt til, at hun havde udført arbejde for arbejdsgiveren. Mikael Kielberg fortolker dommen og

²³ Artiklen ”Fald på trappe under hjemmearbejde anerkendt som arbejdsskade”

landsrettens begrundelse således, at der formentlig ville være blevet stillet flere krav til, at arbejdet var i arbejdsgiverens interesse, såfremt skadelidte ikke havde en hjemmearbejdsplads og havde mindre frie arbejdsforhold.²⁴ Ud fra landsrettens begrundelse, hvor landsretten lagde vægt på, at skadelidte i overensstemmelse med en aftale med sin arbejdsgiver arbejdede hjemme den pågældende morgen, samt Ankestyrelsens bemærkning om, at udgangspunktet er, at transport til og fra arbejde ikke er omfattet af ASL, må Kielbergs fortolkning af dommen anses for korrekt. Dette understreges også af, at det af landsrettens begrundelse fremgår, at *”det lægges til grund, at A efter aftale med sin arbejdsgiver havde en hjemmearbejdsplads på sin bopæl i Brabrand og selv kunne tilrettelægge sit arbejde, hvilke indebar, at hun kunne vælge at arbejde på hjemmearbejdspladsen frem for på kontoret i Slet samt at tage direkte fra hjemmearbejdspladsen til møder forskellige steder i landet.”*. Af *U-13-08, sag nr. 2* og *U 2010.963/2 V* kan det bekræftes, at det afgørende er, at skadelidte arbejder hjemmefra om morgenen efter aftale med sin arbejdsgiver inden et arbejdsrelateret møde væk fra hjemmearbejdspladsen samt den traditionelle arbejdsplads, og at begrundelsen for hjemmearbejdet er, at det er i arbejdsgiverens interesse.

Det følger af ovennævnte praksis, at færdens i forbindelse med hjemmearbejde efter en konkret vurdering kan være omfattet af lovens anvendelsesområde, såfremt skadelidtes færdens har en direkte forbindelse til arbejdet eller har en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet. Det centrale kriterie i vurderingen heraf er, i hvis interesse den pågældende færdens er. Derudover må det bemærkes, at årsagen til ulykken ligeledes er afgørende, samt hvem ansvaret og derved risikoen derfor påhviler. Praksis viser klart, at det ved faldulykker er af afgørende betydning, hvad skadelidte falder over, idet praksis som udgangspunkt ikke anerkender ulykker som arbejds-skader, hvor skadelidte falder over en barncykel, en privat kasse eller lignende private genstande, hvorimod udgangspunktet er det modsatte, såfremt ulykken skyldes arbejdsrelaterede genstande, som arbejdscomputerens ledning.

3.2. Gennemgående kriterier

Af ovenstående analyse kan det udledes, at domstolene og Ankestyrelsen ved vurderingen af indretning af hjemmearbejdspladsen, færdens på hjemmearbejdspladsen samt færdens fra hjemmearbejdspladsen inddrager de samme momenter som afgørende for anerkendelsesspørgsmålet. De afgørende momenter er,

- Om handlingen eller skadelidtes færdens har en direkte forbindelse til arbejdet eller har en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet
- I hvis interesse den pågældende handling eller færdens er
- Hvad årsagen til ulykken er, samt hvem ansvaret og derved risikoen for årsagen påhviler

Det første af de ovenstående kriterier illustreres af *U 2024.1503 H* og Ankestyrelsens *PM 40-22, sag nr. 3*, idet *U 2024.1503 H* og *sag nr. 3* viser, at der ved indretning af hjemmearbejdspladsen gælder et udgangspunkt, hvorefter ulykker under indretningen af hjemmearbejdspladsen ikke kan anses for en arbejds-skade, medmindre skadelidte kan godtgøre, at flytningen har en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejde. Skadelidte i *U 2024.1503 H* kunne ikke løfte denne bevisbyrde, hvorimod skadelidte i *sag nr. 3* havde godtgjort nødvendigheden ved flytningen. I *PM 8-22* lægger Ankestyrelsen ligeledes afgørende vægt på, hvorvidt skaden er sket

²⁴ Kielberg, s. 173

ved færden som har en direkte forbindelse til arbejdet, eller færden der har en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet.

Det kan særligt på baggrund af PM 8-22, *sag 1-2* konkluderes, at såfremt skadelidtes færden i overvejende grad var i skadelidtes egen interesse, kan ulykken ikke anerkendes som en arbejds-skade, hvorfor en interesseafvejning ligeledes indgår som et afgørende kriterie i anerkendelsesspørgsmålet. Der inddrages ligeledes en interesseafvejning i *U 2010.963/2 V* og *PA U-13-08, sag 2*, hvor skadelidte forlod hjemmearbejdspladsen for at køre direkte til et møde.

Det sidste afgørende kriterie, som kan afledes af ovenstående analyse af praksis, er, hvad årsagen til ulykken er, og hvem ansvaret samt risikoen for dette påhviler. Dette kriterie problematiseres primært i Retten i Holbæks *dom af 29. juni 2023* samt *PA U-9-06*, hvor der var tale om, at skadelidte faldt over henholdsvis en privat kasse og en barnecykel. I begge sager var det afgørende, at årsagen til ulykken var en privat genstand, som ingen forbindelse havde til arbejdet, og at arbejdsgiveren ingen indflydelse havde på genstandens placering, hvorfor ansvaret påhvilede skadelidte selv. Derudover inddrages kriteriet ligeledes i *PM 40-22, sag 2*, hvor skadelidte faldt over arbejdscomputerens ledning.

4. DHL-stafetten og andre sportsaktiviteter

Mange arbejdspladser deltager hvert år i DHL-stafetten med et hold enten som følge af medarbejdernes egne foranledning eller på foranledning af arbejdsgiveren. Sportsaktiviteter i forbindelse med ens arbejde kan nemt tænkes at foregå på den traditionelle arbejdsplads og i den sædvanlige arbejdstid, men henset til specialets formålet vil fokus i det følgende være på de situationer, hvor sportsaktiviteten er foregået uden for den traditionelle arbejdsplads eller den sædvanlige arbejdstid. Deltagelse kan have en større eller mindre tilknytning til arbejdsgiveren.

Der er tale om en gråzone mellem arbejde og fritid, når skaden opstår under sport, og sportsaktiviteten ikke er en del af den pågældendes normale arbejdsopgave.²⁵ Arbejdstagerens deltagelse i DHL-stafetten og andre sportsaktiviteter er således et grænseområde mellem arbejde og fritid, hvorfor spørgsmålet om, hvorvidt en skade opstået under sporten kan være en arbejds-skade, flere gange er blevet behandlet i praksis.

4.1. Analyse af afgørelser

Skader opstået under DHL-stafetten eller andre sportsaktiviteter kan som udgangspunkt ikke anerkendes som en arbejdsskade, idet skaden ikke kan betragtes som en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under.²⁶ Ankestyrelsen fastlægger i *PM 58-19* nogle konkrete momenter, som kan inddrages i vurderingen af, hvorvidt en skade opstået under en sportsaktivitet undtagelsesvis kan anerkendes som en arbejdsskade. Momenterne er, om

- *”sportsaktiviteten foregår på arbejdsgiverens initiativ*
- *arbejdsgiveren tilskynder medarbejderne til at deltage*
- *arbejdsgiveren finansierer aktiviteten*
- *arbejdsgiveren står for planlægning, iværksættelse og gennemførelse samt evaluering af aktiviteten*
- *sportsaktiviteten foregår i arbejdstiden som en del af ansættelsen eller i fritiden*

²⁵ Nyt fra Ankestyrelsen nr. 7 oktober 2012, *”Kan man få en arbejdsskade under DHL-stafetten?”*

²⁶ Kielberg, s. 183 + 195

- *arbejdsgiveren stiller særlige krav til medarbejderne i form af mødepligt eller andre vilkår*
- *det er frivilligt at deltage*
- *der er en reklamemæssig værdi for arbejdsgiveren*
- *arbejdsgiveren begrundet aktiviteten med at skabe øget sammenhold og bedre sundhed blandt medarbejderne”*

Ud fra momenterne kan det udledes, at det afgørende er, i hvis interesse den pågældende sportsaktivitet er. Der lægges ligeledes op til, at der i hver enkelt sag skal foretages en konkret vurdering.²⁷

4.1.1. DHL-stafet

Domstolene har i flere konkrete sager vurderet, hvornår en skade sket i forbindelse med DHL-stafetten kan anerkendes som en arbejdsskade. I *U 2022.232 V* og to utrykte domme fra henholdsvis Østre Landsret og Retten i Sønderborg foregik DHL-stafetten uden for den sædvanlige arbejdstid og den traditionelle arbejdsplads. Dommene illustrerer samlet den konkrete vurdering, som retten skal foretage, samt hvilke af de ovenstående momenter, der ifølge retten er afgørende i denne type sager.

U 2022.232 V angik, hvorvidt en skade, som blev pådraget under DHL-stafetten, kunne anses som en følge af arbejdet eller de forhold, det foregik under. Under løbet mærkede skadelidte et smæld i nakken og fik konstateret to diskusprolapses i nakken. Skadelidte deltog i stafetten sammen med nogle kollegaer. Inden stafetten sendte økonomimedarbejderen mails om stafetten til virksomhedens medarbejdere samt sørgede for tilmelding og fordeling på hold. Medarbejderne deltog hvert år i DHL-stafetten og brugte dette som et socialt arrangement i virksomheden. Arbejdsgiveren betalte gebyret for deltagelsen samt løbetøj med virksomhedens navn på. Derudover bidrog arbejdsgiveren med et telt, som deltagerne og øvrige medarbejdere kunne opholde sig i. Retten i Aarhus bemærkede, at *”om en persons skade, opstået under et sportsarrangement, som ikke er en del af de normale arbejdsopgaver, er omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 5, må bero på en konkret vurdering af, i hvilket omfang arbejdsgiveren har været involveret i arrangementet.”*. Byretten lagde til grund, at deltagelsen var frivillig. Retten fandt det ikke bevist, at arbejdsgiveren tog initiativet til deltagelsen i arrangementet eller opfordrede medarbejderne til at deltage. Endvidere fandt retten det ikke bevist, at økonomimedarbejderen handlede på vegne af arbejdsgiverens ledelse. Arbejdsgiveren var således ikke arrangør eller med til at fastsætte rammerne for hverken løbet eller virksomhedens deltagelse i dette, og skadelidte var ikke underlagt instruktion fra arbejdsgiveren under løbet. Retten vurderede, at deltagelsen skete i skadelidtes egen interesse, hvorfor skaden ikke var omfattet af ASL § 5. For landsretten blev der indhentet en sagkyndig erklæring, hvori der blandt andet var blevet stillet spørgsmål om, hvorvidt der var en reklamemæssig værdi for en virksomhed ved at deltage i DHL-stafetten. Skønsmanden vurderede, at der var en reklamemæssig værdi for arbejdsgiveren i denne sag ved at deltage i DHL-stafetten. Landsretten lagde til grund, at deltagelsen i stafetten skete på initiativ af medarbejderne i virksomheden og ikke ledelsen, samt at arbejdsgiveren ikke understøttede deltagelsen af reklamemæssige grunde, herunder at arbejdsgiveren ikke fik nye kunder eller rekrutterede medarbejdere som følge heraf, og at der ikke blev lavet opslag på de sociale medier. Vestre Landsret stadfæstede herefter og i øvrigt af de af byretten anførte grunde byrettens dom.

²⁷ <https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikringsselskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-anerkendes/situationer-13>

U 2022.232 V bekræfter udgangspunktet om, at skader opstået i forbindelse med DHL-stafetten ikke kan betragtes som en arbejdsskade i henhold til ASL § 5. Ifølge byretten og landsretten er de afgørende momenter i den konkrete vurdering, om sportsaktiviteten foregår på arbejdsgiverens initiativ, om arbejdsgiveren opfordrer arbejdstageren til at deltage, graden af arbejdsgiverens involvering i arrangementets planlægning, om arbejdstageren er underlagt instruktion fra arbejdsgiveren, om det er frivilligt at deltage, samt om der er en reklamemæssig værdi for arbejdsgiveren. I ovenstående sag var arbejdsgiveren ikke involveret i arrangementen af stafetten i en sådan grad eller opnåede en sådan reklamemæssige værdi af medarbejdernes deltagelse, at dette kunne begrunde, at skaden måtte anses for en arbejdsskade.

I modsætning til *U 2022.232 V* fandt Østre Landsret i sin *dom af 17. juni 2021* og Retten i Sønderborg i sin *dom af 24. september 2012*, at skaden kunne anerkendes som en arbejdsskade. I det følgende vil Østre Landsrets *dom* og derefter Retten i Sønderborgs *dom* analyseres for at undersøge hvilke momenter, som bliver tillagt afgørende betydning for anerkendelsen, hvorefter disse to domme vil blive sammenlignet med Vestre Landsrets *dom* for at vurdere hvorfor den konkrete vurdering ender i forskellige resultater, til trods for at skaderne opstår under DHL-stafetten.

Østre Landsrets *dom*²⁸: Skadelidte pådrog sig en skade i forbindelse med sin deltagelse i DHL-stafetten. Skadelidte blev inviteret til stafetten af ledelsen i Hæren, og der blev af ledelsen ligeledes opfordret til at deltage. Formålet med deltagelsen var at vise Forsvarets fane, skabe reklameværdi for at tiltrække unge mennesker, og styrke det sociale fællesskab. Forsvaret udleverede reklame t-shirts og betalte startgebyret for de deltagende fra Forsvaret, men Forsvaret var ikke medsponsor af DHL-stafetten. En major stod for at arrangere Forsvarets deltagelse i stafetten, herunder at udarbejde invitation, koordinere med arrangøren af stafetten samt sørge for de øvrige praktiske ting. En kompagnichef forklarede i landsretten, at han lagde stor vægt på, at de ansatte deltog i stafetten, og at de ansatte uformelt var under kommando til stafetten. Landsretten lagde til grund, at Forsvaret arrangerede de ansattes deltagelse i DHL-stafetten, og at Forsvaret betalte udgifterne til startnumre, stafettede og løbetrøjer, men ikke fællesspisningen. Landsretten lagde endvidere til grund, at idræt var en del af Forsvarets virksomhedskultur, og at der var krav om, at de ansatte var i god fysisk form. Slutteligt lagde landsretten til grund, at de ansatte var underlagt instruktion fra Forsvaret som arbejdsgiver under løbet, og at deltagelsen havde en reklamemæssig værdi for Forsvaret. Som følge af dette fandt landsretten, at skaden var en følge af arbejdet eller de forhold, det var foregået under, og at skaden derfor kunne anerkendes som en arbejdsskade. Landsretten bemærkede afslutningsvist, at det ikke kunne føre til et andet resultat, at arrangementet foregik uden for arbejdstiden, og at deltagelsen var frivillig.

Retten i Sønderborgs *dom*²⁹: Skadelidte deltog i DHL-stafetten med et hold fra virksomheden, hvor skadelidte var ansat, og pådrog sig i den forbindelse en skade. Arrangementet foregik uden for arbejdstiden, og de ansatte fik ikke løn under arrangementet. Arbejdsgiveren var medsponsor for DHL-stafetten og opfordrede sine ansatte til at deltage. Retten i Sønderborg lagde til grund, at arbejdsgiveren opfordrede medarbejderne til at deltage i arrangementet, og at arbejdsgiveren finansierede medarbejdernes transportudgifter, spisning og logotøj. Retten bemærkede, at stafetten ikke var arrangeret af virksomheden, men retten vurderede dog, at stafetten havde haft en sådan bevågenhed fra virksomheden, at medarbejdernes deltagelse måtte anses for tilrettelagt og finansieret af virksomheden. Virksomheden havde således haft en overordnet

²⁸ Dom af 17. juni 2021 fra Østre Landsret i sag BS-41999/2020-OLR

²⁹ Dom af 24. september 2012 fra Retten i Sønderborg i sag BS C6-566/2011

interesse i arrangementet samt medarbejdernes deltagelse heri. Retten vurderede på den baggrund, at skaden skulle anerkendes som en arbejdsskade.

Østre Landsrettens *dom af 17. juni 2021* samt Retten i Sønderborgs *dom af 24. september 2012* underbygger i lighed med *U 2022.232 V* udgangspunktet, idet dommene ikke lægger op til, at skader opstået ved DHL-stafetten generelt skal anses for en arbejdsskade. Dommene viser derimod tilfælde, hvor retten efter en konkret vurdering fandt, at skaderne kan anerkendes som en arbejdsskade, idet det er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under.³⁰

De afgørende forskelle mellem *U 2022.232 V*, hvor skaden under DHL-stafetten ikke var omfattet af ASL, og Østre Landsrets *dom* samt Retten i Sønderborgs *dom*, hvor skaden under DHL-stafetten var omfattet, må anses for at være graden af arbejdsgiverens involvering i arrangeringen af stafetten, opfordringen fra arbejdsgiveren til at deltage, arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse samt den mulige reklamemæssige værdi for arbejdsgiveren. I alle tre domme betalte arbejdsgiveren udgifterne til startnumre, løbetøj med logo samt telte til stafetten, uden at retten lagde afgørende vægt på dette, hvorfor finansieringen ikke kan anses som det bærende moment i vurderingen. I *U 2022.232 V* var der alene tale om en medarbejder, som sørgerede for de øvrige ansattes deltagelse, uden at medarbejderen kunne anses for at handle på vegne af arbejdsgiverens ledelse, hvorimod der i Østre Landsrets *dom* var tale om, at ledelsen stod for de ansattes deltagelse, og der i Retten i Sønderborgs *dom* var tale om, at virksomheden var medsponsor, og at stafetten havde haft en sådan bevågenhed fra virksomheden, at medarbejdernes deltagelse måtte anses for tilrettelagt af virksomheden. En anden afgørende forskel er, at arbejdsgiveren i Østre Landsrets *dom* og Retten i Sønderborgs *dom* opfordrede de ansatte til at deltage, hvorimod arbejdsgiveren i Vestre Landsrets *dom*, *U 2022.232 V*, ikke havde opfordret de ansatte til at deltage. En afgørende forskel mellem de to landsretsdomme er, at arbejdstageren i Østre Landsrets *dom* var underlagt arbejdsgiverens instruktion under deltagelsen i stafetten, hvorimod der i *U 2022.232 V* blev fremhævet, at arbejdsgiveren ingen instruktionsbeføjelse havde under deltagelsen i stafetten. En sidste afgørende forskel er ligeledes den reklamemæssige værdi for arbejdsgiveren, idet Vestre Landsret i sin *dom* fremhævede, at arbejdsgiveren ikke understøttede deltagelsen af reklamemæssige grunde, herunder at arbejdsgiveren ikke fik nye kunder eller rekrutterede medarbejdere som følge heraf, og at der ikke blev lavet opslag på de sociale medier, hvorimod Østre Landsret i sin *dom* bemærkede, at formålet med deltagelsen primært var at vise Forsvarets fane og skabe reklamemæssig værdi for at tiltrække unge mennesker.

4.1.2. Andre sportsaktiviteter

Ankestyrelsen behandlede i PM 58-19 3 sager, hvor skaden indtrådte under arbejdstagerens deltagelse i en sportsaktivitet med en vis tilknytning til den pågældendes arbejde.

Sag nr. 1 og *2* omhandlede sportsaktiviteter, som helt eller delvist foregik i arbejdstiden. Sagerne er alligevel behandlet for at vise Ankestyrelsens vurdering af sportsaktiviteters mulige tilknytning til arbejdet under forskellige omstændigheder.

I *sag nr. 1* var der tale om en arbejdstager, der pådrog sig en skade under deltagelse i en motionsordning i arbejdstiden. Ankestyrelsen lagde vægt på, at motionsordningen var oprettet på arbejdsgiverens initiativ, at ordningen var frivillig, at arbejdsgiveren opfordrede arbejdstagerne til at deltage, at motionen foregik i arbejdstiden, og at ordningen også skulle fremme

³⁰ Nyt for Ankestyrelsen nr. 7 oktober 2012, ”Kan man få en arbejdsskade under DHL-stafetten?”

sammenholdet på arbejdspladsen. Ankestyrelsen fandt, at skaden var en følge af arbejdet eller de forhold, det var foregået under.

Sag nr. 2 omhandlede en arbejdstager, som deltog i et firmaarrangeret sportsprojekt og i den forbindelse pådrog sig en skade. Sportsprojektet strakte sig over 25 uger, og projektet foregik delvist i arbejdstiden. Arbejdsgiveren arrangerede og finansierede projektet og stod ligeledes for projektets planlægning, iværksættelse, gennemførelse og evaluering. Deltagelsen var frivillig, men såfremt arbejdstagerne tilmeldte sig, var der efterfølgende mødepligt. Firmaet indkøbte sportstøj til projektet. Ankestyrelsen anerkendte skaden som en arbejdsskade.

Ankestyrelsen lægger i sagerne vægt på, at sporten foregår i arbejdstiden, hvilket må anses for at give en klar indikation for, at arbejdsgiveren har en interesse i arrangementet, og at der derfor er tale om en arbejdsskade. Men sagerne viser endvidere, at Ankestyrelsen ligeledes tillægger det ligeledes vægt, hvorvidt sportsaktiviteten foregår på arbejdsgiverens initiativ, om arbejdsgiveren opfordrer arbejdstagerne til at deltage, og om arbejdsgiveren arrangerer samt finansiere projektet.

I modsætning til de to ovenstående sager vedrørte *sag nr. 3* en fodboldturnering uden for arbejdstiden. Arbejdstageren kom til skade under deltagelsen. Arbejdsgiveren var ikke direkte involveret i planlægningen, hvilket Ankestyrelsen lagde vægt på. Arbejdsgiveren opfordrede dog til at deltage, og arbejdsgiveren finansierede deltagelsen. Derudover lagde Ankestyrelsen ligeledes vægt på, at deltagelsen var frivillig. Arbejdsgiveren havde en vis interesse i deltagelsen, idet arbejdsgiveren fik vist sin virksomhed frem udadtil samt styrket det sociale samvær mellem arbejdstagerne og arbejdsgiveren. Ankestyrelsen vurderede på baggrund af det ovenstående, at der ikke var en så tæt forbindelse til arbejdet eller dets forhold, at skaden kunne anses for omfattet af ASL, og at arrangementet i højere grad havde karakter af fritid end af arbejde.

De grundlæggende forskelle mellem *sag nr. 1-2* og *sag nr. 3* er, at sporten i *sag nr. 1-2* enten helt eller delvist foregik i arbejdstiden, og at arbejdsgiveren havde arrangeret, planlagt, iværksat og gennemført sportsaktiviteten. Derudover kan det ud fra ovenstående PM konkluderes, at Ankestyrelsen ikke finder det afgørende, hvorvidt deltagelsen er frivillig, eller om arbejdsgiveren finansierer deltagelsen. Et af de afgørende momenter må ud fra det ovenstående anses at være, hvorvidt arrangementet enten helt eller delvist foregår i den sædvanlige arbejdstid. Dette afviser Ankestyrelsen dog selv i PA U-11-98, hvor Ankestyrelsen gør det klart, "*at arrangementet afholdes uden for arbejdstid kan ikke tillægges afgørende betydning.*".

PA U-11-98 angik en skadelidte, som deltog i et større sportsarrangement. Formålet med arrangementet var blandt andet at styrke det sociale fællesskab mellem bankens enheder, som var geografisk spredt. Banken stod for planlægningen af arrangementets praktiske foranstaltninger og dækkede de fleste udgifter. Arbejdsgiverens interne blad indeholdt en invitation til arrangementet, som foregik i en weekend. Arrangementet bestod af 17 forskellige discipliner, så alle havde mulighed for at deltage. Omkring en fjerdedel af alle ansatte deltog i arrangementet. Ankestyrelsen bemærkede, at momenterne, som skulle inddrages i vurderingen, var, hvad formålet med arrangementet var, i hvilken grad arbejdsgiveren var arrangør, og om deltagerne i arrangementet var underlagt instruktion fra arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Afgørende var således, om arbejdsgiveren havde den overordnede interesse i arrangementet. Ankestyrelsen nævnte i afgørelsen ligeledes andre momenter, der kunne indgå i vurderingen. Ankestyrelsen vurderede, at arbejdsgiveren i betydeligt omfang havde opfordret de ansatte til at deltage. Ankestyrelsen anerkendte skaden som en arbejdsskade.

Ankestyrelsen bekræfter således med PA U-11-98, at det ikke er afgørende, hvorvidt skaden er foregået i arbejdstiden, men at det derimod er de øvrige konkrete omstændigheder, som har

betydning for, om skaden er omfattet af ASL. I PA *U-11-98* fremhæves det endvidere, ligesom i PM *58-19*, at et af de helt afgørende momenter i vurderingen er, om arbejdsgiveren har arrangeret, planlagt, iværksat og gennemført sportsaktiviteten, samt om arbejdsgiveren havde den overordnede interesse i arrangementet.

Hvorvidt hændelsen på ulykkestidspunktet er et naturligt led i arrangementet, er ligeledes af betydning, hvilket belyses af PA *254-10*. Skaden opstod i denne sag under en fodboldturnering, som var en del af et årligt tilbagevendende socialt arrangement på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren havde sendt indbydelser til alle medarbejdere samt annonceret på intranettet. Deltagelse var frivilligt. Arbejdsgiveren planlagde og tilrettelagde samt finansierede arrangementet. Ankestyrelsen lagde endvidere vægt på, at arbejdsgiveren havde den overordnede interesse i arrangementet, og at fodboldturneringen var et naturligt led i arrangementet, hvorfor skaden skyldtes arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet foregik.

PA *254-10* understreger derved, at ikke enhver ulykke til lignende eller endda nøjagtig samme arrangement kan anerkendes som en arbejdsskade. Der stilles krav om, at selve hændelsen på ulykkestidspunktet har forbindelse med sportsarrangementet og er et naturligt led i arrangementet. Såfremt skadelidte således kommer til skade under en handling, som ingen forbindelse har til selve sportsarrangementet, er det på baggrund af denne PA uden betydning, at selve sportsarrangementet har en tilstrækkelig tilknytning til arbejdet, samt at sportsaktiviteten er i arbejdsgiverens interesse.

Et særligt tilfælde illustreres af *FED 2000.551 Ø*, idet skadelidte i denne sag deltog i et sportsarrangement, som blev arrangeret af en forening og dermed ikke af selve arbejdsgiveren. Skadelidte var dog medlem af foreningen som følge af sit arbejde. Foreningens formål var af faglig karakter. Arrangementerne blev finansieret af foreningen via kontingenter betalt af virksomhederne, hvis direktører var medlemmer af foreningen, og udgangspunktet i foreningen var, at medlemmerne skulle udtræde af foreningen, såfremt medlemmerne mistede deres arbejde. Foreningen afholdt under arrangementet en fodboldkamp, og i den forbindelse pådrog skadelidte sig en skade. Arrangementet foregik uden for den normale arbejdstid. Landsretten fandt, at arrangementet var af social og underholdningsmæssig karakter, hvorfor det lå udenfor foreningens vedtægtsbestemte formål. Skaden kunne derfor ikke anses for at skyldtes arbejdet, hvorfor ulykken ikke kunne karakteriseres som en arbejdsskade.

I dommen er det afgørende, hvorvidt medlemskabet af foreningen samt deltagelsen i arrangementet kan anses for at være tjenstligt betinget. Vurderingen af, hvorvidt deltagelsen i arrangementet kan henføres til arbejdet, er den samme, som retten foretager i de tilfælde, hvor arrangementet er arrangeret af arbejdsgiveren eller dog har en vis tilknytning til arbejdsgiveren. Dommen er derfor relevant, til trods for det særlige med en forening som et slags mellemlid. Ud fra landsrettens begrundelse må det også bemærkes, at såfremt skadelidte var kommet til skade under et andet arrangement, som kunne henføres til foreningens vedtægtsbestemte formål, kunne skaden anses for at være en arbejdsskade. Årsagen til at skaden ikke kunne karakteriseres som en arbejdsskade var således ikke, at der var tale om en forening som arrangør i stedet for arbejdsgiver, men derimod at arrangementet ikke kunne anses for at skyldtes arbejdet.

4.2. Gennemgående kriterier

Ud fra den ovenstående analyse kan det udledes, at det afgørende er, i hvis interesse den pågældende sportsaktivitet er og graden af arbejdsgiverens involvering. Momenterne fra PM 58-19 kan være behjælpelig ved vurderingen af, i hvis interesse den pågældende sportsaktivitet er, og derved også ved vurderingen af, hvorvidt en skade opstået under en sportsaktivitet kan anerkendes som en arbejdsskade. Momenterne fra PM 58-19 er, om

- *”sportsaktiviteten foregår på arbejdsgiverens initiativ*
- *arbejdsgiveren tilskynder medarbejderne til at deltage*
- *arbejdsgiveren finansierer aktiviteten*
- *arbejdsgiveren står for planlægning, iværksættelse og gennemførelse samt evaluering af aktiviteten*
- *sportsaktiviteten foregår i arbejdstiden som en del af ansættelsen eller i fritiden*
- *arbejdsgiveren stiller særlige krav til medarbejderne i form af mødepligt eller andre vilkår*
- *det er frivilligt at deltage*
- *der er en reklamemæssig værdi for arbejdsgiveren*
- *arbejdsgiveren begrundet aktiviteten med at skabe øget sammenhold og bedre sundhed blandt medarbejderne”*

Af de ovenstående momenter samt den analyserede praksis, hvor der blandt andet kan henvises til Retten i Aarhus' afgørelse i *U 2022.232 V*, bemærkes det, at der skal ske en konkret vurdering af sportsaktiviteten.

Det er ifølge praksis ikke afgørende, hvorvidt sportsaktiviteten foregår i eller uden for arbejdstiden, og hvorvidt deltagelsen er frivillig. Dette understreges især af Østre Landsrets *dom af 17. juni 2021*, idet dommen fastslår, at momentet om, at arrangementet foregår uden for arbejdstiden, og at deltagelse er frivillig, ikke kan medføre, at skaden ikke kan anerkendes som en arbejdsskade, samt *PA U-11-98*, hvori det ligeledes bliver fastlagt, at det ikke kan tillægges afgørende betydning, at arrangementet afholdes uden for arbejdstiden.

Endvidere kan det udledes at, hvorvidt arbejdsgiveren finansierer arrangementet, heller ikke tillægges afgørende betydning, idet arbejdsgiverne i både *U 2022.232 V* og Østre Landsrets *dom af 17. juni 2021* betalte for startgebyr, reklametøj og telte under arrangementet, uden at dette førte til samme resultatet for så vidt angår anerkendelsesspørgsmålet. Momentet om arbejdsgiverens finansiering er dog inddraget i stort set alt ovenstående praksis, hvorfor domstolene og Ankestyrelsen alligevel finder det relevant at berøre.

Derimod må formålet med arrangementet anses for at være et af de afgørende momenter i vurderingen af, hvorvidt skaden kan anerkendes som en arbejdsskade, idet formålet er en klar indikation af, i hvis interesse arrangementet er. Den eventuelle reklamemæssige værdi for arbejdsgiveren inddrages i flere sager som afgørende i begrundelsen og resultatet af, hvorvidt der er tale om en arbejdsskade. Dette ses især af *U 2022.232 V*, hvor der blev indhentet en sagkyndig erklæring for at klarlægge den mulige reklamemæssige værdi af deltagelsen i DHL-stafetten, samt Østre Landsrettens *dom af 17. juni 2021*, hvor arbejdsgiveren forklarede, at formålet med deltagelsen var at vise Forsvarets fane og skabe reklameværdi for at tiltrække unge mennesker. Derimod kan det ikke i samme grad tillægges afgørende betydning, såfremt formålet med arrangementet er at styrke det sociale fællesskab på arbejdspladsen, jf. *FED 2000.551 Ø* og *U 2022.232 V*. Begrundelsen herfor må antages at være, at arbejdsgiveren ikke har samme

klare og entydige interesse i styrkelsen af det sociale fællesskab, som arbejdsgiveren har i markedsføringen af virksomheden.

Praksis viser, at de afgørende og helt grundlæggende momenter i vurderingen af, hvorvidt skaden kan anerkendes som en arbejdsskade, er, om sportsaktiviteten foregår på arbejdsgiverens initiativ, om arbejdsgiveren opfordrer medarbejderne til at deltage, om arbejdsgiveren står for planlægning, iværksættelse og gennemførelse samt evaluering af aktiviteten, og om medarbejderen er underlagt arbejdsgiverens instruktion. Dette bekræftes især af Retten i Sønderborgs dom af 24. september 2012, hvori arbejdsgiveren var medsponsor for DHL-Stafetten, og arrangementet havde haft en sådan bevågenhed fra arbejdsgiveren, at medarbejdernes deltagelse måtte anses for tilrettelagt og finansieret af virksomheden. PM 58-19, sag nr. 1-2 samt PA U-11-98 og PA 254-10 underbygger ligeledes dette, idet Ankestyrelsen lagde vægt på, at arrangementet foregik på arbejdsgiverens initiativ, og at arbejdsgiveren arrangerede arrangementet, herunder at arbejdsgiveren sendte interne invitationer. U 2022.232 V og 58-19, sag nr. 3 cementserer ligeledes, at ovenstående momenter har afgørende betydning, idet det i sagerne, hvor skaden ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade, blev vurderet, at arbejdsgiveren ikke var arrangør eller med til at fastsætte rammerne for arrangementet eller medarbejdernes deltagelse heri. I U 2022.232 V, Østre Landsrets dom af 17. juni 2021 samt PA U-11-98, inddrages momentet om arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse som et af de afgørende.

5. Julefrokoster og andre sociale arrangementer

Julefrokoster og andre sociale arrangementer vil ofte opfattes som en del af arbejdet af både de ansatte og virksomheden selv. En julefrokost på arbejdet eller med ens kollegaer kan dog ikke uden videre skæres over en kam, og derved uden at der forholdes til de nærmere omstændigheder ved arrangementet afgøre spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om en arbejdsskade eller ej. Spørgsmålet kan således ikke entydigt besvares hverken ja eller nej. En julefrokost med arbejdet kan efter omstændighederne anses for enten at være en personalefest omfattet af ASL eller en privat fest, som ikke er omfattet af loven. Julefrokoster samt andre sociale arrangementer er af den grund en gråzone mellem arbejde og fritid.

5.1. Analyse af afgørelser

5.1.1. Flerdagsarrangement

Ankestyrelsen har i flere sager vurderet, hvorvidt ulykker under firmaarrangementer, som bliver afholdt over flere dage, er omfattet af ASL. Dette gjorde Ankestyrelsen blandt andet i PA 7-09, som angik et firmaarrangement, der inkluderede overnatning på et hotel, et virksomhedsbesøg samt en julefrokost for alle ansatte. Formålet var således både fagligt og socialt. Arbejdsgiveren havde tilrettelagt og finansieret arrangementet. Det var frivilligt at deltage, men arbejdsgiveren havde opfordret de ansatte til at deltage, og repræsentanter for arbejdsgiveren deltog ligeledes. Skadelidte faldt under arrangementet ned af en trappe på hotellet og pådrog sig derved en skade. Ankestyrelsen anerkendte ulykken som en arbejdsskade.

I lighed med ovenstående sag omhandlede PA U-5-03 ligeledes et firmaarrangement over flere dage. Arrangementet omfattede to overnatninger på et skib. Formålet med arrangementet var både fagligt og socialt. Firmaarrangementet var arrangeret og finansieret af arbejdsgiveren. Deltagerne omfattede både virksomhedens ledelse samt de fleste ansatte. Efter middagen i restauranten gik flere af deltagerne ind på et af skibets diskoteker. Skadelidte kom til skade, da hun under en dans med en kollega blev væltet omkuld af en anden passager. Ankestyrelsen

vurderede, at ulykken skete som led i skadelidtes arbejde, idet ulykken skete under et firmaarrangement, som arbejdsgiveren havde arrangeret samt finansieret, og idet formålet var fagligt samt socialt.

Ankestyrelsen anerkendte i de ovenstående sager, PA 7-09 og U-5-03, at ulykken var omfattet af ASL. De afgørende momenter for resultatet i afgørelserne er, at formålet med arrangementet er både fagligt og socialt, at arrangementet er arrangeret og finansieret af arbejdsgiveren, samt at arbejdsgiverens ledelse ligeledes deltager.

I tråd med PA 7-09 og U-5-03 foregik arrangementet i PA U-12-04 ligeledes over flere dage, men i modsætning til PA 7-09 og U-5-03 anerkendte Ankestyrelsen i PA U-12-04 ikke, at ulykken var omfattet af ASL.

I PA U-12-04 var der tale om en seniorweekend, hvor formålet var at informere ældre ansatte om aldersrelaterede emner. Arbejdsgiveren arrangerede og udarbejdede programmet samt finansierede seniorweekenden. Efter den første dag var der middag og dans, hvor skadelidte pådrog sig en skade. Ankestyrelsen fandt, at skaden ikke kunne anerkendes som en arbejds-skade, idet ulykken var sket under deltagelse i et arrangement i fritiden, der i overvejende grad var i arbejdstagerens interesse. Ankestyrelsen lagde i den forbindelse vægt på, at ulykken ikke var sket under skadelidtes almindelige arbejde, at formålet var informering om aldersrelaterede emner, at det var frivilligt, samt at ægtefæller og samleverer også var inviterede. Arrangementets form, indhold og deltagerkreds kunne således overvejende anses for at være i skadelidtes private interesse. Ankestyrelsen understregede ligeledes, at arbejdsgiverens finansiering af arrangementet ikke kunne føre til et andet resultat.

Til trods for det forskellige resultat mellem de første to PA og den sidste PA er der i alle 3 sager tale om, at arbejdsgiveren arrangerer og finansierer det pågældende arrangementet. De afgørende forskelle mellem sagerne, som resulterer i de forskellige resultater, er, hvad formålet med arrangementet er, og hvem der er inviteret til arrangementet. I de første 2 PA er formålet og deltagerkredsen relateret til arbejdet, hvorimod formålet og deltagerkredsen i den sidste PA nærmere kan anses som privat. De 3 sager viser således nogle konkrete momenter, som kan tillægges vægt i vurderingen af, hvorvidt en ulykke kan anerkendes som en arbejds-skade.

5.1.2. Andre end arbejdsgiver som arrangør

Det hænder af og til, at andre end skadelidtes arbejdsgiver arrangerer julefrokoster eller andre sociale arrangementer. Det typiske eksempel på dette er en personaleforening.

I PA U-7-03 var der tale om en personaleforening, som arrangerede firmafesten. Alle ansatte var inviteret, og det var frivilligt at deltage. Arbejdsgiveren havde ikke opfordret de ansatte til at deltage i festen, og hverken ledelsen eller cheferne deltog i festen. Festen blev afholdt i kantinen samt nogle udendørsarealer på arbejdspladsen efter den sædvanlige arbejdstid. Skadelidte blev under festen kastet af den mekaniske rodeotyr, som personaleforeningen havde lejet, og kom i den forbindelse til skade. Ankestyrelsen lagde vægt på, at arbejdsgiveren hverken havde arrangeret eller finansieret personalearrangementet, og at arbejdsgiveren ikke havde opfordret de ansatte til at deltage. Ankestyrelsen vurderede derfor, at ulykken ikke skyldtes arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet foregik, idet skadelidte kom til skade i fritiden.

PA U-7-03 illustrerer således, at det kan være vanskeligere at få anerkendt en skade som en arbejds-skade, såfremt arbejdsgiveren ikke er arrangør af firmafesten eller på anden måde involveret i tilstrækkelig grad i arrangementen. Resultatet vil dog formentlig være anderledes, hvis arbejdsgiveren opfordrer til deltagelse, eller hvis arbejdsgiveren deltager i festen. Det kan

ligeledes tænkes, at arbejdsgiverens involvering i selve personaleforeningen kan tillægges stor vægt i vurderingen. Spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om en arbejdsskade eller ej er således ikke afgjort på forhånd, selvom det er en personaleforening, der har arrangeret julefrokosten. Om arrangementet kan henføres til arbejdet, afhænger fortsat af alle de konkrete momenter.

I nedenstående sag er der ikke tale om en personaleforening, men derimod den særlige situation, at arrangøren var de ansattes tidligere arbejdsgiver. De ansatte opfattede fortsat arrangøren som deres arbejdsgiver, men gennem sagen karakteriseres arrangøren i højere grad som en arbejdsleder.

FED 2021.59 V havde fokus på følgende to hovedspørgsmål, 1) hvem der måtte anses for skadelidtes arbejdsgiver, og 2) om ulykken var omfattet af ASL. Skadelidte var oprindeligt ansat hos B som handicaphjælper, men på tidspunktet for ulykken havde skadelidte indgået en ansættelseskontrakt med C, hvor skadelidte fortsat skulle arbejde som handicaphjælper for B. Ulykken skete under en julefrokost, som skadelidte deltog i sammen med sine 4 kollegaer og B. Julefrokosten var planlagt og delvist finansieret af B. Formålet var at sikre sammenhold og ansvar. De begyndte med bowling og spisning, hvorefter de fortsatte videre på pub. Skadelidte kom til skade, da hun faldt over et højt trin på pubben. B var på ulykkestidspunktet taget hjem. Landsretten bemærkede først, at skadelidte på ulykkestidspunktet havde en ansættelseskontrakt med C. Det var ubestridt, at C ikke var involveret i planlægningen eller finansieringen af julefrokosten, at skadelidte ikke var på arbejde den pågældende dag, og at B havde forladt pubben, da ulykken skete. Landsretten fandt på den baggrund, at der ikke var den fornødne sammenhæng mellem skadelidtes arbejde og ulykken.

PA *U-7-03* og *FED 2021.59* indikerer, at et vigtigt moment i vurderingen er, hvorvidt arbejdsgiveren er involveret i firmaarrangementet. Denne involvering kan ske på forskellige måder, herunder om arbejdsgiveren deltager i planlægningen eller finansieringen, om arbejdsgiveren opfordrer de ansatte til at deltage, og om ledelsen deltager. Dette ses især af *FED 2021.59*, hvor et af hovedspørgsmålene er, hvem skadelidtes arbejdsgiveren er. Gennem sagen bliver det således fremlagt som et afgørende moment, om det er C og B, der kan karakteriseres som skadelidtes arbejdsgiver på ulykkestidspunktet, idet deres involvering i julefrokosten er af meget forskellig karakter. Det må endvidere være af betydning, hvorvidt arbejdsgiveren indirekte er involveret ved at have uddelegeret arrangementen til en personaleforening eller andre.

5.1.3. Privat hændelse

Fokusset i *FED 2017.23 Ø* er, hvad årsagen bag skadelidtes besvimelse er, samt hvad årsagen til selve pådragelsen af skaden er, idet det i sagen bliver afgørende, hvorvidt årsagen til besvimelsen er privat, samt hvorvidt skadelidte pådrager sig skaden som følge af besvimelsen eller faldet.

FED 2017.23 Ø: Ulykke opstod under den årlige julefrokost på arbejdet. Julefrokosten var finansieret og arrangeret af arbejdsgiveren. Der var pligt til at deltage fra kl. 13-15, hvorefter deltagelse var frivillig. Ledelsen deltog også i julefrokosten. Ulykken skete, da skadelidte besvimede og slog sit knæ, mens hun ventede på natmad, som blev serveret af en pølsevogn. Landsretten bemærkede først, at det var ubestridt, at hun var på arbejde i lovens forstand. Endvidere bemærkede landsretten, at der var enighed om, at serveringen af natmad fra en pølsevogn var et led i julefrokosten, at besvimelsen skete af private årsager, der ikke havde karakter af en arbejdsskade, og at besvimelsen var årsag til skaden. Knæskaden var alene en følge af, at skadelidte vred sit knæ og derfor ikke en følge af, at hun ramte fliserne ved pølsevognen, jf. Retslægerådets besvarelse af spørgsmålene. Landsretten lagde derfor til grund, at knæskaden

ikke var en følge af hendes arbejde eller de forhold, det foregik under, hvorfor der ikke var tale om en arbejdsskade i henhold til ASL § 5.

Det afgørende for resultatet i denne dom er således, at skadelidte besvimer som følge af private årsager, og at besvimelsen er årsagen til skaden. Det er dog også værd at bemærke, at landsretten viser, hvilke momenter, der blandt andet lægges vægt på, når det skal vurderes om et firmaarrangement kan henføres til arbejdet. Landsretten vurderer nemlig, at selve arrangementet kan henføres til arbejdet grundet de nærmere omstændigheder, herunder at julefrokosten er finansieret og arrangeret af arbejdsgiveren, at der er pligt til at deltage i et vis tidsrum, og at ledelsen også deltager.

Landsretten fremhæver ligeledes, at selve hændelsen på ulykkestidspunktet skal være et led i julefrokosten for, at skaden kan være omfattet af loven. Det har således betydning for anerkendelsesspørgsmålet, om hændelsen på ulykkestidspunktet er en del af firmaarrangementet eller i øvrigt kan anses som en naturlig del af det samlede firmaarrangement, eller hvorvidt handling sker på skadelidtes eget initiativ helt uden sammenhæng med det officielle arrangement.

Dette illustreres også af PA U-4-07, hvor skadelidte deltog i et teambuildingskursus, som var arrangeret og finansieret af arbejdsgiveren. I kurset deltog både de ansatte og arbejdsgiveren. Skaden indtraf, da skadelidte på eget initiativ valgte at hoppe fra gyngen på kursusstedets legeplads. Han var den eneste kursusdeltager, som valgte at lege på legepladsen i en pause. Ankestyrelsen lagde vægt på, at *"hændelsen, som medførte sikredes knæskade, var ikke en del af og havde ikke relation til det samlede kursusforløb, idet den ikke indgik som en del af kursusprogrammet, og idet den ikke var en del af en aktivitet, hvis udførsel var forventet af kursusarrangørerne eller virksomhedens ledelse."* På den baggrund vurderede Ankestyrelsen, at hændelsen var af privat karakter, hvorfor ulykken ikke var omfattet af ASL.

Afgørende for resultatet er, at skadelidtes handling på skadestidspunktet i modsætning til *FED 2017.23 Ø* ikke kan henføres til det officielle firmaarrangement, hvorfor arbejdsgiveren ikke er ansvarlig for ulykkestilfældet. Skadelidte bærer således selv ansvaret for ulykkestilfældet, når handlingen foretages på eget initiativ uden tilknytning til det officielle program, selvom ulykken opstår under et firmaarrangement omfattet af ASL.

Af øvrige private hændelser under et firmaarrangement, som medfører, at ulykken ikke kan anses for omfattet af ASL, kan nævnes den situation, hvor det officielle firmaarrangement må anses for afsluttet, men hvor der på deltagernes initiativ sker en privat fortsættelse af det sociale samvær. Ved en sådan privat fortsættelse vil en ulykke ikke være omfattet af loven.³¹ Denne vurdering ændres ikke, selvom den private fortsættelse foregår på arbejdsstedet.³²

U 2008.2406/2 H omhandlede, hvorvidt ulykken havde en sådan naturlig forbindelse med firmaarrangementet, at skaden kunne anses som en arbejdsskade. Firmaarrangementet bestod af deltagelse i den årlige dragebådsregatta samt fællesspisning i direktørens sommerhus, som arbejdsgiveren havde planlagt og i et betydeligt omfang finansieret. Ulykken skete, da skadelidte for sjov hældte en øl i baglommen på en kollega i forbindelse med en fodboldkamp, hvorefter kollegaen jagtede skadelidte. Under jagten gled skadelidte og ramte en bil, hvorved han pådrog sig en knæskade. Højesteret fandt, at deltagelsen i dragebådsregattaen og sammenkomsten i sommerhuset måtte anses for et firmaarrangement, idet virksomheden bakkede op i deltagelsen i regattaen og sørgede for fællesspisningen samt i betydeligt omfang finansierede

³¹ Kielberg, s. 197

³² <https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikringsselskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-anerkendes/situationer-15>

arrangementet. Højesteret bemærkede, at ulykken skete under en fodboldkamp, som deltagerne selv havde taget initiativ til, hvorfor Højesteret fandt, at ulykken ikke havde en sådan naturlig forbindelse med firmaarrangementet, at der var grundlag for, at skaden kunne henføres til arbejdets forhold.

De konkrete omstændigheder ved firmaarrangementet vurderes af Højesteret have en så tilstrækkelig tilknytning til arbejdet, at deltagelsen i dragebådsregattaen og sammenkomsten i sommerhuset må anses for et firmaarrangement omfattet af ASL. Fodboldkampen er ikke en del af det firmaarrangementet, som arbejdsgiveren har arrangeret, da firmaarrangementets program allerede er forbi på ulykkestidspunktet. Der derimod er tale om, en privat fortsættelse af det sociale samvær på initiativ af deltagerne. Ulykken under den private fortsættelse kan ikke anerkendes som en arbejdsskade.

Nævnes må ligeledes den situation, hvor der under et firmaarrangement opstår en skade ved leg, skænderi, kådhed eller håndgemæng. En sådan situation vil ligeledes som udgangspunkt ikke blive anerkendt som en følge af arbejdet.³³

Skadelidte pådrog sig i *U 2019.3861 V* en skade under oprydningen efter en julefrokost, som var arrangeret af skadelidtes arbejdsgiver, og som blev afholdt i arbejdsgiverens lokaler. Skaden opstod, da skadelidte for sjov stillede sig i vejen for en kollega, som ligeledes i sjov forsøgte at lægge skadelidte ned på gulvet. Arbejdsgiveren havde ikke underlagt deltagerne særlige instruktioner og forventede alene god pli og ansvarlighed. Byretten fandt, at den leg, der opstod mellem kollegaerne, hvor de ville afprøve kræfter med hinanden og tumle, ikke havde en naturlig forbindelse til julefrokosten arrangeret af arbejdsgiveren. Det var i denne vurdering uden betydning, at flere fra den nærmeste ledelse måtte have deltaget i denne tumlen, og at det i øvrigt kunne være naturligt, at der var en løssluppen stemning. Byretten vurderede endvidere, at skadelidtes handling var med en sådan kådhed, at skaden ikke skete som følge af arbejdet eller de forhold, det var foregået under. Landsretten stadfæstede byrettens dom.

Selve julefrokosten vurderes at være tilknyttet arbejdet i så tilstrækkelig grad, at eventuelle øvrige ulykker under arrangementet må anses for at være omfattet af ASL. Årsagen til at den konkrete skade ikke kan anerkendes som en følge af arbejdet eller de forhold, det foregår under, er, at skadelidtes handling i kådhed må anses for at være en privat handling, som derfor ikke kan anerkendes som en arbejdsskade. Arbejdsgiveren skal således ikke bære risikoen for de ansattes handlinger i kådhed.

5.2. Gennemgående kriterier

Overordnet set er det afgørende kriterie, som har været gennemgående i den ovenstående analyse af retspraksis samt administrativ praksis, om arrangementets form, indhold og deltagerkreds overvejende kan henføres til arbejdet og arbejdsgiverens interesse eller fritiden og arbejdstagerens private interesse. Dette illustreres særligt af *PA U-12-04*, hvor vurderingen af arrangementets form, indhold og deltagerkreds direkte nævnes af Ankestyrelsen i afgørelsen. Det er helt essentielt at vurdere, i hvis interesse arrangementet samt handlingen på ulykkestidspunktet er.

Et andet overordnet og afgørende kriterie er, i hvilken grad arbejdsgiveren er involveret i julefrokosten eller det sociale arrangement. De typiske måder, hvorpå denne involvering sker, er,

³³ Kielberg, s. 197

at arbejdsgiveren står for arrangementen, at arbejdsgiveren finansierer arrangementet i hvert fald i et vist omfang, at arbejdsgiveren opfordrer de ansatte til at deltage, og at ledelsen deltager i arrangementet. Disse momenter inddrages i større eller mindre omfang i alle ovenstående domme samt administrative afgørelser, heriblandt PA 7-09 og PA U-5-03. AES har ligeledes identificeret ovenstående momenter om arbejdsgiverens involvering, som nogle af de momenter AES undersøger ved anmeldelse af en sag.³⁴ Kielberg³⁵ samt Hansen og Rasmussen³⁶ har også vurderet, at arbejdsgiverens involvering i arrangementet er blandt de mest afgørende momenter. Endvidere understreges arbejdsgiverens involvering som et vigtigt moment i sagerne PA U-7-03 samt *FED 2021.59 V*, idet det i førstnævnte sag ikke er arbejdsgiveren, som arrangerer julefrokosten, men derimod en personaleforening, og idet et af hovedspørgsmålene i sidstnævnte sag er hvem, der kan anses for at være skadelidtes arbejdsgiver på ulykkestidspunktet.

Ydermere belyser ovenstående analyse af retspraksis og administrativ praksis, at ikke enhver ulykke til en julefrokost eller et andet socialt arrangement kan anerkendes, selvom selve arrangementet kan henføres til arbejdsgiveren samt arbejdet. For det første viser ovenstående analyse af praksis, at såfremt hændelsen på ulykkestidspunktet ikke kan anses for en del af kursusprogrammet eller en del af en aktivitet, hvis udførelse er forventet af kursusarrangøren eller arbejdsgiveren, kan skaden ikke anerkendes som en arbejdsskade, idet hændelsen må betragtes som fritid, jf. PA U-4-07. Endvidere illustreres det af *U 2008.2406/2 H* og *U 2019.3861 V*, at ulykker under en privat fortsættelse af det officielle firmaarrangement eller skader ved leg, skænderi, kådhed eller håndgemæng heller ikke kan anerkendes som en arbejdsskade, idet skaden ikke kan anses som en følge af arbejdet eller de forhold, det foregår under.

Af de ovenstående punkter kan det konkluderes, at der overordnet er to punkter, som skal behandles ved anerkendelsesspørgsmålet, hvilket er, om firmaarrangementet kan henføres til arbejdet, og om skadelidtes handling kan henføres til firmaarrangementet samt arbejdet.

6. Transport til og fra arbejde

Transport til og fra arbejde er endnu et grænseområde mellem arbejde og fritid. I modsætning til de øvrige grænseområder er arbejdstagerens transport reguleret gennem lovgivning. Lovgivningen afspejler visse af lovgivers overvejelser om, hvor grænsen mellem arbejde og fritid skal trækkes. Til trods for reguleringen giver grænsedragningen dog fortsat anledning til tvivl.

Beskæftigelsesministeren kan efter ASL § 4, stk. 3 fastsætte regler om i hvilket omfang skader, der opstår under arbejdstagerens transport til og fra arbejde, kan anses for en arbejdsskade. Lovgivers formål med ASL § 4, stk. 3 var gennem en bekendtgørelse at få præciseret den gældende praksis, hvori der allerede var foretaget en vis afgrænsning af, i hvilke situationer og under hvilke forudsætninger ulykker under befordring var omfattet af ASL.³⁷ Reglerne herom findes nu i bekendtgørelse 2016-12-09 nr. 1606 om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde (bekendtgørelse), som afløser den tidligere bekendtgørelse fra 2003. Med den nye bekendtgørelse er der alene foretaget mindre justeringer af indholdet, hvorfor praksis før den nye bekendtgørelse fortsat er relevant.³⁸

³⁴ <https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikringselskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-ankendes/situationer-15>

³⁵ Kielberg, s. 197

³⁶ Hansen og Rasmussen, s. 60

³⁷ Lovforslag 2003, bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 4

³⁸ Kielberg, s. 141

6.1. Analyse af afgørelser

6.1.1. Udgangspunktet

Bekendtgørelsens § 1 beskriver den generelle regel om, at skader under befordring ikke kan anerkendes som en arbejdsskade. Lovforslag 2003 understreger ligeledes dette udgangspunkt og forklarer videre, at *"baggrunden er, at arbejdsgiveren ikke har nogen indflydelse på forholdene under de ansattes færden til og fra arbejde."*³⁹

Udgangspunktet illustreres af *U 2021.1951 H*, hvor der var tale om en vikar, som kom til skade i et trafikuheld på vej fra sit hjem til arbejde i sin egen bil. Skadelidte havde ikke fået nogen instruktioner om befordringen. Kørslen foregik ikke i arbejdstiden og var ikke et led i arbejdets udførelse. Skadelidte var på ulykkestidspunktet heller ikke tilkaldt af sin arbejdsgiver. Landsretten fandt som følge af ovenstående omstændigheder, at kørslen ikke overvejende var i arbejdsgiverens interesse. Højesteret bemærkede, at skadelidte kunne have valgt anden transportform end kørsel i egen bil. Højesteret tiltrådte landsrettens dom og fandt, at skadelidtes befordring fra hendes hjem til arbejdspladsen ikke kunne anses for omfattet af ASL.

Højesteret understreger med *U 2021.1951 H*, at udgangspunktet er, at ulykker under befordring ikke er omfattet af ASL. Der er tale om en vikar, som i kraft af sin stilling skal møde på skiftende arbejdspladser, men Højesteret vurderer, at dette forhold ikke er tilstrækkeligt til, at det medfører en fravigelse af udgangspunktet. Risikoen for skader under befordringen påhviler derfor arbejdstageren.⁴⁰

6.1.2. Undtagelser

Skader opstået under transport til og fra arbejdet kan undtagelsesvis anses for at være omfattet af loven. Dette vil være tilfældet, såfremt transporten har karakter af egentligt arbejde i arbejdsgivers interesse⁴¹, eller såfremt transporten med en tilstrækkelig tilknytning kan henføres til arbejdet.⁴²

Bekendtgørelsens §§ 3-4 beskriver undtagelserne til udgangspunktet i § 1. § 3 indeholder en generel undtagelse, hvorefter ulykker under befordring er omfattet af ASL, *"hvis befordringen efter en konkret vurdering må anses som et led i arbejdet eller efter en konkret vurdering overvejende vurderes at være i virksomhedens interesse."* I § 4 nævnes konkrete eksempler på situationer, hvor befordringen må anses for omfattet af ASL.

Transporten sker i virksomhedens interesse

Bekendtgørelsens § 3 fremhæver 3 forhold, som taler for, at transporten sker i virksomhedens interesse. De 3 forhold er,

"1) arbejdsgiveren har en økonomisk gevinst ud af den måde, befordringen er tilrettelagt på,

³⁹ Lovforslag 2003, bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 4

⁴⁰ Kielberg, s. 141 + 146

⁴¹ Lovforslag 2003, bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 4

⁴² Kielberg, s. 142

- 2) arbejdsgiveren tilrettelægger og råder over selve befordringen, eller
- 3) arbejdstageren medbringer reservedele, værktøj eller andre arbejdsredskaber, som tilhører arbejdsgiveren.”

Disse forhold belyses af PM 1-22, hvor forhold 1 og 2 er relevante, og U 2010.667 V, hvor forhold 2 og 3 er af betydning. Sagerne giver samlet en indikation af, hvordan domstolene og Ankestyrelsen behandler momenterne i bekendtgørelsens § 3, og hvornår transporten overvejende er i arbejdsgiverens interesse.

PM 1-22: Skadelidte kørte med sine tre kollegaer fra arbejdspladsen til kursusstedet. Ulykken opstod, da føreren af bilen med kollegaerne kørte ind i en forankørende bil. Arbejdsgiveren havde tilrettelagt samkørslen, idet arbejdsgiveren havde lavet generelle retningslinjer, som alene kunne fraviges ved individuel aftale på forhånd. Endvidere opnåede arbejdsgiveren en økonomisk gevinst i form af afregningen af kørselsgodtgørelse ved tilrettelæggelsen. Kørslen var ikke i skadelidtes interesse, idet han skulle køre en væsentlig omvej til kursusstedet som følge af arbejdsgiverens beslutning om samkørsel fra arbejdspladsen. Derudover var selve kurset også i arbejdsgiverens interesse, og skadelidte fik løn under kurset. Ankestyrelsen lagde vægt på, at arbejdsgiveren havde en økonomisk gevinst ved samkørslen, og at arbejdsgiveren i et relevant og tilstrækkeligt omfang tilrettelagde og rådede over samkørslen. Endvidere lagde Ankestyrelsen vægt på skadelidtes ekstra transporttid ved omvejen. Ankestyrelsen vurderede, at kørslen overvejende var i arbejdsgiverens interesse.

Forhold 1 om arbejdsgiverens økonomisk gevinst ved den måde, befordringen er tilrettelagt på, giver sig i ovenstående sag til udtryk i, at arbejdsgiveren havde en økonomisk besparelse ved beregningen af kørselsgodtgørelse. Forhold 2 om arbejdsgiverens tilrettelæggelse og råden over selve befordringen afspejles ved arbejdsgiverens generelle retningslinjer.

Forhold 2 om arbejdsgiverens tilrettelæggelse og råden over selve befordringen behandles ligeledes i U 2010.667 V, hvor forhold 3 om transport med arbejdsgiverens ejendele også indrages.

U 2010.667 V: På ulykkestidspunktet var skadelidte på vej fra sin bopæl til byggepladsen i en firmabil, da han mistede herredømmet over bilen. Skadelidte kørte på ulykkesdagen og i en periode forud herfor i en firmabil, som arbejdsgiveren havde stillet til rådighed, med det formål, at skadelidte kunne transportere sig selv, sin kollega samt materiel og værktøj til byggepladsen. Arbejdsgiveren havde arrangeret og tilrettelagt transportordningen, og det var en del af denne ordning, at værktøjet ikke skulle opbevares på byggepladsen men i skadelidtes firmabil. Kørslen direkte fra egen bopæl til byggeplads var i overensstemmelse med almindelig praksis på bygningsområde. Skadelidte blev aflønnet med betaling af køretiden. Landsretten fandt efter en samlet vurdering, at transporten overvejende var i arbejdsgiverens interesse og efter arbejdsgiverens anvisning, hvorfor skaden kunne anerkendes som en arbejdsskade.

Arbejdsgiverens tilrettelæggelse og råden i landsretsdømmen ses gennem arbejdsgiverens tildeling af firmabil, arrangering af hentning af kollegaer samt opbevaring af værktøj mv. i firmabilen. Derudover følger arbejdsgiveren også den almindelige praksis på området. Forhold 3 giver sig klart til udtryk, idet skadelidte på ulykkestidspunktet kørte i en firmabil, som efter arbejdsgiverens beslutning var pakket med værktøj og materiel.

Arbejdsgiverens tilrettelæggelse og råden over selve befordringen giver sig til udtryk ved henholdsvis generelle retningslinjer, som alene kan fraviges ved individuel aftale på forhold, jf. PM 1-22, og arbejdsgiverens ageren i henhold til den almindelige praksis på bygningsområde, hvorefter arbejdsgiveren stiller firmabiler til rådighed, som indeholder værktøj og materiel, jf.

U 2010.667 V. I sagerne er der tale om generelle ordninger, men det kan dog ikke anses for at være en betingelse, at arbejdsgiverens tilrettelæggelse og råden skal ske gennem eller i overensstemmelse med generelle ordninger, idet det afgørende er, hvorvidt transporten er organiseret af arbejdsgiveren.⁴³

Økonomisk kompensation af arbejdstageren

Det forhold, at arbejdsgiveren betaler løn i transporttiden eller kørselsgodtgørelse, kan ikke uden videre føre til, at ulykker under transport til og fra arbejde kan anses for omfattet af loven.⁴⁴

I PA 23-14 havde skadelidte og arbejdsgiveren aftalt, at skadelidtes arbejdsdag først sluttede, når han var hjemme på sin bopæl. Ulykken opstod under hjemtransporten fra sidste arbejdssted. Ankestyrelsen bemærkede først generelt, at *"en aftale om, at en arbejdsgiver betaler løn i transporttiden eller afholder alle udgifter ved den ansattes transport, kan ikke i sig selv føre til, at en ulykke er forårsaget af arbejdets forhold."* Ankestyrelsen vurderede, at transporten mellem sidste arbejdssted og hjemmet ikke havde karakter af egentlig arbejde i arbejdsgiverens interesse. Det var uden betydning, at skadelidtes arbejdstid også omfattede transporttiden, og at skadelidte modtog et særligt vederlag for kørslen i egen bil.

Ankestyrelsen vurderer i sagen, at det forhold, at skadelidte modtager løn under sin transport til og fra arbejde, ikke kan medføre, at befordringen kan anses for at være omfattet af ASL. Selvom arbejdsgiveren og arbejdstageren således på forhånd har aftalt, at transporttid er en del af arbejdstagerens arbejdstid og aflønnes i henhold hertil, kan det ikke bevirke, at ulykker under befordring kan henføres til arbejdet i lovens forstand.

Dette underbygges ligeledes af U 2021.1951 H, hvor Højesteret bemærkede, at modtagelse af skattefri kørselsgodtgørelse ikke kunne medføre, at kørslen måtte anses for at være i virksomhedens interesse. Af PA 23-14 og U 2021.1951 H vises det således klart, at arbejdsgiverens økonomiske kompensation for arbejdstagerens befordring er uden betydning for vurderingen af, hvorvidt befordringen undtagelsesvis kan henføres til arbejdet, således at skader under befordringen kan anerkendes som arbejdsskader.

Firmabil

I de situationer, hvor arbejdsgiveren stiller en firmabil til rådighed for transporten, vil ulykken have en nærmere tilknytning til arbejdet, idet det ikke kan antages, at arbejdsgiveren giver adgang til firmabiler til private formål. Ulykker opstået under befordring i firmabil vil således som udgangspunkt anses for at være omfattet af ASL.⁴⁵ Dette underbygges også af, at arbejdsgiveren i denne situation i høj grad enten vil tilrettelægge eller på anden måde råde over selve transporten, og at der i en firmabil ofte vil være værktøj eller lignende, som tilhører arbejdsgiveren, jf. bekendtgørelsens § 3, forhold 2 og 3.⁴⁶

Skadelidte i U 2004.832 H kom ud for et trafikuheld, da skadelidte i egen bil var på vej tilbage til sin arbejdsplads efter en ansættelsessamtale i en anden by for samme arbejdsgiver. Skadelidte kørte efter særskilt aftale med sin leder direkte til ansættelsessamtalen i egen bil, i stedet

⁴³ Lovforslag 2003, bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 4

⁴⁴ Kielberg, s. 148

⁴⁵ Kielberg, s. 149

⁴⁶ U 2010.667 V

for først at køre omkring arbejde for at tage en tjenestebil videre til ansættelsessamtalen. Landsretten lagde til grund, at stillingsopslaget var udsendt af skadelidtes nuværende arbejdsgiver, at ansættelsessamtalen fandt sted i arbejdstiden, og at der var en aftale om direkte kørsel i egen bil for, at skadelidte kunne undgå at køre til arbejdspladsen for fortsætte kørslen i en tjenestebil. Landsretten fandt derfor, at skadelidtes kørsel havde haft en så tilstrækkelig sammenhæng med arbejdet, at ulykken var omfattet af ASL. Højesteret stadfæstede landsrettens dom.

Skadelidte kører i ovenstående dom i egen bil, men gennem forklaringerne og landsrettens bemærkninger, som stadfæstes af Højesteret, bliver en af de afgørende momenter, at skadelidtes leder fastholder, at skadelidte kunne have kørt i en tjenestebil, såfremt skadelidte ønskede dette. Der er af den grund en hypotetisk mulighed for, at skadelidte på ulykkestidspunktet kunne have kørt i en tjenestebil. Alene muligheden for at benytte en firmabil kan således medvirke til at kørslen anses for at være begrundet i arbejdet.

Ærinder for arbejdsgiveren

Bekendtgørelsens § 4 nævner flere specifikke eksempler på situationer, hvor transport til og fra arbejde er omfattet af ASL. I det følgende fokuseres alene på § 4, nr. 1, som omhandler ærinder for arbejdsgiveren. Af § 4, nr. 1 fremgår det, at ærindekørsel alene er omfattet, hvis ærinde medfører en afvigelse fra arbejdstagerens sædvanlige rute mellem hjem og arbejdssted.⁴⁷ Derudover indeholder § 4, nr. 1 en tidsmæssig begrænsning af, hvornår ærindekørslen er omfattet af loven, idet det af bestemmelsen fremgår, at ved ærinder på vej til arbejde er arbejdstageren først omfattet af loven fra ærindets begyndelse, hvorimod arbejdstageren ved udførelse af ærinder på vej hjem er omfattet af loven, indtil ærinde er foretaget.⁴⁸

Disse kriterier understreges af PA *U-1-08*, hvor skadelidte på ulykkestidspunktet var på vej på arbejde og på vejen skulle hente arbejdsgiverens post på posthuset. På tidspunktet for trafikuheldet var skadelidte fortsat på sin sædvanlige rute til arbejde, idet han endnu ikke havde fraveget sin sædvanlige rute for at afhente arbejdsgiverens post. Ankestyrelsen bemærkede, at *"sikringen omfattede selve ærinde og den afvigelse fra sædvanlig rute til og fra arbejdet, som ærinde medførte og ophørte, når ærinde var udført, eller sædvanlig rute var genoptaget."* Ankestyrelsen fandt, at ulykken ikke var omfattet af undtagelsen, idet skadelidte på ulykkestidspunktet ikke havde fraveget sin sædvanlige rute for at udføre ærinde.

PA *U-1-08* illustrerer både kravet om afvigelse fra den sædvanlige rute samt den tidsmæssige begrænsning. Ud fra Ankestyrelsens afgørelse er det således klart, at det tillægges afgørende vægt om skadelidte på ulykkestidspunktet har fraveget sin sædvanlige rute. Såfremt ulykken i PA *U-1-08* skete på et senere tidspunkt, hvor skadelidte havde fraveget sin sædvanlige rute, måtte resultatet således anses for at være blevet, at skaden kunne anerkendes som en arbejds-skade.

6.2. Gennemgående kriterier

Praksis viser, at udgangspunkt ved transport til og fra arbejde er, at transporten ikke kan anses for arbejde, hvilket ligeledes understreges af bekendtgørelsens § 1. Begrundelsen for dette er, at arbejdsgiveren ikke har nogen indflydelse på transporten.⁴⁹ Arbejdstagerens befordringsmiddel og rute er som udgangspunkt arbejdstagerens egen beslutning, hvorfor befordringen anses

⁴⁷ Hansen og Rasmussen, s. 70

⁴⁸ Kielberg, s. 149

⁴⁹ Lovforslag 2003, bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 4

for at være i arbejdstagerens interesse og på dennes risiko.⁵⁰ Udgangspunktet illustreres af *U 2021.1951 H*, hvor Højesteret bemærkede, at skadelidte kunne have valgt en anden transportform end kørsel i egen bil, og Højesteret fandt, at skadelidtes befordring fra hjemmet til arbejdspladsen ikke kunne anses for omfattet af ASL.

Praksis understreger dog også, at befordring efter omstændighederne undtagelsesvis kan anses for at være omfattet af ASL. Afgørende i den henseende er en interesseafvejning af, i hvis interesse befordringen i overvejende grad er. Bekendtgørelsens §§ 3-4 bidrager til vurderingen af denne interesseafvejning, idet § 3 nævner 3 forhold, som taler for, at transporten er i arbejdsgiverens interesse, jf. *PM 1-22* og *U 2010.667 V*, mens § 4 beskriver specifikke situationer, som vurderes at være i arbejdsgiverens interesse. En af de hændelser, som § 4 behandler, er arbejdstagerens ærindekørsel for arbejdsgiveren, hvor det er et krav, at arbejdstageren afviger fra sin sædvanlige rute, og at den tidsmæssige begrænsning i bestemmelsen er opfyldt. Kriterierne behandles i *PA U-1-08*, hvor ulykken ikke var omfattet af undtagelsen, idet skadelidte på ulykkestidspunktet endnu ikke havde vejet fra sin sædvanlige rute.

Det forhold, at arbejdsgiveren stiller firmabil til rådighed for arbejdstagerens transport indikerer, at transporten sker i arbejdsgiverens interesse. Dette bekræftes af *U 2004.832 H*, hvor alene den hypotetiske mulighed for at benytte en tjenestebil medførte, at skadelidtes kørsel kunne henføres til arbejdet. *PA 23-14* og *U 2021.1951 H* viser, at den omstændighed, at arbejdstageren opnår en økonomisk kompensation fra arbejdsgiveren ikke kan medføre, at befordringen generelt kan henføres til arbejdet.

Det ovenstående viser således helt generelt, at det afgørende kriterie er, hvorvidt befordringen overvejende kan anses for at være i arbejdstagerens eller arbejdsgiverens interesse, hvilket de ovenstående momenter kan medvirke til en afklaring af.

7. Gennemgående kriterier

Gennem de ovenstående afsnit 3-6 er forskellige områder blevet analyseret med det formål at undersøge grænsen mellem arbejdsskader og fritidsskader. De ovenstående afsnit omhandler henholdsvis hjemmearbejdspladser, DHL-stafetten og andre sportsaktiviteter, julefrokoster og andre sociale arrangementer samt transport. I det følgende afsnit vil analysepunkterne fra de ovenstående afsnit blive sammenholdt og vurderet for, at der gennem en analyse på tværs af de forskellige afgrænsede situationer kan findes de centrale og gennemgående kriterier samt en overordnet grænse mellem arbejdsskader og fritidsskader, når skaden ikke opstår på den traditionelle arbejdsplads eller i den sædvanlige arbejdstid.

Af helt central og afgørende betydning for grænsen og derved spørgsmålet om, hvorvidt skaden kan anerkendes som en arbejdsskade, er en interesse- og ansvarsafvejning, idet anerkendelse kun kan ske, hvis arbejdsgiveren har ansvaret for omstændighederne på skadestidspunktet, og hvis skadelidtes adfærd på ulykkestidspunktet sker i arbejdsgiverens interesse.⁵¹ ASL dækker således ikke ulykker, hvor skadelidtes adfærd i overvejende grad kun er i skadelidtes egen

⁵⁰ Hansen og Rasmussen, s. 70

⁵¹ Ulfbeck, s. 49

interesse eller i øvrigt er af privat karakter, hvorfor der skal foretages en afgrænsning mellem arbejdsrelateret og privat adfærd.⁵²

Dette illustreres særligt af følgende domme, som har været analyseret i de ovenstående afsnit. Afgørelserne viser hvilke omstændigheder, som findes afgørende i grænsedragningen mellem arbejdsgiverens og arbejdstagerens interesse. Fra afsnittet om hjemmearbejdspladser kan nævnes *U 2010.963/2 V* og *PA U-13-08*, hvor Vestre Landsret og Ankestyrelsen fandt, at det afgørende var, hvorvidt det overvejende var i arbejdsgiverens interesse, at skadelidte arbejdede hjemmefra for derefter at køre direkte til et møde. Udfaldet i *dommen af 24. september 2012* afsagt af Retten i Sønderborg er ligeledes begrundet i, at skadelidtes arbejdsgiveren havde en overordnet interesse i DHL-stafetten samt medarbejdernes deltagelse heri. I *PA U-12-04* fandt Ankestyrelsen ud fra en vurdering af arrangementets form, indhold og deltagerkreds, at deltagelsen overvejende måtte anses for at være i skadelidtes private interesse og ikke i arbejdsgiverens interesse, og af den grund var der ikke tale om en arbejdsulykke. Ankestyrelsen vurderede i *PM 1-22*, at skadelidtes kørsel til kurset overvejende var i arbejdsgiverens interesse, idet arbejdsgiveren havde en økonomisk gevinst, og idet arbejdsgiveren i et relevant og tilstrækkeligt omfang tilrettelagde og rådede over kørslen. Betydningen af interesseafvejningen ved ulykker i forbindelse med transport understreges endvidere af bekendtgørelsens § 3, hvori det fremgår, at det er afgørende, om befordringen overvejende er i virksomhedens interesse, og i forlængelse heraf nævnes 3 forhold i § 3, som taler for dette.

Landsretten og Højesteret fandt ligeledes i *U 2024.1503 H*, at det var af afgørende betydning, hvorvidt flytningen af arbejdsbordet måtte anses for at være i arbejdstagerens egen private interesse, eller om flytningen var nødvendig og havde en naturlig forbindelse til arbejdet. Højesteret bemærkede, at arbejdsgiveren ingen indflydelse havde på flytningen eller placeringen af arbejdsbordet. En lignende begrundelse kendes fra baggrunden bag bekendtgørelsens § 1 om, at skader under befordring ikke kan anerkendes som en arbejdsskade, idet lovforslag 2003 nævner, at "*baggrunden er, at arbejdsgiveren ikke har nogen indflydelse på forholdene under de ansattes færden til og fra arbejde.*"⁵³

I forlængelse af vurderingen af interessen i skadelidtes adfærd på ulykkestidspunktet kan det konstateres, at det ligeledes skal vurderes om årsagen til ulykken er privat eller arbejdsrelateret. I Retten i Holbæks *dom af 29. juni 2023* og *PA U-9-06* faldt skadelidte på sin hjemmearbejdsplads over en privat genstand, henholdsvis en kasse og en barnecykel, som ingen forbindelse havde til arbejdet, og hvor arbejdsgiveren ingen indflydelse havde på placeringen af genstanden, hvorfor ulykken ikke var omfattet af ASL. I *FED 2017.23 Ø* var årsagen til ulykken under julefrokosten ligeledes privat, idet skadelidtes besvimelse, som skete af private grunde, var årsagen til skaden. Ovenstående sager viser således, at såfremt årsagen til ulykken er af privat karakter, og såfremt arbejdstageren selv bærer risikoen for årsagen, kan skaden ikke anerkendes som en arbejdsskade. Skadelidtes handling på ulykkestidspunktet må ligeledes anses for at være af privat karakter, såfremt hændelsen sker på skadelidtes initiativ og ikke er et naturligt led i arbejdsgiverens arrangement. Der skal således foretages en undersøgelse af, om selve hændelsen kan betragtes som en del af arbejdsgiverens arrangement eller må anses for at være fritid. Dette illustreres navnlig af *PA 254-10*, hvor det centrale spørgsmål var, om skadelidtes deltagelse i en fodboldturnering var et naturligt led i firmaarrangementet, af *U 2019.3861 V*, hvor den essentielle problematik var, hvorvidt en ulykke opstået under leg og kådhed var en naturlig del af firmaarrangementet eller en privat handling, samt af *PA U-4-07*, hvor skadelidte

⁵² von Eyben og Isager, s. 437

⁵³ Lovforslag 2003, bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 4

under et teambuildingskursus på eget initiativ hoppede fra en gyngesæde på kursusstedets legeplads. I PA U-4-07 lagde Ankestyrelsen vægt på, at *”hændelsen, som medførte sikredes knæskade, var ikke en del af og havde ikke relation til det samlede kursusforløb, idet den ikke indgik som en del af kursusprogrammet, og idet den ikke var en del af en aktivitet, hvis udførelse var forventet af kursusarrangørerne eller virksomhedens ledelse.”*, hvorfor ulykken ikke var omfattet af ASL. Skadelidte bærer således selv ansvaret for ulykkestilfældet, når årsagen til ulykken er privat, eller når handlingen foretages på eget initiativ uden tilknytning til det officielle program, selvom ulykken opstår under et firmaarrangement omfattet af ASL.

Et andet gennemgående kriterie, som praksis har fundet afgørende i vurderingen af, hvorvidt en ulykke har en tilstrækkelig tilknytning til arbejdet og derved kan henføres til arbejdet, således at ulykken omfattes af loven, er, omfanget af arbejdsgiverens planlægning af og involvering i omstændighederne på ulykkestidspunktet. Dette kriterie fremhæves også af Hansen og Rasmussen⁵⁴ samt Kielberg⁵⁵ som afgørende for anerkendelsesspørgsmålet. Ankestyrelsen nævnte i PM 58-19, at det er af relevant betydning i vurderingen af, hvorvidt en skade opstået under en sportsaktivitet kan anerkendes som en arbejdsskade, om sportsaktiviteten foregår på arbejdsgiverens initiativ, om arbejdsgiveren opfordrer til deltagelse, om arbejdsgiveren finansierer aktiviteten, om arbejdsgiveren står for planlægningen og om arbejdstagerne er underlagt arbejdsgiverens instruktion. Alle ovenstående momenter kan henføres til vurderingen af graden af arbejdsgiverens involvering og planlægning. I U 2022.232 V om en skade under en DHL-stafet bemærkede byretten, at *”om en personskaade, opstået under et sportsarrangement, som ikke er en del af de normale arbejdsopgaver, er omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 5, må bero på en konkret vurdering af, i hvilket omfang arbejdsgiveren har været involveret i arrangementet.”*, hvilket understreger kriteriets afgørende betydning. Landsretten samt byretten lagde vægt på, at arbejdsgiveren ikke var arrangør eller med til at fastsætte rammerne for hverken løbet eller deltagelsen, at arbejdstageren ikke var underlagt instruktion fra arbejdsgiveren, og at arbejdsgiveren ikke tog initiativet til deltagelsen i arrangementet eller opfordrede arbejdstagerne til at deltage. Ankestyrelsen fremhæver i PA 7-09 og U-5-03 ligeledes arbejdsgiverens involvering som et afgørende moment, idet Ankestyrelsen lagde vægt på, at arbejdsgiveren havde tilrettelagt og finansieret arrangementet, at arbejdsgiveren havde opfordret de ansatte til at deltage, samt at både ledelsen og arbejdstagerne deltog i firmaarrangementet. Fra afsnittet om transport skal bekendtgørelsens § 3, nr. 2, hvoraf det fremgår, at arbejdsgiverens tilrettelæggelse og råden over selve befordringen taler for, at befordringen sker i virksomhedens interesse, nævnes, jf. U 2010.667 V. Vigtigheden af arbejdsgiverens planlægning og involvering understreges ligeledes af FED 2000.551 Ø, PA U-7-03 og FED 2021.59, hvor der i alle sager var tale om, at en anden end arbejdsgiveren stod for planlægningen, og at arbejdsgiveren ikke var involveret i arrangementet.

Værd at bemærke er endvidere, at der ved skader uden for den traditionelle arbejdsplads ikke gælder samme formodningsregel, som gælder, når skaden sker på arbejdspladsen. Ved ulykker på arbejdspladsen er der en formodning for, at ulykken skyldes arbejdet eller arbejdsforholdene, uanset at ulykken ikke har nogen forbindelse til de arbejdsprocesser, som arbejdet vedrører.⁵⁶ Som følge af at denne formodningsregel ikke er anvendelig på ulykker uden for den traditionelle arbejdsplads, påhviler der skadelidte en strengere bevisbyrde for, at skaden kan

⁵⁴ Hansen og Rasmussen, s. 60

⁵⁵ Kielberg, s. 197

⁵⁶ von Eyben og Isager, s. 437

anerkendes som en arbejdsskade. Skadelidte skal sandsynliggøre en årsagsforbindelse mellem ulykken og arbejdet.⁵⁷ Bevisbyrden understreges især af Højesteret i *U 2024.1503 H* og Ankestyrelsen i PM 8-22, hvor der i begrundelsen for afgørelsen var angivet, at

”da de arbejdsmæssige og private forhold er knyttet tæt sammen under hjemmearbejde, er der ikke denne formodning, og tilskadekomne skal sandsynliggøre en årsagsforbindelse mellem ulykken og arbejdet, eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår.”

Forskellen mellem anerkendelse af arbejdsskader, som indtræder på den traditionelle arbejdsplads eller inden for den sædvanlige arbejdstid, og arbejdsskader, som indtræder uden for den traditionelle arbejdsplads eller den sædvanlige arbejdstid, illustreres gennem en analyse af *U 2024.249 H* og *U 2024.257 H* samt sammenligning med den ovenstående analyse.

Højesteret har for nyligt i sagerne *U 2024.249 H* og *U 2024.257 H* vurderet, hvorvidt skadelidtes skade som følge af besvimelse på den traditionelle arbejdsplads kan anerkendes som en arbejdsskade efter ASL. I sagerne sad skadelidte og arbejdede, da skadelidte besvimede, hvorefter skadelidte faldt og slog hovedet mod gulvet. Skadelidte pådrog sig derved en personskade i form af henholdsvis posttraumatisk hovedpine og hjernerystelse. Højesteret fandt i sagerne, at hændelsen på arbejdet forårsagede personskaden, og at der dermed var tale om en ulykke i ASL § 6's forstand. Højesteret udtalte i sin begrundelse og resultatet til begge sager, at

”A [skadelidte] var i færd med at udføre sit arbejde, da hændelsen skete, og Højesteret finder, at hendes personskade må anses for at være en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, jf. lovens § 5. Dette gælder, selv om parterne er enige om, at hendes arbejde ikke var årsag til selve besvimelsen.

Efter det anførte må A's personskade – uanset årsagen til besvimelsen – således henføres til hendes arbejde eller de forhold, det er foregået under [...]”

Personskaden efter faldet på arbejdspladsen kunne således anerkendes som en arbejdsskade, selv om faldet skyldes skadelidtes besvimelse, som ikke var forårsaget af arbejdet, og som i sig selv ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade. Højesterets afgørelser viser, at det er uden betydning, at selve årsagen til skadepådragelsen er privat, idet skadelidte var på arbejde, da skaden indtrådte, og idet personskaden skete, da skadelidte ramte gulvet på arbejdspladsen.

FED 2017.23 Ø, som blev behandlet ovenfor under afsnittet om julefrokoster og andre sociale arrangementer, omhandler ligeledes den situation, hvor skadelidte besvimer og derved pådrager sig en personskade. I dommen vurderede landsretten først, hvorvidt selve arrangementet kunne anses som et firmaarrangement, således at skadelidte var på arbejde i lovens forstand på ulykkestidspunktet, hvilket besvares bekræftende af landsretten, hvorefter landsretten vurderede, hvorvidt besvimelsen og personskaden kunne anerkendes som en arbejdsskade. *FED 2017.23 Ø* indeholder således et ekstra spørgsmål, idet det først skal vurderes om arrangementet kan henføres til skadelidtes arbejde. Den afgørende forskel mellem de to Højesterets afgørelser og *FED 2017.23 Ø* er, at skadelidte i Højesterets domme pådrager sig en personskade, da skadelidte rammer gulvet på arbejdspladsen, hvorimod skadelidte i landsrettens afgørelse pådrager sig en personskade ved selve besvimelsen, da skadelidte laver et vrid i sit knæ. I alle tre sager vurderer retten, at en besvimelse, som skyldes private årsager, og som ikke er

⁵⁷ Kielberg, s. 171

forårsaget af arbejdet, ikke kan anerkendes som en personskade, men at en eventuel personskade, som opstår efter selve besvimelsen, kan anerkendes som en personskade.

I modsætning til ovenstående Højesterets domme, hvor personskaden kan anerkendes som en arbejdsskade til trods for, at årsagen bag ulykken er privat, er Retten i Holbæks *dom af 29. juni 2023* og PA *U-9-06*, hvor personskaden ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade med den begrundelse, at skadelidte faldt over en privat genstand. Forskellen mellem dommernes udfald må primært antages at være, at skadelidte i de to sidstnævnte domme havde en indflydelse på den private genstands placering, og at det var skadelidtes egen risiko, at skadelidte ikke havde ryddet op, inden hjemmearbejdsdagen begyndte, hvorimod skadelidte ikke har samme indflydelse på, hvornår skadelidte besvimer.

Gennem sammenligningen af dommene, hvor ulykken er sket på den traditionelle arbejdsplads, og dommene, hvor ulykken er sket uden for den traditionelle arbejdsplads, kan det ligeledes konstateres, at rettens behandling af sagen væsentlig adskiller sig derved, at retten i de tilfælde, hvor ulykken er sket uden for den traditionelle arbejdsplads, for det første skal vurdere, hvorvidt selve situationen på ulykkestidspunkt har en tilstrækkelig tilknytning til arbejde. Derefter skal retten ligesom i sagerne på arbejdspladsen vurdere, hvorvidt personskaden kan anerkendes som en arbejdsskade.

8. Konklusion

Specialet behandler afgørelser om, hvornår en skade er en følge af arbejdet eller de forhold, det foregår under, og derved arbejdsskadebegrebet med det formål at klarlægge retsstillingen for afgrænsningen mellem arbejdsskader og fritidsskader. Retten foretager en konkret vurdering af de specifikke omstændigheder i hver enkelt sag, jf. *U 2022.232 V*.

Det er afgørende, hvorvidt det efter en konkret vurdering af omstændighederne i den enkelte sag findes, at arbejdsgiveren har ansvaret for og interessen i handlingen på ulykkestidspunktet. Det kan på baggrund af ovenstående analyse i afsnit 3-6 konkluderes, at interesse- og ansvarsafvejningen er helt central og afgørende, idet momentet indgår med en vis vægt i hvert af ovenstående analyseafsnit, jf. *U 2010.963/2 V* og Retten i Sønderborgs *dom af 24. september 2012*. Af momentet kan udledes, at personskaden alene kan anerkendes som en arbejdsskade efter ASL, såfremt interesse- og ansvarsafvejningen er til skadelidtes fordel. Overordnet kan det konkluderes, at arrangementets form, indhold og deltagerkreds har betydning for, om arrangementet kan henføres til arbejdet og arbejdsgiverens interesse eller fritiden og arbejdstagerens private interesse, jf. PA *U-12-04*.

Det kan ligeledes konkluderes, at retten tillægger det afgørende vægt, om arbejdsgiveren har arrangeret eller på anden måde været involveret i hændelsen på ulykkestidspunktet, jf. PM *58-19* og *U 2022.232 V*. Arbejdsgiverens involvering og planlægning medvirker til at understrege arbejdsgiverens interesse i arrangementet. Graden af arbejdsgiverens involvering og planlægning er således et vigtigt moment at inddrage i vurderingen.

Andre momenter kan også indgå i rettens vurdering af, hvornår en skade er en følge af arbejdet eller de forhold, det foregår under. Det kan for det første konkluderes, at det kan indgå i vurderingen, hvorvidt årsagen til personskaden er privat eller arbejdsrelateret. Endvidere kan det være relevant at vurdere, om handlingen eller skadelidtes færden har en direkte forbindelse til arbejdet eller har en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet, jf. *U 2024.1503 H*, samt om hændelsen på ulykkestidspunktet kan anses for en del af arrangementet eller må være forventeligt for arrangøren, jf. PA *U-4-07* og *U 2019.3861 V*.

Det kan endvidere konkluderes, at uden for den traditionelle arbejdsplads gælder formodningsreglen om, at ulykker på arbejdspladsen skyldes arbejdet eller arbejdsforholdene, ikke. Af den grund påhviler der skadelidte en strengere bevisbyrde, idet skadelidte skal sandsynliggøre en årsagsforbindelse mellem ulykken og arbejdet, jf. *U 2024.1503 H* og *PM 8-22*. Det kan særligt gennem en analyse og sammenligning af *U 2024.249 H* og *U 2024.257 H* med *FED 2017.23 Ø* konkluderes, at der ved ulykker uden for den traditionelle arbejdsplads indgår et ekstra spørgsmål, idet retten i disse tilfælde først skal vurdere om arrangementet kan henføres til skadelidtes arbejde. Dette må ligeledes anses for at være en følge af formodningsreglens manglende anvendelighed på disse situationer.

9. Forkortelser

Følgende kursiverede forkortelser anvendes i specialet.

<i>ASL</i>	Arbejdsskadesikringsloven
<i>AES</i>	Arbejdsmarkedets Erhvervssikring
<i>FED</i>	Forsikrings- og Erstatningsretlig Domssamling
<i>H</i>	Højesteretsdom
<i>PA</i>	Principafgørelse
<i>PM</i>	Principmeddelelse
<i>U</i>	Ugeskrift for Retsvæsen
<i>V</i>	Vestre Landsrets dom
<i>Ø</i>	Østre Landsrets dom

10. Litteraturliste

Ved henvisning til lovgivning, forarbejder og litterære værker anvendes følgende kursiverede titler.

10.1. Lovgivning og forarbejder

<i>ASL</i>	Arbejdsskadesikringsloven LBKG 2022-08-19 nr. 1186 som ændret ved L 2023-06-13 nr. 753, L 2023-12-12 nr. 1538, L 2023-12-12 nr. 1540 og L 2023-12-12 nr. 1541
<i>ASL 2003</i>	Arbejdsskadesikringsloven Lov 2003-06-10 nr. 422

Bekendtgørelse Arbejdsskadesikring under befording til og fra arbejde BKG 2016-12-09 nr. 1606

Lovforslag 2003 Forslag til lov om arbejdsskadesikring
LFF 2003-04-09 nr. 216

10.2. Litterære værker

Blume

Peter Blume
Retssystemet og juridisk metode
4. udgave, 2020
Djøf Forlag

Bryde Andersen

Mads Bryde Andersen
Ret og metode
1. udgave, 2002
Gads Forlag

Evald og Schaumburg-Müller

Jens Evald & Sten Schaumburg-Müller
Retsfilosofi, retsvidenskab & retskildelære
1. udgave, 2004
Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Hansen og Rasmussen

Preben K. Hansen og Leif Rasmussen
Arbejdsskadesikringsloven
1. udgave, 2003
Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Kielberg

Mikael Kielberg
ved Niels-Henrik Dam og Niels Jochumsen
Arbejdsskadesikringsloven
7. udgave, 2021
Karnov Group

Tvarnø og Nielsen

Christina D. Tvarnø & Ruth Nielsen

Retskilder og retsteorier

6. reviderede udgave, 2021

Djøf Forlag

Ulfbeck

Vibe Ulfbeck (red.)

Arbejdstagerskader – afgrænsning, placering og kanalisering af ansvar.

1. udgave, 2014

Jurist- og økonomiforbundets forlag.

von Eyben og Isager

Bo von Eyben og Helle Isager

Lærebog i erstatningsret

10. udgave, 2024

Djøf Forlag

10.3. Artikler

Artiklen ”*Fald på trappe under hjemmearbejde anerkendt som arbejdsskade*” af advokat Finn Schwarz og advokat Bo Duedahl Uhrenfeldt, Horten

Nyt fra Ankestyrelsen nr. 7 oktober 2012 ”*Kan man få en arbejdsskade under DHL-stafetten?*” af specialkonsulent Ole Hamer Tamberg, Ankestyrelsen.

10.4. Hjemmesider

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (besøgt den 4. april 2024)

<https://www.aes.dk/om-arbejdsmarkedets-erhvervssikring>

Ankestyrelsens principafgørelser og principmeddelelser (besøgt 18. marts 2024)

<https://ast.dk/for-borgere-med-en-klagesag/sadan-behandler-vi-din-sag/hvad-er-en-afgørelse/hvornar-er-en-sag-principiel>

<https://ast.dk/til-myndigheder/vejledning-til-kommuner/artikel-bedre-overblik-over-princip-meddelelser>

Firmasport og arbejdsskader (besøgt den 21. marts 2024)

<https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikrings-selskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-ankendes/situationer-13>

Personalefest (besøgt den 22. april 2024)

<https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikrings-selskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-ankendes/situationer-15>

11. Afgørelsesregister

11.1. Ugeskrift for Retsvæsen og utrykte afgørelser

U 2004.832 H

U 2008.2406/2 H

U 2010.667 V

U 2010.963/2 V

Dom af 24. september 2012 af Retten i Sønderborg i sag BS C6-566/2011

U 2019.3861 V

U 2021.1951 H

Dom af 17. juni 2021 fra Østre Landsret i sag BS-41999/2020-OLR

U 2022.232 V

Dom af 29. juni 2023 fra Retten i Holbæk i sag BS-34935/2022-HBK

U 2024.1503 H

11.2. Forsikrings- og Erstatningsretlig Domssamling

FED 2000.551 Ø

FED 2017.23 Ø

FED 2021.59 V

11.3. Principmeddelelser og -afgørelser

Ankestyrelsens principafgørelse U-11-98

Ankestyrelsens principafgørelse U-5-03

Ankestyrelsens principafgørelse U-7-03

Ankestyrelsens principafgørelse U-12-04

Ankestyrelsens principafgørelse U-9-06

Ankestyrelsens principafgørelse U-4-07
Ankestyrelsens principafgørelse U-1-08
Ankestyrelsens principafgørelse U-13-08
Ankestyrelsens principafgørelse 7-09
Ankestyrelsens principafgørelse 254-10
Ankestyrelsens principafgørelse 23-14
Ankestyrelsens principmeddelelse 58-19
Ankestyrelsens principmeddelelse 1-22
Ankestyrelsens principmeddelelse 8-22
Ankestyrelsens principmeddelelse 40-22