

Den sikrede personkreds i arbejdsskadesikringsloven

The entitled group of persons in the Danish Workers' Compensations Act

af STINE SKØTT-PETERSEN

Formålet med afhandlingen har været at undersøge, hvornår en person er omfattet af den sikrede personkreds i arbejdsskadesikringsloven (ASL). Herunder indeholder afhandlingen også en undersøgelse af, hvornår en person der udfører foreningsarbejde og håndsrækningsarbejde er omfattet.

Betingelserne for, hvornår en person er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, følger af ASL § 2, stk. 1:

”Personer, der ansættes til at udføre arbejde her i landet for en arbejdsgiver, er berettigede efter denne lov, jf. §§ 5-7. Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående.” (fremhævet her)

Afhandlingen konkluderer, at personen skal opfylde betingelserne i ASL § 2, stk. 1 for at være omfattet af ASL. Dette indebærer, at personen skal indgå i et antagelsesforhold, hvorefter der dannes et over-/underordningsforhold mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren. Dertil gælder et krav om, at personen skal udføre arbejde. Dette omfatter alt arbejde for arbejdsgiveren i henhold til ASL § 4, stk. 1. Selvom der er en bred anerkendelse af, hvad arbejde indebærer, er det et krav, at skaden skal være forårsaget af arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet udføres. Derudover gælder et yderligere krav om, at der skal være en naturlig og nødvendig sammenhæng mellem arbejdet og skaden. Dertil gælder et kravet om, at arbejdet skal udføres "her i landet", hvilket indebærer, at arbejdet skal udføres i Danmark. Der er to undtagelser til denne betingelse; personer, der arbejder på et dansk skib i henhold til ASL § 2, stk. 4, og personer, der er udsendt til midlertidigt arbejde i udlandet i henhold til ASL § 3, nr. 3. Kravet om, at arbejdet skal udføres for en arbejdsgiver, skal forstås bredt, da enhver kan betragtes som arbejdsgiver, hvis vedkommende drager fordel af arbejdet og har ret til at give instruktioner. Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående. ASL § 2, stk. 1, indeholder derfor også et nyttekriterium, hvorefter en person også vil kunne omfattes af ASL, såfremt der ikke foreligger en egentlig ansættelse, men nyttekriteriet er opfyldt.

Foreningsarbejde og håndsrækningsarbejde er særlige arbejdssituationer, der adskiller sig fra den traditionelle ansættelse. For at foreningsarbejde er omfattet af ASL er det afgørende, om arbejdet er en del af foreningens formål, eller om arbejdet overskrider formålet. Hvis arbejdet overskrider foreningens formål, vil personen være omfattet af ASL.

For at håndsrækningsarbejde er omfattet af ASL er det afgørende, at følgende kriterier er opfyldt: der skal være tale om en reel arbejdsindsats, hjælpen skal ydes i en andens interesse, hjælpen skal være nødvendig ifølge en objektiv vurdering, og hjælpen skal ydes på baggrund af en opfordring eller accept af hjælpen. Hvis der ikke foreligger en opfordring, kan en ydet hjælp være omfattet af ASL efter reglerne om negotiorum gestio/uanmodet forretningsførelse.

Indforholdsfortegnelse

1. Abstract	3
2. Indledning.....	3
2.1 Problemformulering og struktur.....	4
2.2 Afgrænsning	4
3. Metode	5
4. Overordnet om arbejdsskadesikringsloven.....	5
4.1 Arbejdsskadesikringslovens formål og sikringspligt.....	5
4.2 Arbejdsskadebegrebet.....	6
4.3 Arbejdsskademyndighederne.....	7
5. Arbejdsskadesikringslovens § 2.....	7
5.1 Personen skal ansættes.....	8
5.1.1 Delkonklusion.....	13
5.2 Personen skal udføre arbejde	13
5.2.1 Delkonklusion.....	19
5.3 Arbejdet skal udføres her i landet.....	20
5.3.1 Personer der arbejder på dansk skib ASL § 2, stk. 4	21
5.3.2 Midlertidig arbejde i udlandet ASL § 3, nr. 3	22
5.3.3 Delkonklusion.....	23
5.4 Arbejdet skal udføres for en arbejdsgiver.....	23
5.4.1 Delkonklusion.....	26
5.5 Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående.....	26
5.5.1 Delkonklusion.....	27
6. Foreningsarbejde	27
6.4 Delkonklusion	32
7. Håndsrækninger	32
7.1 Delkonklusion	37
8. Konklusion.....	37
9. Litteraturfortegnelse og forkortelsesliste	39

1. Abstract

The purpose of this thesis is to examine under which circumstances persons are covered by the entitled group of persons in the Danish Workers' Compensations Act section 2(1), (hereafter WCA). This thesis will also examine which conditions need to be met for association work and favors to be covered by the WCA.

The WCA section 2(1), contains several conditions for persons to be covered by the law. The conditions state that persons must be employed to perform work in this country for an employer. The legal dogmatic method is used to examine these conditions.

The condition that an individual must be employed implies that there must be an employment relationship between the employer and the employee. An employment relationship implies that there is a legal subordination of the employee in relation to the employer, where the employer has the authority to instruct the employee. The condition that the person must perform work includes all work for the employer according to the WCA section 4(1). Although there is a wide range of recognition for what work includes, it is a requirement that the injury must be caused by the work or the conditions under which the work takes place. In addition, a further requirement applies that there must be a natural and necessary connection between the work and the injury. The condition that the work must be carried out in "*this country*" implies that the work must be carried out in Denmark. There are two exceptions for this condition, which is people working on a Danish ship according to the WCA section 2(4) and people sent for temporary work abroad according to the WCA section 3(3). The condition that the work must be carried out for an employer must be understood broadly, as anyone can be considered an employer if he benefits from the work and has the authority to instruct. The work can be paid or unpaid and can be permanent, temporary or casual. This indicates that the WCA contains a utility criterion. Therefore, a person will also be covered by the WCA if there is no actual employment.

Association work and favors are special work situations which differ from the traditional employment. In association work, it is essential whether the work is part of the association's purpose or whether the work exceeds the purpose. If the work exceeds the association's purpose, the person will be covered by the WCA. It is essential for favors that it meets the following criteria: there must be real work effort, the help must be provided in the interest of another person, the help must be necessary according to an objective assessment and the help must be provided based on a request or acceptance of the help.

This thesis has thereby determined that a person is covered by the WCA when conditions in the WCA section 2(1) are met.

2. Indledning

Når man som person kommer ud for en personskade under udførelsen af sit arbejde, er én af de afgørende momenter for at få erstatning efter arbejdsskadesikringsloven (herefter ASL),¹ at man er omfattet af den sikrede personkreds. Hvis man ikke er omfattet af den sikrede personkreds, vil man ikke være berettiget til erstatning efter ASL. Det er mere eller mindre almindeligt at udføre frivilligt arbejde og yde tjenester for venner og familie. Når man kommer ud for en personskade under udførelse af førnævnte, er det ikke altid, at man er klar over, at en skade er sket under forhold, der medfører, at skaden er omfattet af ASL. Den nugældende ASL kan dateres tilbage til 1898, hvor den første lov på

¹ LBKG nr. 1186 af 19. august 2022.

arbejdsskadeområdet blev vedtaget.² Loven blev vedtaget på baggrund af den øgede industrialisering i slutningen af 1800-tallet.³ Sidenhen er der kommet flere love og ændringslove som primært har udvidet dækningsområdet.

2.1 Problemformulering og struktur

Formålet med denne afhandling er at undersøge, hvornår en person er omfattet af den sikrede personkreds efter ASL § 2, stk. 1. Herunder vil afhandlingen desuden undersøge, hvornår en person, der udfører foreningsarbejde eller en håndsrækning er omfattet af ASL.

For at besvare problemstillingen er det nødvendigt indledningsvist at redegøre for arbejdsskadesystemet i afsnit 4. Gennemgangen af arbejdsskadesystemet vil ikke være en udtømmende behandling grundet afhandlingens begrænsede omfang, men har alene til formål at fastlægge rammen for arbejdsskadesystemet for fuldstændighedens- og forståelsens skyld for den videre behandling af problemformuleringen.

Derefter er afsnit 5 opbygget efter ordlyden i ASL § 2, stk. 1, som indeholder betingelserne for, hvornår man som person er omfattet af ASL. Afsnit 5 vil indeholde en behandling af, hvad betingelserne indebærer. Betingelserne er kumulative, hvilket betyder at alle betingelser skal være opfyldt, før en person er omfattet af ASL. Selvom der i afsnittene er anført, at en person er omfattet - såfremt den omhandlede betingelse er opfyldt - vil personen kun være omfattet, såfremt alle betingelser er opfyldt.

Foreningsarbejde og håndsrækninger er udskilt til særskilt behandling i afsnit 6 og 7 for at undersøge, under hvilke betingelser disse særlige arbejdslignende situationer kan være omfattet af ASL, selvom der ikke foreligger en traditionel ansættelse.

Afslutningsvis vil konklusionen på problemformuleringen fremgå i afsnit 8.

2.2 Afgrænsning

Den sikrede personkreds fremgår af ASL §§ 2-4 og afhandlingen er afgrænset til at behandle betingelserne i ASL § 2, stk. 1, for, hvornår man er omfattet af ASL. Grundet afhandlingens begrænsede omfang vil afhandlingen ikke behandle de enkelte persongrupper, som er omfattet af loven. Grundet udvidelsen af personkredsen ved 2003-loven⁴ med selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller, og idet der gælder en frivillig ordning for disse til at tegne forsikring, behandles denne persongruppe indledningsvist i afsnit 5. Personer der arbejder på danske skibe, og personer der har midlertidigt arbejde i udlandet vil kort blive behandlet i tilknytning til betingelsen om, at arbejdet skal udføres her i landet i afsnit 5.3.

I afsnit 5.2 behandles hvilket arbejde, der er omfattet af ASL. Behandlingen er ikke udtømmende og indeholder ikke en behandling af aktiviteterne i ASL § 4, stk. 2, nr. 1-4 og stk. 3 grundet afhandlingens begrænsede omfang.

² Lov nr. 4 af 15. januar 1898.

³ *Bertram* s. 1.

⁴ Lov nr. 422 af 10. juni 2003.

3. Metode

Til udarbejdelsen af afhandlingen er den retsdogmatiske metode anvendt. Det følger af *Evald og Schaumburg-Müller*, at retsdogmatikkens opgave er “[...] at beskrive, fortolke/analysere og systematisere gældende ret.”⁵ Af samme bog følger det, “[...] at de fleste retsdogmatiske forfattere i deres fremstillinger ikke konsekvent holder disse aktiviteter adskilt.”⁶ Det samme vil gøre sig gældende i denne afhandling.

Problemformuleringen vil blive besvaret igennem en ordlydsfortolkning af ASL § 2, stk. 1, med henblik på at undersøge omfanget af de begreber, der anvendes i bestemmelsen. Som fortolkningsbidrag anvendes forarbejder og retspraksis. På grund af muligheden for at anke afgørelser truffet af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (fremover AES)⁷ til Ankestyrelsen vil administrativ praksis i form af principafgørelser fra Ankestyrelsen blive inddraget. Principafgørelser er ikke endelige og kan indbringes for domstolene. Af denne grund har principafgørelser ikke samme retskildeværdi som domme afsagt ved domstolene. Henset til at mange afgørelser på arbejdsskadeområdet træffes af Ankestyrelsen og principafgørelserne anvendes som vejledning for senere afgørelser i Ankestyrelsen, er principmeddelelserne stadig en væsentlig kilde til fortolkning af loven.⁸

Selvom juridisk litteratur, notater og vejledninger ikke er retskilder, vil disse blive anvendt som fortolkningsbidrag.

4. Overordnet om arbejdsskadesikringsloven

4.1 Arbejdsskadesikringslovens formål og sikringspligt

Formålet med ASL er, at yde erstatning og godtgørelse til den tilskadekomne eller dennes efterladte ved en arbejdsskade, jf. ASL § 1, stk. 1.⁹ Det fremgår af forarbejderne, at det primære formål er at sikre, at tilskadekomne og efterladte får en økonomisk kompensation for de helbredsmæssige og sociale følger, som arbejdsskaden har forvoldt.¹⁰ Ligeledes fremgår det, at anerkendelse af personskade som en arbejdsskade har et forebyggende formål, som sætter større fokus på en forbedring af arbejdsmiljøet.¹¹ Derved indeholder ASL et beskyttelsesmæssigt hensyn til arbejdstageren.

Det følger af ASL § 1, stk. 1, 2. pkt., at arbejdsgiveren ikke behøver at have handlet ansvarspådragende, før arbejdstageren bliver omfattet af loven. Har arbejdsgiveren handlet ansvarspådragende kan arbejdstageren også være berettiget til erstatning efter erstatningsansvarsloven (herefter EAL).¹² Dækningen efter ASL er primær, hvorefter erstatning efter EAL nedsættes i det omfang skadelidte er berettiget til erstatning efter ASL, jf. ASL § 77, stk. 1. Det har væsentlig betydning for den tilskadekomnes erstatningskrav, hvorvidt vedkommende *kun* er berettiget til erstatning efter ASL eller om vedkommende både er berettiget til erstatning efter ASL og EAL, idet ASL ikke omfatter svie og smertegodtgørelse, tort godtgørelse, erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, begravelsesudgifter, andet

⁵ *Evald & Schaumburg-Müller*, s. 207.

⁶ *Ibid.* s. 213.

⁷ I 2016 skiftede Arbejdsskadestyrelsen navn til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Idet der blot er tale om en navneændring vil betegnelsen *AES* blive anvendt i afgørelser både før og efter 2016.

⁸ *Kielberg*, s. 5.

⁹ Ydelserne der kan komme til udbetaling efter ASL, fremgår som en udtømmende liste i ASL § 11. Ydelserne behandles ikke yderligere i denne afhandling.

¹⁰ FT 2002-03, Tillæg A, sp. 6602.

¹¹ *Ibid.*

¹² LBKG nr. 1070 af 24. august 2018.

tab og advokatudgifter. Såfremt den tilskadekomne er omfattet af både ASL og EAL kan den tilskadekomne være berettiget til de anførte godtgørelses- og erstatningskrav.

Af forarbejderne følger det, at en "[...] arbejdsgiver har objektivt ansvar for alle skader, der opstår som følge af arbejdet eller de forhold, hvorunder dette foregår."¹³ Mikael Kielberg (herefter Kielberg) anfører ligeledes, at "Arbejdsgiver har i henhold til arbejdsskadesikringsloven et objektivt ansvar for alle skader, der opstår som følge af arbejdet eller de forhold, hvorunder det foregår".¹⁴ Den rette betegnelse er, at der ikke gælder et objektivt ansvar men derimod, at der sker dækning på objektivt grundlag. Det indebærer, at betingelserne i loven skal være opfyldt før en person, er berettiget til erstatning efter ASL. Betingelserne indebærer, at en arbejdsskade anerkendes efter ASL §§ 5-7.¹⁵ Såfremt betingelserne for anerkendelse er opfyldt, vil tilskadekomne få erstatning uanset, om der er en erstatningsansvarlig efter de almindelige erstatningsretlige regler.

Arbejdsgiveren har en pligt til at tegne forsikring efter ASL § 50.¹⁶ Såfremt en arbejdsgiver ikke opfylder forsikringspligten og denne er sikringspligtig for en indtruffet skade, vil arbejdsgiveren skulle betale et præmiebeløb svarende til den præmie, som arbejdsgiveren skulle have betalt, såfremt denne havde opfyldt sikringspligten, jf. ASL § 51. Ved manglende tegning af forsikring udbetaler AES forskudsvis erstatning til den tilskadekomne, jf. ASL § 51, stk. 1. Herefter har AES fuld regres mod arbejdsgiveren, som skal refundere beløbet, medmindre der foreligger undskyldende omstændigheder, jf. ASL § 52, stk. 2. En arbejdsgiver, der undlader at tegne forsikring straffes ligeledes med en bøde, jf. ASL § 82, stk. 1.

4.2 Arbejdsskadebegrebet

Det er et krav, at skaden skal være forårsaget af arbejdet eller de forhold som arbejdet foregår under, jf. ASL §§ 5-7. Af ASL § 5, fremgår det, at "Ved arbejdsskade i denne lov forstås ulykke, jf. § 6, og erhvervssygdom, jf. § 7, der er en følge af arbejdet eller de forhold det foregår under, jf. dog § 10 a". Udgangspunktet er, at dækningen efter ASL indtræder, når arbejdstageren befinder sig på arbejdspladsen.¹⁷

Efter ASL § 6, stk. 1, forstås en ulykke som en personskade forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage. Derved er det krævet, at der er sket en hændelse eller påvirkning, som har medført en personskade. Derudover skal der være en årsagssammenhæng mellem hændelsen/påvirkningen og personskaden.¹⁸

Det følger endvidere af ASL § 6, stk. 2, 1. pkt., at en personskade kan være både fysisk eller psykisk og kan være varig eller forbigående. Derudover følger det af ASL § 6, stk. 2, 2. pkt., at det ikke er et krav, at personskaden medfører behandling eller, at personskaden er blevet behandlet.

En arbejdsskade kan også forekomme som en erhvervssygdom, jf. ASL § 5. Erhvervssygdomsbegrebet er toledet, jf. ASL §§ 7, stk. 1, nr. 1 og 7, stk. 1, nr. 2. Forskellen er, hvorvidt en sygdom er opført på fortegnelsen over erhvervssygdomme eller ej. Her gælder en formodning for, at der er årsagssammenhæng, når betingelserne i fortegnelsen er opfyldt. Andet led, jf. § 7, stk. 1, nr. 2,

¹³ FT 2002-03, Tillæg A, sp. 6602.

¹⁴ Kielberg, s. 78.

¹⁵ ASL §§ 5-7 behandles i afsnit 4.2.

¹⁶ FT 2002-03, Tillæg A, sp. 6600.

¹⁷ von Eyben & Isager, s. 436.

¹⁸ Kielberg, s. 260f.

omfatter sygdomme, der ikke er optaget i fortegnelsen, men som vurderet ud fra de konkrete tilfælde er forårsaget af arbejdets særlige art, jf. § 7, stk. 1, nr. 2 og stk. 3.

4.3 Arbejdsskademystighederne

AES har kompetencen til at træffe afgørelser i arbejdsskadesager, jf. ASL § 40, og er således 1. instans til at træffe afgørelse. AES er en selvejende institution administreret af ATP.¹⁹ AES' afgørelser efter ASL § 40 kan indbringes for Ankestyrelsen senest 4 uger efter, at klageren har modtaget afgørelsen, jf. ASL § 44, stk. 1-2. Det følger af ASL § 44, stk. 1, nr. 1-4, hvem der er berettiget til at indbringe AES' afgørelser for Ankestyrelsen. Ankestyrelsen er således 2. instans og sidste klageinstans. Ankestyrelsens afgørelse kan indbringes for domstolene, som træffer endelig afgørelse.

5. Arbejdsskadesikringslovens § 2

Udover, at betingelserne i ASL §§ 5-7, skal være opfyldt, før en arbejdsskade kan anerkendes, er det ligeledes et krav, at en person er omfattet af den berettigede personkreds efter ASL §§ 2-4, før der kan ske dækning efter ASL.

Hovedreglen om den sikrede personkreds findes i ASL § 2, stk. 1. Bestemmelsen angiver under hvilke betingelser, en person er omfattet efter loven.

ASL § 2, stk. 1, har følgende ordlyd:

”Personer, der ansættes til at udføre arbejde her i landet for en arbejdsgiver, er berettigede efter denne lov, jf. §§ 5-7. Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående.”

Betingelserne omfatter, at en person skal ansættes, personen skal udføre arbejde, arbejdet skal udføres her i landet og arbejdet skal udføres for en arbejdsgiver. Betingelserne er kumulative, hvorfor alle betingelser skal være opfyldte før en person, er omfattet af personkredsen. Betingelserne vil blive behandlet i de følgende afsnit.

Personer der er omfattet af den sikrede personkreds, er efter ASL § 2, lønmodtagere, medlemmer af arbejdsgiverens familie, selvstændige og arbejdsgiverens ægtefælle, når de er sikret efter ASL § 48 stk. 2, søfarende, personer der er antaget med eller uden løn til at udføre arbejde, levendefødte børn der har pådraget sig en fosterskade, personer som arbejder i udlandet, personer under uddannelse, vikarer, værnepligtige, fiskere, personer der laver foreningsarbejde, personer der er indkaldt i borgerligt eller kommunalt ombud, indsatte i fængsler/samfundstjeneste, børn og unge i opholdssteder og i døgninstitutioner.²⁰ De nævnte persongrupper vil ikke blive behandlet yderligere i denne afhandling, dog vil der kort redegøres for selvstændigt erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller straks nedenfor.

Ved ikrafttrædelsen af 2003-loven blev den sikrede personkreds udvidet med selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller, som alene er omfattet af loven, hvis de frivilligt har valgt at sikre sig efter ASL, jf. ASL § 48, stk. 2, jf. ASL § 2, stk. 3.²¹ Det fremgår af forarbejderne, at

¹⁹ LBKG nr. 980 af 9. september 2019.

²⁰ <https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikringssselskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-anerkendes/hvilke-personer> og Kielberg s. 84f.

²¹ FT 2002-03, Tillæg A, sp. 6597.

sikringsordningen er frivillig, idet selvstændigt erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller ved udvidelsen i 2003 har fået en ret - men ikke en pligt - til at sikre sig.²² Den frivillige sikring medfører, at selvstændige og medarbejdende ægtefæller sikres, som var de ansatte.

De afgørende kriterier for, hvorvidt en person er selvstændig erhvervsdrivende eller lønmodtager er, hvorvidt der kræves kapitalindsats, om der er økonomisk risiko, om man har eget arbejdsudstyr, om man fremstår som særlig kyndig, om man selv kan prisfastsætte sit arbejde eller om man er ansat på timeløn, om man må sælge andre produkter, og om man betragtes som selvstændig efter skatte- og toldlovgivningen.²³ Derudover følger det af **PA 89-11**, at det har betydning, om et arbejde er et naturligt led i en selvstændig erhvervsdrivendes virksomhed. Derudover følger det af **PA 45-10**, at det har betydning om en person er underlagt instruktionsbeføjelser i forhold til arbejds udførelse.²⁴

5.1 Personen skal ansættes

Det følger af ordlyden i ASL § 2, stk. 1, at "*Personer, der ansættes til at udføre arbejde [...] er berettiget efter denne lov [...]*". Idet en person for det første skal ansættes for at være omfattet af ASL, er det nødvendigt at definere ordet "ansættes".

Den forudgående lov fra 1992 anvendte ordet "*antaget*" i stedet for "*ansættes*".²⁵ Det følger af forarbejderne til 2003-loven, at "*Stk. 1 er sprogligt forenklet*".²⁶ Indsættelsen af ordet "*ansættes*" i 2003-loven i stedet for "*antaget*" er dermed kun en sproglig forenkling og ikke en realitetsændring.²⁷

1992-loven er en videreførelse af 1978-loven.²⁸ Af forarbejderne til 1978-loven følger det, at "*Enhver person, der er antaget til at udføre arbejde her i landet er forsikringsberettiget*".²⁹ Ved lovændringen i 1978 blev den forsikrede personkreds samlet i én bestemmelse, hvorefter retten til forsikring blev gjort til det primære forhold.³⁰ Før lovændringen i 1978 gjaldt det omvendte - at man tog udgangspunkt i arbejdsgiverens forsikringspligt og derigennem indirekte beskrev, hvem der var omfattet af personkredsen.³¹

Det følger af den nugældende ordlyd, at en person skal ansættes, jf. ASL § 2, stk. 1. Efter almindelig sprogbrug indebærer dette, at der foreligger et ansættelsesforhold mellem en arbejdstager og en arbejdsgiver. Hverken ansættelseslovgivningen eller den kollektive arbejdsret indeholder en definition på, hvad der skal forstås ved et ansættelsesforhold/lønmodtagerforhold, da kravene varierer alt efter, hvilken lovgivning der danner grundlag for fortolkning.³²

²² Ibid.

²³ Kielberg, s. 91.

²⁴ PA 45-10 behandles i afsnit 5.1.

²⁵ Lov nr. 390 af 20. maj 1992.

²⁶ FT 2002-03, Tillæg A, sp. 6613.

²⁷ Ibid.

²⁸ Lov nr. 79 af 8. marts 1978.

²⁹ FT 1977-78, Tillæg A, sp. 915.

³⁰ Ibid. sp. 926.

³¹ Ibid.

³² Haug og Schwarz s. 33 og Hasselbalch s. 30.

Kielberg anfører, at der skal foreligge et antagelsesforhold, før forholdet er omfattet af ASL.³³ Hvad der nærmere er kendetegnende ved et antagelsesforhold, fremgår blandt andet af **PA 45-10**. Sagen handler om en familieplejer, som havde en kontrakt med en kommune om pleje af et barn. Kontrakten indeholdt oplysninger om plejefamilien og plejebarnet, vederlagets størrelse og aftaler i øvrigt.

Ankestyrelsen lagde i afgørelsen *særligt* vægt på, at familieplejeren blev aflønnet for sit arbejde med A-indkomst og optjente feriepenge. Det var Ankestyrelsens vurdering, at disse to momenter kendetegner et tjenesteforhold. Derudover lagde Ankestyrelsen vægt på, at familieplejeren var undergivet en vis instruktionsbeføjelse, at kommunen førte tilsyn med plejeforholdet og familieplejeren ikke var selvstændig erhvervsdrivende, da han ikke havde nogen økonomisk risiko. Familieplejeren var derfor omfattet af personkredsen.

Ankestyrelsen foretog en konkret vurdering i sagen. Idet principafgørelser anvendes til vejledning for senere afgørelser, kan afgørelsen alligevel tillægges en betydning. Det kan udledes af afgørelsen, at det der kendetegner et tjenesteforhold blandt andet er, at arbejdstageren aflønnes med A-indkomst og optjener feriepenge. Derudover har det betydning for vurderingen, hvorvidt arbejdstageren er undergivet en instruktionsbeføjelse.

Dette følger også af **PA 37-14**. Sagen handler om, hvorvidt en person, der passede et sygt barn i eget hjem - og derfor var berettiget til tabt arbejdsfortjeneste efter den sociale lovgivning - var omfattet af den sikrede personkreds i ASL § 2, stk. 1. Ankestyrelsen afgjorde, at personen ikke var omfattet af den sikrede personkreds, og personen var derfor ikke berettiget til ydelser efter ASL. I afgørelsen blev der lagt vægt på, at personen ikke var ansat af kommunen til at passe det syge barn.

Afgørelsen fremhæver, at det er en forudsætning, at der indgås en aftale om, at der udføres "*[...] et egentligt stykke arbejde.*" Derudover er det en forudsætning, at der foreligger et tjenesteforhold. Afgørelsen klarlægger, at der ved tjenesteforhold forstås, "*[...] at den ene part er at betragte som arbejdsgiver med ret til at lede arbejdet og føre tilsyn med dets udførelse. Den anden part skal være at betragte som arbejdstager, der stiller sin arbejdskraft til rådighed og som skal tåle at blive instrueret om arbejdets udførelse og at der føres tilsyn hermed.*" Et tjenesteforhold karakteriseres derfor som et over-/underordningsforhold.

Afgørelsen fastlægger, at det, at man har modtaget tabt arbejdsfortjeneste efter serviceloven, ikke kan sidestilles med, at man er antaget til at udføre arbejde i en arbejdsgivers tjeneste. Begrundelsen er, at der ikke foreligger en "*[...] instruktionsbeføjelse eller andre forhold, der kan indikere, at der er et ansættelsesforhold mellem en kommune, der yder kompensation for tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af sygt barn i hjemmet, og en forælder, der plejer eget sygt barn eller børn i eget hjem.*"

Det kan udledes af afgørelsen, at der foreligger et antagelsesforhold, når arbejdstageren er undergivet - og arbejdsgiveren har - instruktionsbeføjelser. Der skal dermed foreligge et over-/underordningsforhold dvs. et tjenesteforhold, før der er tale om et antagelsesforhold.

³³ Kielberg s. 87. Hertil anfører Kielberg også, at kravet om antagelsesforhold ikke følger for skoleelever, studerende og uddannelsessøgende under praktisk arbejde, for personer der udfører borgerlige ombud, for værnepligtige, for personer med ophold i visse døgninstitutioner, for vaccinationsskadede, for personer i vejledning og opkvalificering efter den sociale lovgivning og for indsatte i Kriminalforsorgens institutioner. Disse personer er kun omfattet af ASL, såfremt der er hjemmel hertil.

Antagelsesforholdet er også behandlet i **U 2015.3687 H**. Sagen handler om en bokser, som fik anerkendt sin hjerneskode som en erhvervs sygdom. Tvisten i sagen drejede sig hovedsageligt om, hvorvidt bokserens manager var at anse som rette sikringspligtige arbejdsgiver.³⁴ Bokseren blev i sagen anset som værende omfattet af den sikrede personkreds, hvorfor dommen også er relevant for fortolkningen af ansættelsesbegrebet.

Det fremgår, at Ankestyrelsens opfattelse er, at *"Et antagelsesforhold forudsætter, at der foreligger en form for aftale mellem den, der udfører, og den, der får udført arbejdet. Et antagelsesforhold indebærer normalt også, at den, der får udført arbejdet, er den, der tilrettelægger arbejdet."*³⁵

I sagen var bokseren omfattet af den sikrede personkreds, idet Ankestyrelsen fandt, at der mellem bokseren og manageren forelå et antagelsesforhold.³⁶ Ankestyrelsen lagde herved vægt på, at bokseren ikke måtte benytte andre managere, hvorfor Ankestyrelsen mente, at manageren havde en væsentligt økonomisk interesse i bokserens karriere. Derudover blev det tillagt vægt, at bokseren *"[...] ikke måtte deltage i andre kampe, konkurrencer, opvisninger mv. end dem [...]"*³⁷, som manageren *"[...] havde givet tilladelse til, ligesom du [bokseren] ikke måtte lade dit [sit] navn udnytte kommercielt uden forudgående skriftlig accept fra [...]"*³⁸ manageren. Derudover måtte bokseren heller ikke *"[...] deltage i andet træningsprogram, benytte anden træner, træningsfaciliteter, tøj eller bokseudstyr med eller uden reklamer i træningslokaler, boksering under kamp, ved pressemøder og ved anden offentlig fremtræden, end det, som [manageren] fandt rigtigst og nødvendigt."*³⁹ På den baggrund var det Ankestyrelsens vurdering, at manageren havde haft en omfattende instruktionsbeføjelse.

Til afgørelsen anførte Ankestyrelsen, at det ikke var afgørende for resultatet, at bokseren modtog 2/3 af indtægterne og manageren alene fik 1/3, samt at det var uden betydning, at manageren ikke var opført som udbetaleren af bokserens løn, da manageren havde *"[...] en meget omfattende instruktionsbeføjelse."*⁴⁰

Manageren lagde sag an mod Ankestyrelsen med påstand om, *"[...] at sagsøgte [Ankestyrelsen] tilpligtes at anerkende, at sagsøgeren ikke er rette sikringspligtige arbejdsgiver [...]"*.⁴¹ Ankestyrelsen anførte til støtte for sin påstand om frifindelse, at *"Afgørende for vurderingen af, om en person er berettiget efter arbejdsskadesikringslovens § 2, stk. 1, og hvem der i givet fald er sikringspligtig arbejdsgiver, er, om der foreligger et antagelsesforhold."*⁴² Yderligere anføres det, at *"Hvor spørgsmålet er, om en aftale må anses for en aftale mellem to selvstændigt erhvervsdrivende eller for en aftale om et antagelsesforhold i arbejdsskadesikringslovens § 2, stk. 1's forstand, bliver det afgørende, om den ene af parterne har kunnet udøve instruktionsbeføjelser over for den anden, hvilket er det centrale kendetegn for et antagelsesforhold."*⁴³

³⁴ Dommen vil også blive behandlet i forhold til arbejdsgiverbegrebet i afsnit 5.4.

³⁵ U 2015.3687 H, s. 3690 f.

³⁶ Ibid.

³⁷ Ibid. s. 3690.

³⁸ Ibid.

³⁹ Ibid. s. 3690f.

⁴⁰ Ibid. s. 3691.

⁴¹ Ibid. s. 3688 f.

⁴² Ibid. s. 3695 f.

⁴³ Ibid.

Ankestyrelsen anfører, at begrebet antagelsesforhold skal fortolkes autonomt.⁴⁴ Det vil sige, at det ikke var afgørende, at bokseren i selve aftalen mellem bokseren og manageren blev betragtet som selvstændigt erhvervsdrivende.⁴⁵ ”For bedømmelsen af, om en aftale indebærer et antagelsesforhold i arbejdsskadesikringslovens forstand, er benævnelsen af aftalen endvidere uden selvstændig betydning. Det afgørende er aftalens indhold.”⁴⁶

I sagen udnyttede manageren ikke selve instruktionsbeføjelsen. Ankestyrelsen anfører, at der påhviler manageren en streng bevisbyrde for, at hun var afskåret fra at udøve instruktionsbeføjelser.⁴⁷ Manageren havde i sagen ikke løftet denne bevisbyrde, hvorfor det var uden betydning, at manageren ikke udnyttede instruktionsbeføjelsen. Det, at manageren havde muligheden for at udøve instruktionsbeføjelsen overfor bokseren, blev derfor afgørende.

Af landsrettens præmisser følger det, at manageren var tillagt ”[...] meget vidtgående instruktionsbeføjelser over for B [bokseren], ligesom kontrakten havde en betydelig økonomisk og erhvervsmæssig interesse for hende [manageren]. På denne baggrund finder landsretten, at der var tale om et antagelsesforhold omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 2, stk. 1 [...]”.

Højesteret stadfæster landsrettens afgørelse og anfører, at der ved vurderingen af, hvorvidt der foreligger et ansættelsesforhold i lovens forstand, må lægges vægt på, om manageren havde en økonomisk og erhvervsmæssig interesse i bokserens kampe, og hvilke instruktionsbeføjelser manageren havde overfor bokseren.

Af dommen kan det udledes, at der foreligger et antagelsesforhold, når der er en aftale mellem en ansat og en arbejdsgiver. Derudover kan det udledes, at et antagelsesforhold er kendetegnet ved, at der foreligger en instruktionsbeføjelse, og arbejdsgiveren har en økonomisk interesse. Selvom en part betragtes som selvstændigt erhvervsdrivende i en kontrakt, kan der foreligge et antagelsesforhold, idet det er aftalens indhold, der er afgørende for vurderingen. Som anført i dommen er det afgørende for vurderingen, hvorvidt en person har instruktionsbeføjelsen og omfanget af instruktionsbeføjelsen. I Højesterets præmisser henvises til afgørelsen **FED 1995.1362 Ø**, som er et eksempel på en praksis, som fastslår, at ASL ikke er begrænset til egentlige traditionelle ansættelsesforhold. ASL har dermed et bredere dækningsområde end det almindelige lønmodtagerforhold. Selvom U 2015.3687 H er konkret formuleret, kan dommen anvendes som fortolkningsbidrag i senere afgørelser, som vedrører spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger et antagelsesforhold, idet dommen også er generelt formuleret i forhold til, hvad der skal ligges vægt på, før der foreligger et ansættelsesforhold i lovens forstand.

I U 2015.3687 H blev bokseren anset som værende i et antagelsesforhold. Dette var derimod ikke tilfældet i **FED 2016.64 Ø**, hvor en elev ikke blev anset for værende ansat af den landbrugsskole, hvorpå eleven gik på skadestidspunktet.

FED 2016.64 Ø handler om en elev under uddannelse som anlægsgartner. Som led i uddannelsen boede eleven på en landbrugsskole og arbejdede ulønnet og frivilligt. Uden en formel aftale mellem landbrugsskolen og eleven, udførte eleven arbejdsopgaver, som ikke var omfattet af elevens uddannelse som anlægsgartner, bl.a. køre med minilæsser som eleven havde erfaring med. Eleven væltede under en kørsel med minilæsseren, hvor eleven fik sit ben i klemme og pådrog sig en personskade.

⁴⁴ Ibid. s. 3695.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Ibid. s. 3690f.

En væsentlighed på skadestidspunktet var, at eleven kørte med gafler på minilæsseren, hvilket ikke var tilladt, da det krævede et truckcertifikat, som eleven ikke havde. Sagen vedrører, hvorvidt eleven blev anset for ansat efter ASL § 2, stk. 1, og dermed, hvorvidt eleven var dækket efter ASL.

Under sagen foretog Arbejdstilsynet et tilsynsbesøg, hvor det blev vurderet, at eleven om morgenen før sin almindelige arbejdstid og på eget initiativ havde taget minilæsseren og kørt en wrapballe væk. Denne type arbejdsopgave var ikke en del af elevens arbejdsfunktion, da han var i lære som anlægsgartner.

Arbejdstilsynet foretog en konkret vurdering og fandt ikke anledning til at reagere, idet der var tale om en abnorm/uforudsigelig handling fra elevens side, som landbrugsskolen efter Arbejdstilsynets vurdering ikke hæftede for.

Af byrettens begrundelse følger det, at eleven ikke havde godtgjort, at han var blevet bedt om at hjælpe på skadestidspunktet. Desuden finder byretten heller ikke, at eleven *"[...] har godtgjort, at han er blevet opfordret til en håndsrekning eller [...]"*, at landbrugsskolen *"[...] stiltiende har accepteret en arbejdsydelse omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 2, stk. 1."* Byrettens vurdering var, at elevens arbejde på landbrugsskolen *"[...] udgjorde en frivillig aktivitet, der udsprang af egen interesse [...]"*, hvorfor eleven ikke var omfattet af ASL § 2, stk. 1.

Landsrettens dom er afsagt med dissens. Flertallet udtalte, at arbejdet var begrænset både tids- og indholdsmæssigt af de aftaler, som eleven havde indgået med landbrugsskolens ansatte. Derudover udtaltes, at den kørsel, som eleven foretog med minilæsseren, var forbeholdt de ansatte på skolen. Hertil var det flertallets vurdering, at eleven ikke havde godtgjort, at han enten udtrykkeligt eller ved skolens stiltiende accept måtte anses for ansat til at udføre arbejdet på skolen. På denne baggrund var det flertallets vurdering, at eleven ikke var omfattet af den sikrede personkreds efter ASL § 2, stk. 1, og byrettens dom blev stadfæstet.

Mindretallet udtalte, at arbejdet - som eleven udførte jævnligt - foregik efter aftale med og havde en sådan nytte for landbrugsskolen, at det var omfattet af ASL § 2, stk. 1. Mindretallet lagde vægt på, at arbejdet - som eleven havde udført - havde en sådan sammenhæng med tidligere udført arbejde, at det måtte anses som værende omfattet af ASL § 2, stk. 1 - selvom eleven *"ikke [havde] bevist, at der forelå en udtrykkelig aftale om hans arbejde på ulykkestidspunktet."* Mindretallet stemte derfor for at tage elevens påstand til følge.

Af dommen kan det udledes, at såfremt eleven havde godtgjort, at der var indgået en aftale om arbejdet - enten udtrykkeligt eller ved stiltiende accept - ville eleven blive anset som ansat efter loven. Derved kan aftaler om ansættelse også indgås stiltiende.⁴⁸ Endvidere kan det udledes, at frivillige aktiviteter af egen interesse ikke kan anses som en ansættelse. Selvom dommen er afsagt med dissens, kan mindretallets begrundelse stadig tillægges betydning, idet dommen er konkret begrundet. Af mindretallets begrundelse kan det udledes, at hvis en tilskadekomne kan bevise, at det arbejde han udførte, da skaden skete, har en sådan sammenhæng med tidligere udført arbejde - som er omfattet af ASL - kan den tilskadekomne være omfattet af ASL. Den vurdering er ikke tiltrådt af flertallet, hvorfor begrundelsen som udgangspunkt ikke vil blive fulgt i senere afgørelser. Dog vil mindretallets synspunkt kunne anvendes i senere afgørelser, hvor der er usikkerhed om, hvorvidt forholdene i den

⁴⁸ Ligeledes er anført i *Kielberg*, s. 103 og *Hasselbalch*, s. 249.

konkrete sag kan sammenlignes helt med FED 2016.64 Ø.⁴⁹ Hvis tilfældet i en senere sag er, at arbejdet der udføres på skadestidspunktet har en sammenhæng med tidligere udført arbejde omfattet af ASL, kan personen være omfattet af ASL.

Indgåelse af en aftale om arbejde kan indgås både skriftligt og mundtligt.⁵⁰ Derudover er det ikke et krav, at der foreligger en direkte aftale mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren, da stiltiende modtagelse af hjælp - som udledt af FED 2016.64 Ø - til at udføre arbejde kan være omfattet af loven.

Et antagelsesforhold fortsætter, selvom en lønmodtager er på barselsorlov, idet man ved orlovens afslutning har ret til at vende tilbage til sit arbejde. Det følger af **PA 100-12**, hvor en kvinde på barselsorlov blev orienteret af sin kollega, at deres fælles kollega var blevet dræbt af sin klient. Herefter blev kvinden tilbudt overvågning, idet gerningsmanden endnu ikke var varetægtsfængslet. Kvinden pådrog sig som følge af hændelsen en psykisk arbejdsskade, som grundet det igangværende antagelsesforhold blev anerkendt som en arbejdsskade. Kvinden var dermed omfattet af den berettigede personkreds i ASL § 2, stk. 1.

5.1.1 Delkonklusion

Det kan konkluderes, at lovtekstens ordvalg af "*ansættes*" indebærer, at den ansatte skal indgå i et antagelsesforhold. Et antagelsesforhold foreligger, når der indgås en aftale om arbejde, hvorefter der dannes et tjenesteforhold, dvs. et over- underordningsforhold mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. Derved får arbejdsgiveren bestemmelsesretten over arbejdstagerens arbejdskraft og har derved instruktionsbeføjelsen over for arbejdstageren.

Kendetegnet ved et antagelsesforhold, er bl.a., at arbejdstageren aflønnes med A-indkomst og optjener feriepenge samt er undergivet en instruktionsbeføjelse. Det er selve aftalens indhold, der er afgørende for, hvorvidt der foreligger et antagelsesforhold. Dette indebærer, at selvom man har aftalt, at man skal anses som selvstændig erhvervsdrivende, kan aftalens indhold medføre, at dette tilsidesættes, jf. U 2015.3687 H.

Når en ansættelse fortsætter - fx pga. orlov - foreligger der et igangværende antagelsesforhold, hvorfor man under orlov fortsat kan være omfattet af personkredsen. Antagelsesforholdet indebærer dermed sikring af en bred gruppe af personer.

Det kan desuden konkluderes, at en aftale om arbejde kan indgås skriftligt, mundtligt eller stiltiende. Frivillige aktiviteter af egen interesse kan ikke anses som ansættelse i lovens forstand. Hvis en tilskadekomne kan bevise, at arbejdet har en sammenhæng med tidligere udført arbejde, vil den tilskadekomne kunne være omfattet af loven.

5.2 Personen skal udføre arbejde

En person der er ansat i lovens forstand, skal "[...] *ansættes til at udføre arbejde* [...]"., jf. ASL § 2, stk. 1. Det er derfor nødvendigt at definere ordet "arbejde".

⁴⁹ Evald, s. 134.

⁵⁰ Mundtlige aftaler er lige så bindende som skriftlige, jf. DL 5-1-2 og forudsætningsvis AFTL § 3, stk. 2. Manglende skriftlighed af de centrale vilkår kan dog medføre et godtgørelseskrav mod arbejdsgiveren. Se *Hasselbalch*, s. 249 ff.

Ved den første lov fra 1898 var det direkte anført i lovtæksten, hvilket arbejde der var anset som dækket efter loven.⁵¹ Fælles for det anførte arbejde var, at der ofte forelå høj risiko, der krævede særlige sikkerhedsforanstaltninger, og som krævede en form for teknisk erfaring for at kunne udføre arbejdet.

Af forarbejderne til loven fra 1978 fremgår det, at virksomhedens art og omfang er uden betydning for, hvorvidt man er omfattet af personkredsen og dermed erstatningsberettiget, såfremt man har pådraget sig en arbejds-skade under arbejde, som man er antaget til at udføre her i landet.⁵²

Hvilket arbejde der er omfattet af den nugældende ASL fremgår af ASL § 4, stk. 1:

”Alt arbejde for arbejdsgiveren er omfattet af arbejds-skadesikringen. Det gælder arbejde i dennes virksomhed, erhvervsmæssigt eller ej, og i arbejdsgiverens personlige husholdning samt udførelse af privat tjeneste for arbejdsgiveren og dennes familie.”

Nugældende ASL § 4, stk. 1, er en videreførelse af 1978-lovens § 2,⁵³ som er en videreførelse af 1933-lovens⁵⁴ §§ 54, 61 og 73.⁵⁵

I henhold til ASL § 4, stk. 2, nr. 1-4, fremgår det, at personer der udfører de i bestemmelsen anførte aktiviteter er omfattet af loven uanset, at disse aktiviteter normalvis ikke opfylder betingelserne for at være arbejde omfattet af personkredsen. Disse aktiviteter omfatter udøvelse af borgerlige eller kommunale ombud, jf. nr. 1, varetagelse af tillidserhverv i forbindelse med de ansattes arbejdsforhold på virksomheden, jf. nr. 2, forsøg på at redde menneskeliv, forebygge ulykker eller afværge større materielle og kulturelle tab, når forsøget uden at være arbejde efter § 2, stk. 1, sker i sammenhæng med sådant arbejde, jf. nr. 3, forsøg på at redde menneskeliv her i landet, uden at forsøget er en naturlig del af den pågældendes arbejde, jf. nr. 4. Endvidere følger det af ASL § 4, stk. 3, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvornår loven skal gælde for skader opstået under befordring til og fra arbejde. Aktiviteterne i ASL § 4, stk. 2 og stk. 3 behandles ikke yderligere i denne afhandling.

Ole Hasselbalch (herefter *Hasselbalch*) anfører, at det er arbejdsaftalen, der er afgørende for, hvilket arbejde, som arbejdstageren skal udføre i et ansættelsesforhold.⁵⁶ *Kielberg* anfører dog, at ” [...] selv om en person er ansat af en arbejdsgiver til at udføre arbejde af en bestemt art, vil han være dækket af sikringen, uanset hvilket arbejde, han udfører for arbejdsgiveren.”⁵⁷ Desuden anfører *Kielberg*, at den tilskadekomne vil være dækket, når den tilskadekomne udfører sit sædvanlige arbejde.⁵⁸ Til vurderingen af, om arbejdet er omfattet, kan ansættelsesaftalen derfor anvendes som bidrag til vurderingen, men den vil ikke være eneafgørende, for om arbejdet anses som sikret efter ASL.

⁵¹ 1898-loven § 4, litra A og B.

⁵² FT 1977-78, Tillæg A, sp. 926.

⁵³ FT 2002-03, Tillæg A, sp. 6613.

⁵⁴ Lov nr. 183 af 20. maj 1933.

⁵⁵ FT 1977-78, Tillæg A, sp. 926.

⁵⁶ *Hasselbalch*, s. 459.

⁵⁷ *Kielberg*, s. 135.

⁵⁸ *Ibid.* s. 171.

Dog er det ikke alene arbejdsaftalen, der kan fastlægge om et udført arbejde er omfattet af ASL, da det også har betydning, om skaden er forårsaget af arbejdet eller de forhold, det foregår under, jf. ASL § 5.

Det følger af forarbejderne til ASL § 5, at *"Sker skaden eksempelvis i fritiden eller under private ærinder, eller sker skaden på vej til et fast arbejdssted eller på vej hjem fra arbejdsstedet, vil skaden normalt ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade, selv om kravene i øvrigt er opfyldt."*⁵⁹

For at fastslå, hvad domstolen og Ankestyrelsen tillægger vægt i deres vurdering, foretages nedenfor en ikke udtømmende gennemgang af, hvad der i retspraksis har været genstand for prøvelse i forhold til, om handlingen kan betragtes som arbejde sikret efter ASL.

Efter praksis gælder der en formodning for, at hvis skaden er sket på arbejdsstedet, er skaden en følge af arbejdet eller de forhold, det foregår under, jf. **PA 28-22**.⁶⁰ Af PA 28-22 fremgår det, at formodningsregelen også gælder på tidspunktet for arbejdets start og arbejdets afslutning.⁶¹ Ligeledes fremgår det, at der *"Ved arbejdsstedet forstås et eller flere geografisk afgrænsede steder, distrikter eller områder, hvor arbejdet som hovedregel udføres. Til arbejdsstedet medregnes parkeringsarealer, gårdspladser, havneområder og andre udendørsarealer, når disse er forbundet med arbejdsstedet ved veje, stier eller lignende, der hører til arbejdsgivers matrikel, eller som arbejdsgiver på anden måde disponerer over."* Afgørelsen fastslår, at hvis den tilskadekomne på arbejdsstedet glider/falder/snubler, vælter på sin cykel eller bliver påkørt, er udgangspunktet, at det er en følge af arbejdet eller de forhold, det foregår under. I overensstemmelse med forarbejderne til ASL § 5, fastslår afgørelsen også, at private handlinger ikke er omfattet af loven.⁶²

Af afgørelsen kan der udledes en formodningsregel. Formodningsreglen indebærer, at når en skade er sket på arbejdsstedet er der en formodning for, at skaden er sket som følge af arbejdet.

Det fremgår af **PA 73-19** - som vedrører to sager om tilskadekomst under rygepauser - at arbejdstageren er sikret ved almindelig færden på arbejdsstedet i arbejdstiden og i pauser i løbet af arbejdsdagen.⁶³ Modsat fremgår det også af denne afgørelse, at private handlinger ikke vil være omfattet af loven uanset, at de private handlinger foregår i arbejdstiden på arbejdspladsen. Det er derfor afgørende, hvorvidt en handling anses for værende en privat handling. Ved vurderingen af, om der er tale om en privat handling, foretager myndighederne en konkret afvejning. Det følger af afgørelsen, at der i vurderingen *kan* indgå følgende momenter: *"[...] personalepolitikken, regler om registrering af pauser, om der er anvist særlige områder på arbejdspladsen, hvor rygning skal finde sted, hvornår og hvor skaden sker i forhold til arbejdsgivers anvisninger."* Der er ikke tale om en udtømmende liste, hvorfor andre momenter vil kunne indgå i en konkret vurdering.

I sag nr. 1 var den tilskadekomne sikret, da arbejdsgiveren *"[...] havde tilladt og anvist, hvor rygning på arbejdspladsen skulle foregå, og at tilskadekomne endnu ikke havde flekset ud, da skaden skete"*, hvorfor *"[...] tilskadekomnes færden på ulykkestidspunktet måtte sidestilles med almindelig færden på arbejdspladsen i forbindelse med en pause og ikke et privat ærinde."*

⁵⁹ FT 2002-03, Tillæg A, sp. 6614.

⁶⁰ Dette fremgår også af *von Eyben & Isager*, s. 437.

⁶¹ Jf. PA 28-22.

⁶² FT 2002-03, Tillæg A, sp. 6614. Ligeledes er anført i *Kielberg*, s. 171.

⁶³ Ligeledes er anført i *Kielberg*, s. 171.

I *sag nr. 2* var den tilskadekomne ikke sikret, da den tilskadekomne havde afbrudt arbejdet for at udføre en privat handling. I vurderingen blev det tillagt vægt, at det ikke var tilladt at ryge i arbejdstiden eller på arbejdspladsen. Normalvis skulle den tilskadekomne flekse ud, når vedkommende skulle ryge. Det forhold at flekse ud i frokostpausen ikke registreres, og den tilskadekomne således teknisk set stadig var på arbejde havde ikke betydning for afgørelsen.

Den afgørende forskel mellem de to sager ligger i, hvorvidt skaden skete i forlængelse af handlinger, der var tilladte og anviste af arbejdsgiveren eller, hvorvidt der var tale om en aktivitet, der udtrykkeligt var et privat ærinde.

Kielberg anfører hertil, at færden uden for arbejdspladsen også vil kunne omfattes af loven, såfremt dette er arbejdsmæssigt begrundet.⁶⁴

Spisning er som udgangspunkt en privat handling, jf. **PA 52-19**. Spisning i arbejdstiden er dermed ikke sikret efter ASL. Det gælder selvom spisning er en del af arbejdet. PA 52-19 er en sammenskrivning af tre tidligere principafgørelser.

Sag nr. 1 handler om en ansat, der som led i sit pædagogiske arbejde havde spisning som en del af sit arbejde. Den tilskadekomne flækkede en tand i forbindelse med spisning af et stykke flæskesteg. Ankestyrelsen lagde vægt på, at skaden var sket som led i arbejdet, men fremhævede, at dette ikke var nok til, at skaden blev omfattet af ASL. Hertil bemærkede Ankestyrelsen, at der ikke var dokumenteret *"[...] en konkret forhøjet risiko ved spisningen på dit arbejde."* Det var Ankestyrelsens vurdering, at brusk og knogle i flæskesteg var almindeligt og ikke *"[...] skyldes uforsvarlig tilberedelse af maden eller andre forhold der har medført konkret forøget risiko, som din arbejdsgiver må bære risikoen for."* Afslutningsvis anførte Ankestyrelsen, at tyggeskader som udgangspunkt ikke kan anerkendes, men hovedreglen kan fraviges, såfremt det kan dokumenteres, at der er en konkret forhøjet risiko for tandskade ved spisning på arbejdet, som arbejdsgiveren må bære risikoen for. Da den tilskadekomne ikke kunne dokumentere en konkret forøget risiko ved spisning på arbejdet, havde den tilskadekomne ikke udført arbejde, der var omfattet af loven.

Sag nr. 2 handler om en ansat på et bosted for hjerneskadede. Som led i arbejdet skulle den ansatte lave mad med beboerne, hvor den ansatte under spisning bed i et stykke glas og knækkede en tand. Det blev tillagt vægt, at de hjerneskadede unge havde hjulpet med tilberedningen af maden, og at de ved eventuelle fremmedlegemer i maden ikke havde evne til at fjerne disse. Ankestyrelsen vurderede, at der var tale om en uforsvarlig tilberedelse af maden, hvorfor den tilskadekomne havde dokumenteret, at der var en konkret og forøget risiko for tandskaden, som arbejdsgiveren måtte bære risikoen for. Det fremgår af afgørelsen, at der ved vurderingen af, om der foreligger en konkret forøget risiko skal foretages en vurdering overfor risikoen at spise i hjemmet. Derudover må vurderingen tage udgangspunkt i, hvorvidt der er *"[...] et decideret fremmedlegeme i maden (skrue, glas mv) og ikke blot brusk, knogle, kerner eller lignende."* Afslutningsvis anførte Ankestyrelsen, at fremmedlegemer i mad på arbejdspladsen *"[...] kan tyde på uforsvarlig tilberedning, som arbejdsgiver må bære risikoen for."*

Sag nr. 3 handler om en ernæringsassistent, der som en del af sit arbejde var ansvarlig for kvaliteten af de råvarer, der blev brugt. Ernæringsassistenten fik en tandskade ved at tygge i en sveske, hvori der var en sten. Ankestyrelsen lagde derfor vægt på, at smagning indgik som en del af

⁶⁴ *Kielberg*, s. 171.

ernæringsassistentens arbejde, og at dette var en del af arbejdsbeskrivelsen som ernæringsassistent. I afgørelsen anføres, at sagen ikke var omfattet af undtagelsesreglen om tyggeskader - der som udgangspunkt anses for en privat handling - idet skaden ikke skete som led i et måltid, mellemmåltid eller anden spisning. På den baggrund var der ikke tale om en privat handling. Ernæringsassistenten udførte derfor arbejde, der var omfattet af loven.

Af PA 52-19 kan det udledes, at den tilskadekomne som udgangspunkt selv bærer risikoen for tandskader, der opstår under spisning i arbejdstiden, også når spisningen er en del af arbejdet. Ankestyrelsen anfører, at spisning som udgangspunkt er en privat handling uanset, at den foregår i arbejdstiden og på arbejdsgiverens sted. Det fremgår af afgørelsen, at tandskader under spisning er en undtagelse fra udgangspunktet om, at skader der sker i arbejdstiden og på arbejdet, er omfattet af ASL. Endvidere fremgår det, at det er en betingelse, at der er en konkret forøget risiko for den opståede skade ved spisning på arbejdet for, at tandskaden kan anerkendes som en arbejdsskade. Modsat vil det være en følge af arbejdet, hvis en tandskade opstår ved smagning som en del af arbejdet.

Aktiviteter der normalt bliver anset som private handlinger kan under konkrete omstændigheder også anses som værende sikret arbejde. Det var tilfældet i **U 2014.1851 V** som handler om en dagplejemor, der skulle salte en glat indkørsel, inden børnene mødte ind, og derved inden hendes reelle arbejdstid startede. Landsretten anførte i deres præmisser, at glatførebekæmpelsen var en del af hendes opgaver som dagplejer, idet hun var i færd med at sikre hjemmet til fordel for børnene. Det var dermed landsrettens vurdering, at dagplejemoren havde handlet i kommunens interesse. Glatførebekæmpelsen var derfor ikke en privat handling i det konkrete tilfælde. Dagplejemoren var derfor omfattet af personkredsen i ASL § 2, stk. 1.

Skader der sker under fritidsaktiviteter er ikke sikret efter loven, idet dette er en privat handling. Udfordringen med at skelne mellem arbejde og fritid har vist sig ved firmaarrangementer, der bliver afholdt uden for arbejdstiden. Dette var blandt andet tilfældet i **PA U-11-98** og **U 2008.2406/2 H**.

PA U-11-98 handler om et arrangement i en bank. Ankestyrelsen fastlagde, at skader, der opstår under firmaarrangementer, kan være sikret arbejde efter ASL, hvis arbejdsgiveren har arrangeret det for at styrke samarbejdet mellem firmaets ansatte. Vurderingen foretages ud fra, hvilket formål der er med arrangementet, og hvorvidt det er arbejdsgiveren, der har arrangeret det og har instruktionsbeføjelsen. Det er derfor afgørende, hvorvidt det er arbejdsgiveren, der "[...] har haft den overordnede interesse i arrangementet." Modsat er det ikke afgørende, hvorvidt arrangementet holdes uden for arbejdstiden. Det taler for, at det er arbejdsgiveren, der har arrangeret det, hvis er arbejdsgiveren afholder omkostningerne.

Dommen **U 2008.2406/2 H** handler om en ansat, der deltog i et firmaarrangement med en dragebådsregatta efterfulgt af socialt samvær i direktørens sommerhus. I sommerhuset blev der på de ansattes eget initiativ spillet en fodboldkamp, hvor en ansat kom til skade, idet denne i kådhed havde hældt øl i sin kollegas bukselomme, som derfor løb efter den tilskadekomne. Spørgsmålet i sagen var, hvorvidt den ansatte var omfattet af ASL. Højesteret lagde vægt på omstændighederne i sagen om, at de ansatte selv havde taget initiativ til fodboldkampen, som ikke var planlagt som en del af firmaarrangementet og, at kådhed medførte at den ansatte kom til skade.⁶⁵ Højesteret fandt, at der ikke var en naturlig forbindelse mellem fodboldkampen og det firmaarrangement, som arbejdsgiveren var ansvarlig for.⁶⁶ Derved blev det fastlagt, at arbejdsgiveren kun er ansvarlig for skader, der relaterer sig til eller er en

⁶⁵ U 2008.2406/2 H, s. 2410.

⁶⁶ Ibid.

integreret del af firmaarrangementet. Dommen afgrænser derved ASL's dækningsområde ved firmaarrangementer. På den baggrund skal ansatte være påpasselige med på eget initiativ at foretage handlinger i forbindelse med firmaarrangementer, hvilket kan have en negativ indvirkning på bidraget til fællesskabet. Samme resultat findes i **PA U-4-07**, hvor det også blev lagt vægt på, at en ansat havde handlet på eget initiativ.

I **U 2024.278 H** har højesteret anført, at der skal være en nødvendig eller naturlig forbindelse mellem skaden og arbejdet. Sagen handler om M, der kom til skade under et forsøg på at stoppe en kollegas rullende bil på virksomhedens parkeringsplads. Ankestyrelsen, byretten og landsretten afgjorde, at M ikke var omfattet af ASL's personkreds, idet der ikke var en nødvendig eller naturlig forbindelse mellem handlingen og Ms arbejde som produktionsmedarbejder. Dommen er udtryk for, at ikke enhver handling man kommer til skade ved under arbejdets udførelse, automatisk er omfattet af ASL.

Senest ved **U 2024.1503 H** har højesteret anført, at der skal være en naturlig eller nødvendig forbindelse mellem skaden og arbejdet. Sagen handler om A, der havde en hjemmearbejdsplads. A ville på sin fridag flytte sit skrivebord, men faldt i forbindelse med flytningen og pådrog sig en personskade. Spørgsmålet i sagen var, hvorvidt personskaden var en følge af arbejdet eller de forhold, hvorunder det er foregået, jf. ASL § 5. Ankestyrelsen anerkendte ikke ulykken som en arbejdsskade. Årsagen var *"[...] at du [A] havde fri for arbejde på dagen for hændelsen, du [A] havde selv indrettet din hjemmearbejdsplads og du [A] flyttede værelse på eget initiativ for at få mere plads. Det er vores vurdering af [sic] hændelsen er sket under private forhold, som din arbejdsgiver ikke kan pålægges at bære ansvaret for."*⁶⁷ Det var dermed Ankestyrelsens vurdering, at ulykken var en privat handling. Ankestyrelsen henviste til **PA U-9-06**, som handler om en arbejdstager med hjemmearbejdsplads, som faldt over en barnecykel i hjemmet. Af **PA U-9-06** fremgår det, at det skal indgå i vurderingen af en skade, der er sket under hjemmearbejde *"[...] hvilken indflydelse arbejdsgiver har haft på indretningen af hjemmearbejdspladsen, og hvilke forhold i og omkring boligen, tilskadekomne som privatperson har ansvaret for."*⁶⁸ I **U 2024.1503 H** argumenterede den tilskadekomnes fagforening for, at flytningen af skrivebordet var i *"[...] arbejdsgiverens interesse, og at flytningen til andet lokale i eget hjem ikke har været til privat formål, men udelukkende foretaget under tjenestelige forhold."*⁶⁹ Landsretten henviser i deres præmisser til forarbejderne til ASL § 5, hvoraf det fremgår *"[...] at hvis skaden sker i fritiden eller under private ærinder, eller på vej til eller fra arbejdsstedet, vil skaden normalt ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade, selvom kravene i øvrigt er opfyldt."* Landsretten bemærkede desuden, at lovgiver tidligere ikke havde udvidet arbejdsskadeområdet til at omfatte skader under befordring til og fra arbejde. *"Begrundelsen har især været, at arbejdsgiver her ikke har dispositionsret over den ansattes arbejdskraft, og at arbejdsgiver ikke bør bære risikoen for et skadesområde, som arbejdsgiver er uden mulighed for at påvirke risikoen for."*⁷⁰ Landsretten mente ikke, at A's skade var omfattet af ASL § 5, idet skaden var sket i fritiden, og fordi arbejdsgiveren ikke havde haft nogen indflydelse på flytningen af bordet. Landsretten vurderede endvidere, at der ikke var *"[...] grundlag for at fastslå, at arbejdsforholdene på hjemmearbejdspladsen ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Arbejdsgiveren har derfor ikke haft en sådan interesse i flytningen af arbejdsbordet, at faldulykken af den grund skulle anses som en følge af de forhold, arbejdet er foregået under."*⁷¹ Højesteret anfører i præmisserne, at udgangspunktet er, at en ulykke som den foreliggende ikke kan anerkendes som en arbejdsskade. For at fravige

⁶⁷ U 2024.1503 H, s. 1505.

⁶⁸ Ibid. s. 1506.

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ibid.

udgangspunktet anfører højesteret, "[...] at den tilskadekomne godtgør, at handlingen havde en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet."⁷² Højesteret lagde vægt på, at arbejdsgiveren ikke havde bedt A om at flytte bordet, hvorfor arbejdsgiveren ikke havde haft nogen indflydelse. Højesteret mente heller ikke, at flytningen var nødvendig for at opfylde arbejdsmiljømæssige regler. På baggrund heraf fandt højesteret, at A's skade ikke var en arbejdsskade, idet flytningen ikke havde en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet. Højesteret stadfæstede dermed landsrettens dom.

Højesterets dom er konkret formuleret, idet de anfører "[...] en ulykke som den foreliggende [...]".⁷³ Dommen vil derfor umiddelbart kun have præjudikatvirkning i lignende sager om hjemmearbejde. Hertil anføres en undtagelse til udgangspunktet om, at en sag som den foreliggende ikke kan anerkendes som en arbejdsskade. Undtagelsen indebærer, at hvis "[...] den tilskadekomne godtgør, at handlingen havde en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet."⁷⁴ vil skaden alligevel kunne anerkendes som en arbejdsskade.

Ved dommen **U 2019.993 V** har landsretten udvidet forståelsen af sikret arbejde for langtidschauffører. Sagen handler om en langtidschauffør, der under sin pause i Sverige blev bidt af en hund. Spørgsmålet i sagen var, om skaden var sket i forbindelse med arbejdet eller de forhold, det foregår under. Det følger af landsrettens præmisser, at det er anerkendt i praksis, at langtidschauffører er omfattet af ASL "[...] ikke alene under udførelsen af selve arbejdet, men også i forbindelse med restaurationsbesøg, indkøb og lignende, der har en nødvendig eller dog naturlig forbindelse med arbejdets udførelse." Hertil anførte landsretten, at chaufførens skade var sket som led i almindelig social kontakt, hvorfor landsretten fandt, "[...] at uheldet har en sådan forbindelse med arbejdets udførelse, at det er omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 5".⁷⁵

Dommen er både konkret og generelt formuleret. I landsrettens præmisser anføres først generelt, "[...] at langtidschauffører er omfattet af arbejdsskadesikringsloven ikke alene under udførelsen af selve arbejdet, men også i forbindelse med restaurationsbesøg, indkøb og lignende, der har en nødvendig eller dog naturlig forbindelse med arbejdets udførelse." Efterfølgende formuleres begrundelsen konkret i forhold til omstændighederne i sagen. Dommen har præjudikatværdi for efterfølgende sager om langtidschauffører, der kommer til skade under social kontakt i deres pauser, idet dommen udvider forståelsen af, hvad der kan anses for at være omfattet af arbejdets udførelse for langtidschauffører.

5.2.1 Delkonklusion

Udgangspunktet er, at alt arbejde for arbejdsgiveren er omfattet af loven, jf. ASL § 4, stk. 1, 1. pkt. Til vurderingen af, hvorvidt arbejdet er omfattet af ASL, vil der kunne tages udgangspunkt i arbejdsaftalen, men den vil ikke være eneafgørende. *Kielberg* anfører, at uanet om det er det aftalte arbejde, man udfører for arbejdsgiveren eller ikke, vil man være omfattet af ASL alene af den grund, at man udfører et hvilket som helst arbejde for arbejdsgiveren. Arbejde i arbejdsgiverens personlige husholdning og private tjenester, der udføres for arbejdsgiveren, er derfor også omfattet, jf. ASL § 4, stk. 1, 2 pkt.

Derudover gælder det også, at skaden skal være forårsaget af arbejdet eller de forhold, det foregår under, jf. ASL § 5. Der gælder en formodning for, at når en skade sker på arbejdet er skaden forårsaget

⁷² Ibid.

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ U 2019.993 V, s. 996.

af arbejdet eller de forhold, det foregår under. Hertil gælder, at man er sikret ved almindelig færden på arbejdspladsen. Det indebærer, at der også skal være en naturlig eller nødvendig forbindelse mellem skaden og arbejdet. Det vil sige, at rene private handlinger som udgangspunkt ikke er omfattet af ASL, men under konkrete omstændigheder kan private handlinger alligevel anses som sikret arbejde, hvilket var tilfældet i U 2014.1851 V om dagplejemoren.

Arbejdsbegrebet må derfor forstås bredt, hvilket er med til at sikre, at flere hændelser bliver anerkendt som en arbejdsskade. Dette stemmer også overens med det beskyttelsesmæssige hensyn, som ASL indeholder overfor arbejdstageren.

5.3 Arbejdet skal udføres her i landet

Det tredje krav for at være sikret efter ASL er, at arbejdet udføres ”*her i landet*”. ASL hviler dermed på et territorialprincip.⁷⁶ ASL finder derfor - som hovedregel - kun anvendelse for personer, der er ansat til at udføre arbejde i Danmark eller på dansk territorium.⁷⁷ ASL har sine egne lovvalgsregler som modificeres af EU-forordning 883/2004.⁷⁸

Der gælder ikke krav om, at personen har en særlig tilknytning til Danmark eller er dansk statsborger, hvilket betyder, at en tilflytter til Danmark, vil være dækket af loven ved ankomst til Danmark, såfremt de øvrige betingelser i ASL er opfyldt.

Sker en arbejdsskade under arbejde, som en arbejdstager er ansat til i udlandet, skal arbejdsskaden behandles efter reglerne i arbejdsgiverens land og er dermed ikke omfattet af ASL.

PA U-22-02 handler om A, der udsendes til Asien som en del af sin ansættelse i en FN-organisation med hovedsæde uden for Danmark. En bistandsorganisation i Danmark havde været en del af A's ansættelse og forberedelse til udsendelsen. Forinden afrejsen skulle A vaccineres. A blev langtidssygemeldt pga. vaccinationen og endte med ikke at rejse til Asien.

Sagens problemstilling var, hvorvidt A var ansat til at udføre arbejde i arbejdsgiverens tjeneste i Danmark, da A ved opfyldelse af territorialprincippet i ASL § 2, stk. 1, ville være omfattet af ASL og dermed være berettiget til godtgørelse og erstatning efter ASL. Det afgørende var, hvorvidt A var ansat af FN-organisationen med hovedsæde i Europa, eller om A var ansat af bistandsorganisation i Danmark.

I Ankestyrelsens vurdering var det afgørende ”[...] at manden [A] forinden vaccinationen indgik en kontrakt med en FN-organisation med hovedsæde udenfor Danmark, og at manden [A] således ikke var antaget til at udføre arbejde i Danmark. Det forhold, at manden [A] havde betalt skat af lønnen fra FN-organisationen, ændrede ikke herpå.”

Det kan udledes af principafgørelsen, at det er afgørende - for hvorvidt kravet om, at arbejdet skal være udført *her i landet*, er opfyldt - at en person ansættes til at udføre arbejde i Danmark og ikke ansættes i Danmark til at udføre arbejde i udlandet.

⁷⁶ Kielberg, s. 85.

⁷⁷ ASL finder ikke anvendelse for Grønland og Færøerne, jf. ASL § 90.

⁷⁸ Haug og Schwarz s. 463, note 4. EU-forordning 883/2004 behandles i afsnit 5.3.2.

Det er ikke en betingelse, at arbejdstageren eller arbejdsgiveren har bopæl eller hjemsted i Danmark for at være omfattet af loven.⁷⁹ Det fremgår af bemærkningerne til 1978-lovens § 1, at ”Efter forslaget er enhver person [...] erstatningsberettiget for arbejdsskadens følger uden hensyn til arbejdsgiverens nationalitet og hjemsted, virksomhedens art, omfang og hovedsædets beliggenhed.”⁸⁰ Arbejdstageren eller arbejdsgiveren kan derfor være bosiddende eller have hjemsted i udlandet samtidig med at kravet - om at arbejdet skal udføres *her i landet* - opfyldes.

Udfører en person arbejde for en udenlandsk virksomhed i Danmark eller på dansk territorium, vil vedkommende som udgangspunkt være omfattet af ASL. Det følger af ASL § 79, stk. 1, at beskæftigelsesministeren efter overenskomst med andre stater kan fastsætte regler om, hvorvidt ASL eller den fremmede stats tilsvarende lovgivning skal finde anvendelse på forhold, der reguleres efter ASL. Der skal altid foretages et lovvalg af hvilket lands regler, der finder anvendelse, idet det kun er muligt at være omfattet af lovgivningen i ét land. Efter overenskomst kan det bestemmes, at en person fra en fremmed stat, der udfører arbejde i Danmark eller på dansk territorium i en given periode ikke skal være omfattet af dansk lovgivning, men derimod fortsat skal være omfattet af sit hjemlands lovgivning.⁸¹

Selvom ASL er afgrænset til at finde anvendelse i Danmark, er der tilknyttet to undtagelser til territorialprincippet. Den *første* undtagelse vedrører personer, der arbejder på danske skibe, jf. ASL § 2, stk. 4. Den *anden* undtagelse vedrører midlertidigt arbejde i udlandet, jf. ASL § 3, nr. 3.

5.3.1 Personer der arbejder på dansk skib ASL § 2, stk. 4

En undtagelse til hovedreglen om, at arbejdet skal være udført *her i landet*, gælder for søfolk på danske skibe uden for dansk område. Disse personer er - uanset hovedreglen - omfattet af loven. Personer der arbejder på et dansk skib, er ligestillede med personer, der er ansat til at arbejde her i landet, jf. ASL § 2, stk. 4.

Hertil gælder der to betingelser for at være omfattet af ASL § 2, stk. 4.⁸² Den *første* betingelse er, at man skal være ”*søfarende*”. Den *anden* betingelse er, at det skal være ”*et dansk skib*”. Til søfarende må forstås skibets besætning i vid udstrækning. Det betyder, at det ikke kun er personale, der er med til at sikre skibets drift, men også andre der gør tjeneste på skibet. *Kielberg* oplister eksempler som bagere, kokke, restaurationspersonale, kioskpersonale samt sygeplejersker og læger.⁸³ Det afgørende for vurderingen er, hvorvidt de pågældende ”[...] *må følge med skibet under dets fart*”.⁸⁴ Det fremgår af forarbejderne, at ”*Dansk skib omfatter skibe, som er eller skal indføres i Det Danske Skibsregister eller i Dansk Internationalt Skibsregister.*”⁸⁵ Der er ingen gældende afgørelser på området til at fastlægge, hvad der ligger i ordlyden ”*dansk skib*”. Det kan dog fastlægges, at der for skibe på 20 registertons brutto eller derover gælder et krav om, at skibet skal indføres i det danske skibsregister eller Dansk Internationalt Skibsregister.⁸⁶

⁷⁹ *Kielberg*, s. 86.

⁸⁰ FT 1977-78, Tillæg A, sp. 926.

⁸¹ Danmark har overenskomster med følgende lande: Israel, Serbien, Montenegro, Bosnien, Marokko, Quebec, Pakistan, Schweiz, Tyrkiet og de nordiske lande, jf. Karnovs noter til ASL § 79, stk. 1.

⁸² *Kielberg*, s. 114.

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ FT 2002-03 Tillæg A, s. 6613.

⁸⁶ *Kielberg*, s. 115.

5.3.2 Midlertidig arbejde i udlandet ASL § 3, nr. 3

Det er ikke uhørt, at en person udstationeres til arbejde for en dansk arbejdsgiver i udlandet. Disse personer kan under visse betingelser bevare deres beskyttelse efter ASL under udstationeringen, selvom arbejdet ikke udføres i Danmark - og dermed ikke opfylder kravet om "*her i landet*".

Det følger af ASL § 3, at beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvordan ASL skal gælde for personer, der udsendes til midlertidigt arbejde i udlandet i arbejdsgiverens tjeneste. Reglerne fremgår af BKG nr. 1481 af 2. december 2016 om arbejdsskadesikring for personer, der udsendes til midlertidigt arbejde i udlandet.⁸⁷ Bekendtgørelsen skelner mellem, hvorvidt man udsendes til lande tilknyttet EØS og Schweiz, traktatlande eller tredjelande.

Ved udsendelse til lande tilknyttet EØS og Schweiz gælder EU-forordning nr. 883/2004 art. 11-16⁸⁸, jf. bekendtgørelsens § 1. Det følger af forordningens art. 11, stk. 1, 1. pkt., at personer omfattet af forordningen alene er undergivet lovgivningen i én medlemsstat. Såfremt en person udsendes til at udføre arbejde for sin arbejdsgiver i en anden medlemsstat, vil personen fortsat være omfattet af ASL såfremt varigheden ikke overstiger 24 måneder, jf. forordningens art. 12, stk. 1. Det samme er gældende for selvstændige, jf. forordningens art. 12, stk. 2.

Ved udsendelse til traktatlande forstås lande, som Danmark har indgået en gensidig overenskomst med.⁸⁹ For fastsættelse af, hvilket lands lov der skal finde anvendelse, gælder reglerne i overenskomsten, jf. bekendtgørelsens § 2.

Ved udsendelse til tredjelande forstås udsendelse til andre lande end de i bekendtgørelsens §§ 1-2 nævnte lande, jf. bekendtgørelsens § 3, stk. 1. Ved udsendelse til tredjelande gælder ASL i de første 12 måneder, såfremt den udsendte havde bopæl i Danmark inden udsendelse, og den udsendte udsendes til arbejde i udlandet for en her i landet hjemmehørende virksomhed, jf. bekendtgørelsens § 3, stk. 1, 1. pkt. Ved udsendelse i den danske stats tjeneste - herunder foreninger, der udfører arbejde for den danske stat eller i dennes tjeneste - gælder tidsbegrænsningen på 12 måneder ikke. I disse tilfælde vil ASL finde anvendelse uden tidsbegrænsning, jf. bekendtgørelsens § 3, stk. 1, 2. pkt. Det fremgår af bekendtgørelsens § 3, stk. 2, at hvis det i opholdslandet er fastlagt, at alle arbejdsskader sket i dette land er omfattet af opholdslandets lovgivning finder stk. 1 kun anvendelse, såfremt ydelser efter ASL vil overstige ydelserne fastsat i opholdslandet.

PA 13-14 handler om en person, der som led i sin uddannelse, var i praktik i Norge. Selvom afgørelsen vedrører ASL § 3, nr. 2 fastlægger principafgørelsen også generelt, at der skal være tale om en midlertidig udstationering, for at en person er omfattet af ASL.⁹⁰

Såfremt en person alene er væk i ganske få dage, gælder reglerne om tjenesterejser. Forskellen på udstationering og tjenesterejse er selve varigheden af rejsen. Ved udstationering har personen et fast midlertidigt logi eller arbejdssted i længere tid.⁹¹ Tjenesterejser er meget kortvarige, hvorimod udstationeringer er langvarige. Det er afgørende, hvorvidt en rejse karakteriseres som en udstationering eller en tjenesterejse, idet **PA 56-19** fastslår, at udstationerede ikke er dækket under befordring

⁸⁷ I det følgende bekendtgørelsen.

⁸⁸ I det følgende forordningen.

⁸⁹ Se note 82.

⁹⁰ Ligeledes er også fastslået hos *Kielberg*, s. 124.

⁹¹ <https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikringsselskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-anerkendes/situationer-10>

mellem det midlertidige logi og det midlertidige arbejdssted. Ankestyrelsen begrundede dette med, at der ved udstationering er etableret et midlertidigt hjem. Dog er udstationerede sikret under befording mellem hjemmet i Danmark til/fra det midlertidige hjem. Modsat ved tjenesterejser er personen sikret under befording mellem hjemmet i Danmark til/fra det midlertidige arbejdssted.⁹²

Forskellen mellem tjenesterejser og udstationering er dermed, at en udstationeret ikke er sikret ved befording til det midlertidige arbejdssted, hvilket en tjenesterejsende er.

5.3.3 Delkonklusion

Der gælder et territorialprincip, hvorefter ASL kun finder anvendelse, når arbejdet er udført inden for Danmarks territorium. Sker en skade under arbejde for en arbejdsgiver i udlandet, vil skaden ikke være omfattet af ASL, men derimod af arbejdsgiverens lands regler.

Der gælder to undtagelser til, at arbejdet skal udføres her i landet. Dette gælder personer, der arbejder på dansk skib, jf. ASL § 2, stk. 4 og personer der udsendes midlertidigt til arbejde i udlandet, jf. ASL § 3, nr. 3. I disse tilfælde, vil personen være omfattet af ASL.

For at være omfattet af ASL § 2, stk. 4 er det et krav, at man skal være ”søfarende”. Det andet krav er, at det skal være ”et dansk skib”.

For personer der udsendes midlertidigt til udlandet, jf. ASL § 3, nr. 3, er det et krav, at der ikke er tale om en varig udsendelse for at være omfattet af ASL. Man sonderer mellem lande omfattet af EØS og Schweiz, traktatlande og tredjelande. Ved udsendelse til EØS og Schweiz vil personen være omfattet af ASL, såfremt udsendelsen ikke varer mere end 24 måneder. Ved udsendelse til traktatlande gælder reglerne, der er fastsat i overenskomsten med det pågældende land. Ved udsendelse til tredjelande gælder ASL i 12 måneder, medmindre personen arbejder for den danske stat, hvor der ikke gælder nogen tidsbegrænsning.

5.4 Arbejdet skal udføres for en arbejdsgiver

For det fjerde skal personer, der ansættes til at udføre arbejde her i landet udføre arbejdet ”for en arbejdsgiver” for at være omfattet af ASL § 2, stk. 1. Det er derfor nødvendigt at definere ordet ”arbejdsgiver”.

I den første lov fra 1898 var arbejdsgiveren direkte anført i lovteksten.⁹³ I dagældende § 3, var det angivet hos hvilke arbejdsgivere, man skulle være ansat hos for at være omfattet af loven. Efter loven var arbejdersgiveren enkeltmand eller selskaber, der som næringsvej drev de i dagældende § 4, litra A, nævnte virksomheder, enkeltmand eller selskab, der benytter maskineri af den i dagældende § 4, litra B, angivne beskaffenhed eller staten og kommunen, som beskæftiger arbejdere i nogen af de i dagældende § 4, nævnte virksomheder.

I tiden efter 1898 blev der vedtaget flere tillægslove for specifikke arbejdsområder⁹⁴, som ved ikrafttrædelsen af lov nr. 205 af 6. juli 1916 blev ophævet⁹⁵ og indarbejdet i 1916-loven.⁹⁶ Med 1916-loven

⁹² <https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikringsselskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-anerkendes/situationer-11>

⁹³ 1898-loven § 1, § 3, § 4, litra A og B.

⁹⁴ Fiskere, søfolk og landmænd.

⁹⁵ De ophævede love fremgår af RT 1915-1916 Rigsdagsårbog, sp. 307.

⁹⁶ RT 1915-1916 Rigsdagsårbog, sp. 307.

blev der indført en forsikringspligt for arbejdsgiverne. Herefter var hovedreglen, at enhver der driver virksomhed - uanset om denne var erhvervsmæssig - eller som i sin tjeneste beskæftiger andre, var forsikringspligtig over for de beskæftigede.⁹⁷ Omfattet af arbejdsgiverbegrebet var efter lovændringen "[...] alle, der ikke er udtrykkelig undtagne [...]."⁹⁸

Af forarbejderne til 1978-loven følger det, at "[...] enhver, som i sin tjeneste antager andre til at udføre arbejde her i landet [har] forsikringspligt for de antagne."⁹⁹ Ligeledes fremgår det af bemærkningerne til § 17, i 1978-loven, at "Den forsikringspligtige arbejdsgiver i lovens forstand er den arbejdsgiver, under arbejde for hvem skadelidte blev udsat for den sygdomsfremkaldende påvirkning. Den anmeldelsespligtige arbejdsgiver i lovens forstand er den, hos hvem skadelidte senest var ansat, da sygdommen blev påvist."¹⁰⁰

Det fremgår af gældende ASL § 48, stk. 1, at "Enhver arbejdsgiver, som i sin tjeneste beskæftiger personer som nævnt i § 2, har sikringspligt efter loven for disse personer, jf. dog stk. 3, 5 og 6." Arbejdsgiveren er dermed den, der beskæftiger den ansatte og for hvem, arbejdstageren udfører arbejde for på skadestidspunktet. Arbejdsgiveren opfylder sikringspligten ved at tegne forsikring mod følgerne af arbejdsulykker efter ASL § 50, og tilslutte sig AES efter ASL § 55, jf. ASL § 48, stk. 4.¹⁰¹ Hvis arbejdsgiveren ikke tegner forsikringen, skal arbejdsgiveren betale en forholdsmæssig præmie til AES, jf. ASL § 51. I en sådan situation vil AES udbetale erstatningen til den tilskadekomne, hvorefter AES har fuld regres mod arbejdsgiveren, jf. ASL § 52. Det har derfor store konsekvenser for arbejdsgiveren, såfremt denne ikke tegner forsikring.

ASL § 49, stk. 2, angiver, at den sikringspligtige arbejdsgiver er den i hvis virksomhed eller tjeneste, arbejdsskaden er sket. Der følger af ASL § 48, stk. 6, at sikringspligten ikke omfatter "[...] medhjælp under arbejde i privat husholdning eller udførelse af privattjeneste, hvis den samlede beskæftigelse herved ikke overstiger 400 timer i et kalenderår." Undtagelsen gælder kun i privat husholdning, og har derved ikke betydning hos professionelle arbejdsgivere.

Hasselbalch anfører, at en "Arbejdsgiver er den, der lader lønnet arbejde udføre."¹⁰² Problemet med fastlæggelse af, hvem der er arbejdsgiveren ses i tilfælde, hvor en person er ansat af en juridisk person - fx et datterselskab - som er en del af et moderselskab. Hertil anfører *Hasselbalch*, at arbejdsgiveren er den fysiske eller juridiske person, der har indgået ansættelseskontrakten.¹⁰³ Fastlæggelsen af hvem der har indgået ansættelseskontrakten afgøres efter aftaleretten. Som en "eventuel" mulighed, anfører *Hasselbalch*, at den som lønmodtageren "[...] med føje opfatter som part i aftalen" hæfter som arbejdsgiver.¹⁰⁴

I ovenfor anførte **PA U-22-02**¹⁰⁵ om vaccinationerne inden afrejse til Asien følger det, at en arbejdsgiver er den, der har instruktionsbeføjelsen og får arbejdet udført for sig. Ankestyrelsen vurderede i sagen, hvem der kunne betragtes som arbejdsgiver. Ankestyrelsen lagde vægt på, hvem der havde

⁹⁷ Ibid. sp. 317.

⁹⁸ Ibid. sp. 308, note **)

⁹⁹ FT 1977-78, Tillæg A, sp. 915.

¹⁰⁰ Ibid. sp. 930.

¹⁰¹ Staten, folkekirken, regionerne og kommunerne har ikke pligt til at tegne forsikring, idet de derimod kan vælge af være selvforsikret, jf. ASL § 42, stk. 5.

¹⁰² *Hasselbalch*, s. 38.

¹⁰³ Ibid.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Dommen er refereret i afsnit 5.3.

den direkte nytte af arbejdstageren arbejde, hvem der havde instruktionsbeføjelsen over for arbejdstageren, hvem der bestemte arten og omfanget af arbejdet, hvem der bestemte tid og sted for arbejdets udførelse, og hvem der havde mulighed for at påvirke de forhold, hvorunder arbejdet udføres.

Af afgørelsen kan det udledes, at arbejdsgiveren er den, der har den direkte nytte af arbejdet og den der bestemmer over, hvordan, hvornår og hvor arbejdet skal udføres - med andre ord, den der har bestemmelsesretten.

Dommen **U 2015.3687 H** - som er behandlet under afsnit 5.1 om ansættelse¹⁰⁶ - handler også om, hvorvidt manageren kunne anses for værende den sikringspligtige arbejdsgiver for bokseren. Højesteret afgjorde, at manageren skulle anses for værende arbejdsgiveren. I vurderingen blev der lagt vægt på, at manageren i kraft af kontrakten mellem manageren og bokseren havde en økonomisk og erhvervsmæssig interesse i bokserens kampe. Derudover blev der tillagt vægt, at manageren havde instruktionsbeføjelser over for bokseren.

Det kan udledes af dommen, at arbejdsgiveren anses for at være den, der har instruktionsbeføjelsen over arbejdet og har en økonomisk interesse i, at arbejdet bliver udført.

Hasselbalch anfører, at instruktionsbeføjelsen indebærer en ret for arbejdsgiveren til at bestemme, hvilket arbejde arbejdstageren skal udføre, hvordan arbejdet udføres, hvilke hjælpemidler der skal anvendes, hvem der skal udføre de enkelte arbejdsfunktioner, og hvor de skal finde sted.¹⁰⁷

PA 87-11 handler om en kontraktansat fodboldspiller i en fodboldklub, som kom til skade under en træning på landsholdet. Fodboldspilleren kom derfor ikke til skade hos den i kontrakten anførte fodboldklub. Spørgsmålet var derfor, hvorvidt fodboldklubben kunne anses for værende den sikringspligtige arbejdsgiver, eller om der var tale om en frivillig deltagelse i landsholdstræningen. I vurderingen lagde Ankestyrelsen vægt på, at fodboldklubben og fodboldspilleren havde indgået en kontrakt og af denne fremgik det, at klubben havde en forpligtelse til at frigive fodboldspilleren, så denne kunne deltage i landsholdstræningen. Ligeledes blev det tillagt vægt, at fodboldklubben - i kraft af almindelige arbejdsgiverbeføjelser - havde mulighed for at sanktionere fodboldspilleren, hvis han ikke deltog i landsholdstræningen. Fodboldklubben havde en økonomisk interesse i, at fodboldspilleren deltog i landsholdstræningen og landsholdet generelt, idet en sådan deltagelse er med til at øge værdien af en fodboldspiller. Fodboldklubben var dermed den sikringspligtige arbejdsgiver. Det kan udledes af afgørelsen, at den økonomiske interesse er en af de afgørende momenter i vurderingen.

Det følger af **PA 24-23**, at en arbejdsgiver ikke er sikringspligtig efter ansættelsesophøret, selvom ulykken har tilknytning til det tidligere arbejde. Sagen handler om en tidligere ansat i kommune X, som mødte en borger nogle måneder efter ansættelsesophøret. Ved mødet opstod der fysisk og verbal konfrontation, og den tidligere ansatte pådrog sig en personskade. Ankestyrelsen konkluderede, at kommune X ikke havde sikringspligt efter ansættelsens ophør. Afgørelsen understreger dermed, at det er arbejdsgiveren på skadestidspunktet, der er sikringspligtig arbejdsgiver, såfremt hændelsen er en følge af arbejdet eller arbejdsforholdene hos den sikringspligtige arbejdsgiver. Idet hændelsen ikke var en følge af arbejdet i den nye ansættelse hos kommune Y, var den tilskadekomne ikke dækket af ASL, og kommune Y var ikke sikringspligtig arbejdsgiver.

¹⁰⁶ Dommen er refereret i afsnit 5.1.

¹⁰⁷ *Hasselbalch*, s. 467.

En arbejdsgiver er derfor ikke længere sikringspligtig efter ansættelses ophør, selvom ulykken måtte have en forbindelse til tidligere udført arbejde. Sikringspligten er dermed knyttet til den faktiske ansættelsesperiode på skadestidspunktet.

5.4.1 Delkonklusion

Det kan konkluderes, at arbejdsgiverbegrebet i ASL § 2, stk. 1, skal forstås bredt, idet enhver der beskæftiger og har instruktionsbeføjelse over en person kan betragtes som arbejdsgiver. På denne baggrund indgår arbejdsgiveren også i antagelsesforholdet. Afgørende momenter i vurderingen er, hvem der har den direkte nytte af arbejdet, hvem der bestemmer over arbejdets udførelse, og hvem der i ansættelseskontrakten står anført som arbejdsgiver - og herunder kan det indgå, hvem arbejdstageren opfatter som arbejdsgiver.

5.5 Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående

Det fremgår af ASL § 2, stk. 1, at "*Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående.*" Spørgsmål om lønforhold har derfor ikke betydning for, hvorvidt en person er omfattet af ASL, idet både lønnet og ulønnet arbejde er omfattet. *Kielberg* anfører endda, at sort arbejde også er omfattet af loven.¹⁰⁸

Ordlyden kan føres tilbage til 1916-loven, hvor man udvidede personkredsen til også at omfatte, enhver der mod løn eller ulønnet medhjælper af arbejdsgiveren var antaget til stadigt eller midlertidigt arbejde.¹⁰⁹

Ifølge nugældende ASL er der heller ikke noget krav om, at arbejdet skal have en bestemt varighed. Det vil sige, at arbejdstageren dækkes allerede fra arbejdsforholdets begyndelse.¹¹⁰

Da ulønnet arbejde og kortvarigt arbejde er omfattet af loven, er ansættelsesforholdet ikke altid afgørende. Afgørende kan også være, hvorvidt man ville have en ansat eller en professionel til at udføre arbejdet, hvis ikke den ulønnede udførte selve arbejde. Man kan derfor være omfattet af loven, såfremt man opfylder det såkaldte nyttekriterie.

Dette følger af **PA 256-10**. Sagen vedrører en tilskadekomne, der var under deltagelse af tilbud om vejledning og opkvalificering, idet den tilskadekomne var på kontanthjælp. Spørgsmålet i sagen var, hvem der var rette forsikringsselskab til dækning af den tilskadekomnes skade; praktikværstens forsikringsselskab eller kommunen, som tilbød vejledning og opkvalificering.

Det følger af afgørelsen, at Ankestyrelsen har indfortolket et nyttekriterium i ASL § 2, stk. 1. Nyttækriteriet indebærer, at personer der ansættes til at udføre arbejde "*[...] hvad enten det er lønnet eller ulønnet, varigt, midlertidigt eller forbigående, skal være til nytte for deres arbejdsgiver*".

I sagen blev det vurderet, at den tilskadekomne var til nytte for arbejdsgiveren, idet en anden ellers skulle have udført dennes opgaver. Den tilskadekomne opfyldte dermed nyttekriteriet i ASL § 2, stk. 1, og var omfattet af loven.

¹⁰⁸ *Kielberg*, s. 87.

¹⁰⁹ RT 1915-16, Tillæg C, sp. 134 og 143.

¹¹⁰ *Kielberg*, s. 171.

Samme resultat findes i **PA 64-18**. Afgørelsen vedrører, hvorvidt en SOSU-elev er omfattet af personkredsen.

Ved afgørelsen blev der lagt vægt på, at eleven bidrog i et væsentligt omfang, idet arbejdstimerne udgjorde 15 timer om ugen, samt at eleven på skadestidspunktet udførte et arbejde, som en anden ansat ellers skulle have udført, og at de ansatte instruerede og planlagde elevens arbejde og førte tilsyn med eleven.

Det fremgår af afgørelsen, at hvem der foretager aflønningen, ikke har afgørende betydning for, hvem der er den sikringspligtige arbejdsgiver, idet ulønnet arbejdskraft også er omfattet af loven, jf. ASL § 2, stk. 1. Hertil angiver Ankestyrelsen derimod, at *”Det afgørende ved vurdering af, hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver, er derimod nytteværdibetragtningen, herunder beføjelserne til at føre tilsyn, instruere og planlægge arbejdet.”*

Idet plejehjemmet havde nytteværdi af elevens arbejde, var eleven omfattet af den berettigede personkreds i ASL § 2, stk. 1.

Det kan udledes af afgørelserne, at såfremt der ikke foreligger en egentlig ansættelse udelukker det ikke, at man som tilskadekommen bliver omfattet af ASL, idet der gælder et nyttekriterium. Herefter er det afgørende ikke, hvorvidt der foreligger en egentlig ansættelse, men hvorvidt den tilskadekomne har været til nytte for arbejdsgiveren.

5.5.1 Delkonklusion

Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående. Det betyder, at der stilles lempelige krav til arbejdets omfang. Såfremt der ikke foreligger et egentligt ansættelsesforhold, vil en skade kunne omfattes, såfremt der i stedet foreligger et nyttekriterie, jf. PA 256-10.

6. Foreningsarbejde

Alt arbejde i Danmark er reelt set frivilligt, da det er op til den enkelte selv at bestemme, om denne vil udføre et arbejde. Dertil kommer nogle økonomiske aspekter i at undlade at arbejde, men dette har ikke betydning for denne afhandling. I almindeligt sprogbrug vil man normalt anse alt ulønnet arbejde som frivilligt arbejde.¹¹¹ Det kan give anledning til misforståelser, da ikke alt frivilligt arbejde er sikret efter ASL.

Det følger af notatet udarbejdet af AES *”Retligt omfattet af arbejdsskadesikringsloven ved udførelsen af frivilligt arbejde eller frivillig indsats”*¹¹², at man sondrer imellem frivilligt arbejde og frivillig indsats. Frivilligt arbejde er omfattet af ASL, hvorimod frivillig indsats ikke er omfattet af ASL.¹¹³ Foreningsarbejde kan have karakter af enten frivilligt arbejde eller frivillig indsats. Til behandlingen af, hvorvidt foreningsarbejde er omfattet af ASL, er det derfor nødvendigt kort at behandle, hvad begreberne frivillig indsats og frivilligt arbejde indebærer.

Frivilligt arbejde er som regel arbejde, der er ulønnet, men det kan også være aflønnet med et symbolsk beløb eller naturalier.¹¹⁴ Det fremgår af *Notat om frivilligt arbejde eller frivillig indsats*, at

¹¹¹ https://denstoredanske.lex.dk/frivilligt_arbejde

¹¹² <https://www.aes.dk/dokument/notat-om-frivilligt-arbejde> Herefter: *Notat om frivilligt arbejde eller frivillig indsats*.

¹¹³ Notat om frivilligt arbejde eller frivillig indsats, s. 1.

¹¹⁴ Ibid. s. 3.

frivilligt ”Arbejde i arbejdsskadelovens forstand forudsætter, at der består et tjenesteforhold-/antagelsesforhold mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren. Endvidere skal arbejdet tilvejebringe en form for nytteværdi af enten fysisk eller immateriel karakter.”¹¹⁵ Såfremt der foreligger et antagelsesforhold, og arbejdet har nytte for arbejdsgiveren, vil det frivillige arbejde være omfattet af ASL.

AES opstiller en række momenter, som kan indgå i vurderingen af, hvorvidt et arbejde er frivilligt:

- ”Er der en instruktionsbeføjelse? Det vil sige, har arbejdsgiveren en ret til at lede og fordele arbejdet?
- Er der tale om et reelt stykke arbejde, hvor der er en nytteværdi?
- Skulle en anden havde udført arbejdet, hvis den frivillige ikke havde udført arbejdet?
- Er der et ansættelseslignende forhold?
- Er der en fast vagtplan og skal der i tilfælde af fravær findes en afløser?”¹¹⁶

Såfremt der efter en konkret vurdering af arbejdet, kan konkluderes at de ovenfor nævnte momenter kan besvares bekræftende, vil arbejdet være frivilligt arbejde, som er omfattet af ASL.

Det fremgår af *Notat om frivilligt arbejde eller frivillig indsats*, at frivillig indsats ikke er arbejde, som er sikret efter ASL.¹¹⁷ Frivillig indsat er derfor *noget andet*, og idet det ikke er sikret, er det nødvendigt at fastlægge, hvad frivillig indsat indebærer.

AES opstiller en række momenter, som indgår i vurderingen af, om det er en frivillig indsats og dermed ikke omfattet af ASL:

- ”Foreligger der ikke en egentlig instruktionsbeføjelse? Det vil sige, kan den frivillige selv beslutte, hvad og om pågældende vil yde indsatsen?
- Resulterer arbejdet ikke i en egentlig nytteværdi af enten fysisk eller immateriel karakter?
- Hvis den frivillige ikke udførte indsatsen, skulle en anden så have gjort det?
- Er indsatsen defineret så løst, at der ikke er tale om et ansættelseslignende forhold?
- Er der tale om socialt og humanitært arbejde?”¹¹⁸

I tilfælde, hvor de ovenfor anførte momenter ikke kan besvares bekræftende, vil der være tale om en frivillig indsats, som ikke er omfattet af ASL.

Medlemmer af foreninger deltager i foreningen for at fremme foreningens formål. De opgaver, som et medlem udfører for at fremme foreningens formål betegnes som *frivillig indsats*.¹¹⁹ I disse tilfælde har foreningen ikke pligt til at tegne arbejdsskadesikring for medlemmerne, da der ikke foreligger et ansættelsesforhold mellem medlemmet og foreningen.¹²⁰

Medlemmer af foreninger der udfører arbejde udover, hvad der normalt må tilskrives et medlemskab i foreningen for at fremme foreningens formål, er *frivilligt arbejde*.¹²¹ Arbejdet vil ofte være ulønnet arbejde. Som anført ovenfor under afsnit 5.5 er ulønnet arbejde omfattet af ASL.

¹¹⁵ Ibid. s. 2.

¹¹⁶ Ibid. s. 2 ff.

¹¹⁷ Ibid. s. 2.

¹¹⁸ Ibid. s. 3.

¹¹⁹ <https://www.aes.dk/dokument/notat-om-foreningers-forpligtelse-til-tegne-arbejdsskade-forsikring-frivilligt-arbejde-i-s.2>. Herefter: Notat om frivilligt arbejde i foreningens regi.

¹²⁰ Kielberg, s. 103.

¹²¹ Notat om frivilligt arbejde i foreningens regi, s. 2.

Afgørende for, hvornår et foreningsmedlem er omfattet af ASL er dermed, hvilken type opgave medlemmet udfører for foreningen. Er det en opgave, der fremmer foreningens formål, er medlemmet ikke omfattet af ASL. Går opgaven udover, hvad der normalt udføres for at fremme foreningens formål, er medlemmet omfattet af ASL.

Af *Notat om frivilligt arbejde i foreningens regi* udarbejdet af AES fremgår oplyste momenter, der indikerer, om opgaven der udføres, er en frivillig indsats - som derfor ikke medfører en forpligtelse for foreningen til at tegne arbejdsskadeforsikring:

- *”Opgaveløsningen ligger inden for foreningens formål*
- *Opgaveløsningen ligger inden for, hvad der er naturligt og med rimelighed kan forventes af et medlem/et særligt medlem*
- *Hvad er indholdet i opgaven (art og omfang) – hvis det påhviler alle medlemmerne på skift at udføre denne opgave, vil dette indikere opgaveløsning inden for foreningens formål*
- *Opgaveløsningen sker lige så meget i medlemmets egen interesse”*¹²²

Ligeledes er der oplyst momenter, som indikerer, om der udføres frivilligt arbejde - som medfører en forsikringspligt for foreningen:

- *”Der foreligger en skriftlig eller mundtlig aftale om et ansættelsesforhold (varigt/midlertidigt/forbigående) mellem en person (arbejdstager), der leverer en ydelse til en anden (arbejdsgiver), oftest mod en betaling*
- *Opgaven ligger uden for foreningens formål*
- *Opgaven går ud over, hvad der er naturligt og med rimelighed kan forventes af et medlem/et særligt medlem af foreningen*
- *Det konkrete indhold i opgaven (art og omfang). Er der tale om større og/eller omfattende opgaver, trækker det i retning af, at der foreligger et tjenesteforhold. Påhviler en opgave kun en enkelt eller få medlemmer, vil dette også trække i retning af, at der foreligger et antagelsesforhold og dermed arbejde*
- *Opgaven løses ikke nødvendigvis i medlemmets egen interesse, dvs. der er en større grad af nytteværdi af opgaveløsningen hos foreningen, eksempelvis fordi der skulle have været hyret fremmed arbejdskraft til at løse opgaven, hvis ikke medlemmet havde løst den”*¹²³

Når et medlem udfører arbejde udover foreningens formål, er foreningen sikringspligtig til at tegne forsikring mod ulykker og erhvervs sygdomme og tilslutte sig AES, jf. ASL § 50, stk. 1, og ASL § 55, stk. 1.¹²⁴ Undtagelsen i ASL § 48, stk. 6, hvorefter der ikke skal tegnes forsikring ved under 400 timers arbejde gælder ikke for foreninger, da undtagelsen alene gælder for ansættelse i den private husholdning.¹²⁵ Forsikringen kan kun anvendes, hvis medlemmet kommer til skade ved frivilligt arbejde, hvorimod forsikringen ikke er gældende ved en frivillig indsats. Dette skyldes, at en forening ikke anses som en arbejdsgiver i lovens forstand, når arbejdet ligger inden for foreningens formål. En forening må dog indtræde som en arbejdsgiver, der antager medlemmet til arbejde, når foreningen accepterer, at et medlem udfører arbejde, der går udover foreningens formål. Såfremt en forening ikke har tegnet forsikring for deres medlemmer, der udfører frivilligt arbejde, udbetaler AES erstatning til den tilskadekomne, jf. ASL § 52, stk. 1. Herefter har AES fuld regres mod foreningen, som skal

¹²² Notat om frivilligt arbejde i foreningens regi, s. 2.

¹²³ Ibid. s. 2f.

¹²⁴ VEJL om foreningers pligt til at tegne arbejdsskade sikring.

¹²⁵ Notat om frivilligt arbejde eller frivillig indsats, s. 2

refundere den udbetalte erstatning til AES, jf. ASL § 52, stk. 2. Foreningen vil ligeledes skulle betale et præmiebeløb efter ASL § 51 og får en bøde for manglende forsikring, jf. ASL § 82, stk. 1.

PA U-5-82 handler om et bestyrelsesmedlem i en gymnastik- og ungdomsforening, der som led i sit rengøringsarbejde i et af foreningens lokaler faldt og brækkede håndleddet. Spørgsmålet i sagen var, hvorvidt rengøringsarbejdet - der var ulønnet - skulle anses for arbejde, der var omfattet af ASL. AES mente ikke, at rengøringsarbejdet var omfattet af ASL. Det følger af principafgørelsen, at *"Medlemmer af foreninger er normalt ikke forsikret af vedkommende forening, såfremt de ikke udfører andre funktioner end sådanne, som sædvanligvis er knyttet til hvervet som bestyrelsesmedlem. Såfremt der imidlertid overdrages et bestyrelsesmedlem et arbejde, der er af en sådan beskaffenhed, at pågældende under udførelsen af dette må ligestilles med en person, der er ansat i foreningens tjeneste, er pågældende i praksis anset for at stå i tjenesteforhold til foreningen og er som sådan forsikringsberettiget."* Ankestyrelsen fastlagde, at arbejdet, som bestyrelsesmedlemmet udførte for foreningen var af en sådan karakter, at bestyrelsesmedlemmet var omfattet af ASL.

Det kan udledes af afgørelsen, at det er vigtigt at skelne mellem almindelige frivillige aktiviteter og aktiviteter, der har karakter af en egentlig ansættelse. En afgørende faktor er, om den udførte aktivitet går ud over, hvad der normalt er forbundet til et medlem, eller om det ligger inden for området af, hvad man normalt kan forvente som medlem. Hvis arbejdet overstiger, hvad man normalt kan forvente, kan personen være omfattet af ASL.

PA U-3-83 handler om en far, der omkom i en færdselsulykke, da han skulle køre sine børn og andres børn til fodboldkamp. Befordringen skete efter aftale med foreningen, og faren blev ligeledes kompenseret med en kilometertakst. Kørselsordningen var en betingelse for, at foreningen kunne løbe rundt. Faren var ikke medlem af foreningen, men dette var farens børn, hvorfor han havde interesse i foreningen.

AES fandt, at ulykken var omfattet af ASL. Begrundelsen herfor var, at der forelå en arbejdsaftale som et tjenesteforhold. AES begrundede yderligere med, *"[...] at afdøde ikke var medlem af idrætsforeningen, idet han - såfremt medlemskab havde foreligget - begrebsmæssigt ikke kunne anses for at være i et ansættelsesforhold til foreningen."*

Forsikringsselskabet ankede afgørelsen fra AES. I anken blev der lagt vægt på, *"[...] at spørgsmål om medlemskab af idrætsforeningen måtte være uden betydning for sagen."* Derudover mente forsikringsselskabet også, *"[...] at det er sædvanligt forekommende, at forældre kører deres børn til sportsudøvelse eller arrangementer i andre ungdomsorganisationer, og at forældre ved sådanne lejligheder tager nogle af deres børns kammerater med ved kørslen."*

Ankestyrelsen fandt, at faren ikke var omfattet af ASL og ændrede derved afgørelsen fra AES. Ankestyrelsen begrundede deres afgørelse med, at farens kørsel i forbindelse med fodboldkampen udsprang af *"[...] interesse i de arrangementer, hvori hans børn deltog."* Det var Ankestyrelsens vurdering, at der på denne baggrund ikke var et antagelsesforhold mellem foreningen og faren, hvorfor faren ikke var omfattet af ASL. Ligeledes er anført af Kielberg, at *"Ikke-medlemmer kan dog have en sådan tilknytning til en forening, at de ikke anses for at være i et ansættelsesforhold til foreningen, når de bistår foreningen. Det kan fx gælde forældre, der stiller deres arbejdskraft til rådighed for en forening, hvor deres barn er medlem."*¹²⁶

¹²⁶ Kielberg, s. 105

Af afgørelsen kan det derfor udledes, at det at køre sine børn til fodboldkampe ikke er et formelt ansættelsesforhold mellem foreningen og faren, selvom faren modtog kørselsgodtgørelse herfor. Begrundelsen herfor er, at aktiviteten blev udført mere som en personlig interesse for børnene end som en del af et ansættelsesforhold til foreningen. Ligeledes kan det udledes at modtagelse af kørselsgodtgørelse - som dækker omkostninger og ikke udgør en reel løn - ikke nødvendigvis betyder, at der foreligger et ansættelsesforhold.

Om der forelå en egentlig ansættelse, blev også afgørende i **PA U-40-01**, som handler om en gymnastikinstruktør, der både var antaget til at arbejde som instruktør og var frivilligt medlem af gymnastikforeningens bestyrelse. Instruktøren kom til skade som led i afprøvning af en nyindkøbt luftspringbane. Instruktøren var som led i sin opgave som bestyrelsesmedlem med til at planlægge og afvikle aktiviteter i foreningen. Dertil var der en forventning om, at bestyrelsesmedlemmerne hjalp med praktiske opgaver, og det var ligeledes en del af bestyrelsesarbejdet at deltage i fremvisningen ved den nyindkøbte luftspringbane. Instruktøren var derfor både lønnet og ulønnet.

AES traf afgørelse om, at det var en arbejdsskade. AES lagde vægt på, *"[...] at det var i sikredes egenskab som instruktør, at han afprøvede luftspringbanen. Sikrede havde ifølge gymnastikforeningens formand modtaget løn og omkostningsgodtgørelse som springinstruktør."* Afslutningsvis lagde AES vægt på, *"[...] at det ikke kunne antages at ligge inden for et bestyrelsesmedlems almindelige opgaver at afprøve en springbane."*

Ankestyrelsen traf afgørelse om, at instruktøren var omfattet af personkredsen i ASL *"[...] i sin egenskab af instruktør i gymnastikforeningen."* Det afgørende for Ankestyrelsens resultat var, *"[...] at sikrede i sin egenskab af instruktør i en gymnastikforening kom til skade, da han skulle afprøve luftspringbanen, der netop var indkøbt til foreningen. Der var tale om en deltagelse fra sikredes side, der måtte anses at ligge udover, hvad der normalt kunne kræves af et bestyrelsesmedlem i en gymnastikforening. Afprøvningen kunne således ses som et naturligt led i pågældendes ansættelse som springinstruktør i foreningen."*

Ansættelsen i foreningen havde også i denne afgørelse afgørende betydning for, hvorvidt instruktøren var omfattet af ASL. Af denne afgørelse kan også udledes, at aktiviteter der går ud over de generelle forventninger, der er til et bestyrelsesmedlem, kan medføre, at medlemmet bliver omfattet af ASL. Afgørende i denne sag var, at instruktøren modtog løn samtidig med, at han udførte en opgave, der ikke var en del af instruktørens almindelige frivillige opgaver som bestyrelsesmedlem i foreningen. Aktiviteter der udføres under ansættelseslignende vilkår, kan derfor medføre, at en person kan blive omfattet af ASL.

Senest ved **PA 55-19** har Ankestyrelsen ved en sammenskrivning af flere afgørelser fastslået, hvornår et foreningsmedlem er omfattet af personkredsen.

Sag nr. 1 handler om et medlem af en andelsboligforening, som kom til skade, da hun skulle vedligeholde et fællesareal sammen med andre medlemmer. Ankestyrelsen anførte, at *"Hvis det kun er et eller få medlemmer, der påtager sig opgaverne, eller der et [sic] tale om arbejde, der ligger uden for, hvad der kan forventes af medlemmerne af foreningen, og som normalt vil kræve, at foreningen hyrer fremmed arbejdskraft, vil der foreligge et antagelsesforhold, og medlemmet vil være omfattet af loven."* Ankestyrelsen lagde vægt på, at arbejdet var af en sådan type, som kunne forventes af et medlem af en andelsboligforening, da arbejdet lå inden for foreningens formål. Herudover blev det tillagt

vægt, at arbejdet ikke krævede særlig uddannelse eller fagkundskab, og at der var flere til at varetage den frivillige opgave. Medlemmet var derfor ikke omfattet af ASL.

Sag nr. 2 handler om et medlem af en motorcrossklub, der blev påkørt under en flagpost. Ankestyrelsen lagde også i denne afgørelse vægt på, at aktiviteten ikke lå ud over, hvad man normalt udførte i foreningen. Derudover lagde Ankestyrelsen vægt på arrangøren af løbet ikke havde instruktionsbeføjelser over for medlemmet. Medlemmet var derfor ikke antaget til at udføre arbejde, og var derfor ikke omfattet af ASL.

Sag nr. 3 handler om en fodboldtræner, der kom til skade, da han agerede linjevogter i en kamp, hvor hans hold spillede. Ankestyrelsen lagde vægt på at, det at agere linjevogter ligger ud over, hvad man normalt udfører som fodboldtræner i en forening. Ankestyrelsen anførte, at *"Efter praksis er udgangspunktet, at medlemmer af foreninger ikke er at betragte som ansat i forhold til foreningen. Det gælder, når medlemmet udøver den interesse, som man samles om i foreningen. Hvis der er beskrevet en indsats, der går udover, hvad et medlemskab af en forening indebærer, kan udgangspunktet efter en konkret vurdering fraviges"*. Fodboldtræneren var omfattet af ASL, idet opgaven som linjedommer gik ud over, hvad man normalt udfører som fodboldtræner.

Sag nr. 4 handler om en spejderleder, som under et natløb fik beskadiget sine briller. Spejderlederen modtog ikke løn. AES traf afgørelse om, at spejderlederen skulle have dækning for beskadigelsen af brillerne, idet han udførte arbejde ved natløbet. Forsikringsselskabet mente ikke, at spejderlederen havde udført arbejde, der gik udover, hvad der kan forventes af en spejderleder eller et foreningsmedlem. Det var Ankestyrelsens vurdering, at spejderlederen ikke havde udført en aktivitet, der kunne anses for arbejde i en arbejdsgivers interesse, idet arbejdet ikke lå udover spejderkorpsets formål. Spejderlederen var derfor ikke omfattet af ASL.

Det kan udledes af afgørelsen, at når et medlem udfører frivilligt arbejde, der ikke går udover foreningens formål er medlemmet ikke omfattet af ASL. Derudover kan et medlem være omfattet af ASL, såfremt arbejdet har en sådan karakter, at der kræves en særlig uddannelse eller fagkundskab for at udføre arbejdet. Modsat vil et medlem ikke være omfattet af personkredsen, når arbejdet kan udføres af de fleste medlemmer uden særlig uddannelse eller fagkundskab.

6.4 Delkonklusion

Ved frivilligt arbejde skal der foreligge et antagelsesforhold mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren, som skal have en nytteværdi for arbejdsgiveren for, at forholdet er omfattet af ASL. Idet frivillig indsats ikke kan karakteriseres som arbejde efter ASL, er frivillig indsats ikke omfattet af ASL. Foreningsarbejde er frivilligt arbejde - og omfattet af ASL - når aktiviteten overgår foreningens almindelige formål.

7. Håndsrækninger

En håndsrækning kan beskrives som kortvarige eller tilfældige tjenester.¹²⁷ Kielberg anfører, at det er et krav, at der udføres et egentligt arbejde før, at en håndsrækning kan blive omfattet af loven.¹²⁸

Det følger af ASL § 48, stk. 6, at sikringspligten ikke omfatter *"[...] medhjælp under arbejde i privat husholdning eller under udførelse af privat tjeneste, hvis den samlede beskæftigelse herved ikke*

¹²⁷ Kielberg, s. 111.

¹²⁸ Ibid.

overstiger 400 timer i et kalenderår [...]”. Der gælder derfor ingen sikringspligt for dem, som får udført en håndsækning i den private husholdning og tjeneste, da håndsækninger ofte er kortvarigt arbejde.

PA 57-19 indeholder en sammenskrivning af flere afgørelser, som fastslår, hvad der gælder for håndsækninger. Afgørelsen fastslår, at håndsækninger kan foreligge både inden for erhverv og uden for erhverv.

Inden for erhverv gives en håndsækning i forbindelse med, at en person udfører sit arbejde. I et sådant tilfælde skal hjælpen være i arbejdsgiverens interesse og arbejdsgiveren vil være sikringspligtig, idet ASL § 48, stk. 6 kun gælder i den private husholdning og tjeneste.

Sag nr. 1 handler om en håndsækning inden for erhverv, hvor den tilskadekomne ville hjælpe sin kæreste med at fange en kalv på kærestens arbejde. I den forbindelse blev den tilskadekomne ramt af et spark fra kalven i hovedet. Ankestyrelsen lagde vægt på, at den tilskadekomne ”[...] udførte en reel arbejdsmæssig indsats ved din hjælp.” Ligeledes var den tilskadekomne blevet opfordret af kæresten til at hjælpe med en opgave, som var i arbejdsgiverens interesse. Kærestens arbejdsgiver oplyste, at hjælpen som den tilskadekomne udførte, ikke var nødvendig, idet hjælpen ikke havde uopsættelig karakter. Ankestyrelsen lagde særligt vægt på, at hjælpen ikke havde været nødvendig og vurderede derfor, at den tilskadekomne ikke var omfattet af ASL.

Sag nr. 2 handler om en håndsækning inden for erhverv, hvor den tilskadekomne efter opfordring skulle hjælpe med at indfange kreaturer. Hvis den tilskadekomne ikke havde hjulpet, var der en anden, der skulle have udført arbejdet. Modsat AES afgjorde Ankestyrelsen, at den tilskadekomne var omfattet af ASL. Ankestyrelsen begrundede deres afgørelse med; for ”[...] at være omfattet af arbejdsskadesikringsloven kræves et antagelsesforhold. Et antagelsesforhold forudsætter, at der foreligger en form for en opfordring eller en aftale mellem den, der udfører, og den, der får udført arbejdet. Et antagelsesforhold indebærer normalt også, at den, der får udført arbejdet, er den, der tilrettelægger arbejdet.” Ankestyrelsen lagde vægt på, at den tilskadekomne på ulykkestidspunktet hjalp en ven, som havde opfordret den tilskadekomne til det. Hjælpen var nødvendig, idet en anden skulle have udført arbejdet, såfremt den tilskadekomne ikke havde gjort det. Den tilskadekomne var derfor omfattet af ASL, idet der var ydet en håndsækning.

Af afgørelsen kan det udledes, at der indenfor erhverv skal foreligge et antagelsesforhold og en opfordring. Derudover skal der være en reel arbejdsindsats, som er i arbejdsgiverens interesse, og hjælpen skal have været nødvendig og uopsættelig før håndsækningen, er omfattet af ASL.

Uden for erhverv gives en håndsækning i forbindelse med, at der ydes en hjælp i private relationer.

Det fremgår af PA 57-19, at når en ”[...] hjælper og den, der modtager hjælpen, er i nær familie, er der oftere tale om sædvanlig hjælp, som ikke kan sidestilles med et antagelsesforhold. For at hjælpen skal være omfattet som en håndsækning, kræver det, at hjælpen har haft et større omfang og nytte, og dermed går ud over, hvad familiemedlemmer sædvanligvis hjælper hinanden med.”

Sag nr. 3 handler om en far, der kom til skade, da han malede sin søns hus på et stillads, som væltede. Hvis faren ikke havde foretaget arbejdet - der forventeligt ville tage 36 timer - ville sønnen have antaget professionel hjælp. AES traf afgørelse om, at arbejdet ikke lå ud over, hvad familiemedlemmer normalt hjælper med, hvorfor faren ikke var omfattet af ASL. Ankestyrelsen ændrede AES’

afgørelse og afgjorde, at faren var omfattet. Ankestyrelsen vurderede ud fra arbejdets art og omfang, at det lå uden for, hvad man normalt kunne forvente af familiemedlemmer. Faren var derfor omfattet af ASL.

Sag nr. 4 handler om en far der skulle save gerigter og herved kom til skade. Arbejdet med gerigterne ville tage 5-6 timer. AES lagde vægt på, at hvis faren ikke havde udført arbejdet, ville svigersønnen selv have gjort det. AES mente ikke, at arbejdet lå ud over, hvad familiemedlemmer sædvanligt hjælper med. Ankestyrelsen nåede til samme resultat, og faren var derfor ikke omfattet af ASL. Ankestyrelsen lagde vægt på, at arbejdet "[...] ikke krævede særlig kunnen." I vurderingen indgik også, at datteren og svigersønnen selv ville have udført arbejdet, såfremt faren ikke havde gjort det. Ankestyrelsen vurderede ud fra arbejdets art og omfang, at arbejdet ikke lå udover, hvad familiemedlemmer sædvanligt hjælper med. Faren var derfor ikke omfattet af ASL.

Af afgørelsen kan der udledes, at det afgørende for håndsrækninger udenfor erhverv er, hvorvidt et familiemedlem yder en hjælp, der går udover, hvad man normalt hjælper familiemedlemmer med, således at der foreligger et antagelsesforhold.

Det fremgår af afgørelsen, at der skal foreligge et antagelsesforhold og hjælpen der udføres, skal udgøre et egentligt arbejde, som hjælperen er blevet opfordret til, for at en person kan være omfattet af ASL. Ankestyrelsen opstiller fire momenter, der kan indgå i vurderingen om, hvorvidt en håndsrækning er omfattet af loven:¹²⁹

1. Hjælpen skal udelukkende udføres i en anden persons interesse.
2. Hjælpen skal være nødvendig.
3. Der skal foreligge en opfordring til at yde hjælpen eller en accept af at hjælpen ydes.
4. Hjælpen der udføres skal betragtes som reel arbejdsmæssig indsats.

Ad 1) Hjælpen skal udelukkende udføres i en anden persons interesse. Det vil sige, at der skal foreligge et antagelsesforhold. Når hjælpen udføres i en anden persons interesse, lægges der vægt på, hvem der har nytte af arbejdet. Såfremt der er ligeværdige interesser, og man ikke kan fastlægge, hvem der har nytte af arbejdet, "[...] vil hjælpen typisk ikke have en karakter, der gør, at den kan ligestilles med arbejde i et sædvanligt ansættelsesforhold."¹³⁰ I en situation med ligeværdig nytte vil der derfor ikke foreligge en håndsrækning.

Ad 2) Hjælpen skal være nødvendig, hvilket vil sige, at modtageren af hjælpen ikke kunne have udført arbejdet alene. I vurderingen ser man på, hvorvidt modtageren af hjælpen - hvis denne ikke havde modtaget hjælpen - ville have antaget fremmed hjælp.¹³¹ Fremmed hjælp er som udgangspunkt hjælp fra en person uden for husstanden.¹³²

Ad 3) Der skal foreligge en opfordring. Når en person selv har bedt om hjælpen foreligger der en opfordring modsat, når hjælpen ydes på hjælperens eget initiativ. En opfordring taler for, at der foreligger et antagelsesforhold.¹³³

¹²⁹ Betingelserne fremgår ligeledes af *Kielberg*, s. 112

¹³⁰ VEJL om håndsrækninger, s. 6.

¹³¹ *Ibid.* s. 7.

¹³² *Ibid.*

¹³³ *Ibid.* s. 4.

Ad 4) Hjælpen skal være en reel arbejdsmæssig indsats. Der må foretages en afvejning af, om den ydede hjælp har ”[...] været så omfattende eller væsentlig for udførelsen af opgaven, at hjælpen bør ligestilles med arbejde i et ansættelsesforhold.”¹³⁴ Dette betyder, at der skal udføres et arbejde og ikke en bagatellignende hjælp.

De fire momenter blev også anvendt i **FED 2010.106 V**. Sagen handler om en svigersøn (B) der pådrog sig en personskade, da han hjalp sin svigerfar (A) med at beskære nogle grene. AES anførte, at ”Hjælpen var nødvendig, da A ikke selv har en kædesav og vidste, at De [B] var vant til at bruge kædesav. De [B] fik ikke noget vederlag. Og det var ikke på tale, hvem der skulle have udført arbejdet, hvis De [B] ikke havde hjulpet, da De [B] ville udføre arbejdet.”¹³⁵ AES lagde vægt på, ”[...] at der er tale om en skade opstået i forbindelse med sædvanlig hjælp mellem familiemedlemmer.”¹³⁶ og ”[...] at hjælpen ikke gik udover, hvad familiemedlemmer normalt yder hinanden.”¹³⁷ AES vurderede, at der på denne baggrund ikke forelå et antagelsesforhold, hvorfor B ikke var omfattet af ASL.

Byretten anførte i præmisserne, at ”Selvom det var A, som bad B om hjælp, og selvom der var tale om en opgave, som A formentlig ikke kunne løse uden hjælp, finder retten ikke, at der er grundlag for at anse et ansættelsesforhold mellem A og B for etableret. Der er herved lagt vægt på, at der ikke var tale om en arbejdsopgave, som efter art og omfang lå ud over, hvad der normalt kan forventes hjælp til af nære familiemedlemmer.”

Landsretten anførte, at ”B havde langvarig erfaring med træfældning og brug af motorsav, og det var ham alene, der bestemte, hvordan beskæringen skulle udføres. Herefter og af de grunde, som byretten har anført, finder landsretten efter arbejdets karakter og omfang og parternes familierelation, at A ikke er erstatningsansvarlig efter de regler, der gælder for arbejdsgiveres ansvar over for ansatte.”¹³⁸ Landsretten stadfæstede derfor byrettens dom, hvorfor B ikke havde udøvet en håndsrækning, som var omfattet af ASL.

I **U 2023.409 V** hvor sagens faktum minder meget om FED 2010.106 V kom landsretten til det modsatte resultat. Sagen handler om en person, B, der skulle hjælpe sin søsters kæreste, A, med at fælde nogle træer. A fældede træerne med en motorsav og ramte B med motorsaven, hvorefter B fik læsioner på sener og muskler i benet.

I afgørelsen fra AES anføres under overskriften ”Håndsrækning”, at ”En person, der kommer til skade under udførelse af kortvarig hjælp for en anden, er under visse omstændigheder omfattet af loven. (lovens § 2, stk. 1)”.¹³⁹ Af afgørelsen fremgår ligeledes, at AES i deres vurdering har anvendt de fire ovenfor anførte momenter.¹⁴⁰ Ved vurderingen lagde AES vægt på, at B skulle hjælpe med at fælde træerne, arbejdet var forventet til at vare 1 time, B fik ikke betaling, og det var udelukkende i A’s interesse, at B udførte hjælpen. Ligeledes blev det tillagt vægt, at A skulle have haft en anden til at hjælpe, såfremt B ikke kunne hjælpe. AES vurderede at hjælpen var nødvendig og havde karakter af ”[...] en egentlig arbejdsindsats, som du [B] blev opfordret til at gøre.”¹⁴¹ Idet hjælpen ligeledes blev vurderet til at være hjælp, der ”[...] var udover den hjælp, som man normalt kan forvente af sin

¹³⁴ Ibid.

¹³⁵ FED 2010.106 V, s. 3f.

¹³⁶ Ibid. s. 4.

¹³⁷ Ibid.

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ U 2023.409 V, s. 410.

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ Ibid. s. 411.

søsters kæreste”¹⁴² vurderede AES, at hjælpen som B udførte, var en håndsækning og dermed omfattet af ASL.

Det fremgår af byrettens præmisser, at ”Bestemmelsen [ASL § 2, stk. 1] omfatter håndsækninger, som anført i afgørelsen [fra AES] [...], hvor B’s skader som følge af uheldet [...] blev anerkendt som en arbejdsskade.”¹⁴³ Byretten anfører de fire momenter som kriterier for, at der foreligger en håndsækning. Byretten vurderede, at selvom AES ikke havde forholdt sig til alle fire kriterier, var der tale om en håndsækning.

Det fremgår af landsrettens præmisser, ”[...] at der ikke er grundlag for at nå til et andet resultat end Arbejdsmarkedets Erhvervssikring vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om en arbejdsskade.” B var derfor omfattet af ASL, idet han havde ydet en håndsækning til A. Landsretten stadfæstede derved byrettens dom.

Af dommen kan det udledes, at de fire momenter, som blev fastslået i PA 57-19 gælder som kriterier i vurderingen af, hvorvidt der er tale om en håndsækning. I U 2023.409 V anerkendes ulykken som en arbejdsskade på baggrund af de fire ovenfor nævnte kriterier. I FED 2010.106 V anerkendes ulykken ikke som en arbejdsskade da betingelsen om, at der skal foreligge et arbejde, som kan ligestilles med et antagelsesforhold, ikke var opfyldt, idet hjælpen ikke gik udover, hvad man normalt hjælper familiemedlemmer med. Den afgørende forskel i de to afgørelser var dermed arbejdets omfang, og hvorvidt de fire kriterier var til stede, og om man ville have antaget professionel hjælp.

U 2019.4190 V handler om en søn, som skulle hjælpe sin far med at løfte et spabad op ad en trappe, hvor sønnen pådrog sig en skade. Spørgsmålet i sagen var, hvorvidt sønnen havde udøvet en håndsækning, hvorefter han vil være omfattet af ASL. Ankestyrelsen nåede frem til, at sønnen ikke havde udøvet en håndsækning, hvorfor han ikke var omfattet af ASL. Det fremgår i afgørelsen, at ”Skader, der opstår, når nære familiemedlemmer sædvanligvis hjælper hinanden, vil i udgangspunktet ikke være omfattet af arbejdsskadeloven. Det skyldes, at det er en naturlig følge af familieforholdet, at familiemedlemmer i en vis udstrækning hjælper hinanden. Der foreligger derfor ikke et egentligt antagelsesforhold omfattet af arbejdsskadeloven.”¹⁴⁴ Ankestyrelsen vurderede, at arbejdet sønnen havde udført ikke lå ud over, hvad man normalt hjælper sin familie med. Da sønnen af denne grund ikke var omfattet af personkredsen i ASL, kunne sønnens skade ikke anerkendes som en arbejdsskade. Sønnens advokat havde bemærket, at løftet af spabadet ikke kan ”[...] betragtes som sædvanlig hjælp mellem familiemedlemmer på samme niveau som at klippe hæk eller passe børn.”¹⁴⁵ Ankestyrelsen fandt på denne baggrund ikke, at hjælpen havde ”[...] haft et større omfang og nytte og dermed går ud over, hvad familiemedlemmer sædvanligvis hjælper hinanden med.”¹⁴⁶

Byretten lagde til grund, at naboen skulle have hjulpet faren såfremt sønnen ikke kunne. Retten anfører, at ”Selvom arbejdets art og omfang ikke findes at ligge uden for den hjælp, som man normalt kan forvente at modtage fra sin familie, findes det særligt tunge løft af spabadet dog at ligge uden for den hjælp, som familien normalt yder, og sagsøgeren [sønnen], der kom til skade, findes derfor omfattet af arbejdsskadesikringslovens personkreds.”¹⁴⁷

¹⁴² Ibid.

¹⁴³ Ibid. s. 414.

¹⁴⁴ U 2019.4190 V, s. 4191.

¹⁴⁵ Ibid.

¹⁴⁶ Ibid.

¹⁴⁷ Ibid.

Efter sagens oplysninger vurderede landsretten, at det var nødvendigt at være to personer til at udføre løftet af spabadet, og at man skulle have en vis fysisk styrke og kendskab til tunge løft. På denne baggrund var det landsrettens vurdering, at *”Udførelse af opgaven havde derfor en sådan vanskelig karakter, at det ville være nærliggende at antage professionel hjælp til opgaven.”*¹⁴⁸ På denne baggrund tiltrådte landsretten, *”[...] at løfteopgaven med spabadet ligger uden for det, der kan betegnes som sædvanlig hjælp mellem familiemedlemmer.”*¹⁴⁹ Landsretten stadfæstede derved byrettens dom.

De fire kriterier var derfor også afgørende momenter i U 2019.4190 V, hvor ulykken anerkendes som en arbejdsskade, da løftet af spabadet lå udover, hvad familier normalt hjælper hinanden med, og fordi man ellers ville have antaget professionel hjælp.

Det følger af **PA 127-09**, at en håndsrækning også kan ske ved negotiorum gestio også kaldet uanmodet forretningsførelse. Sagen handler om en mor - der besøgte sin søn, der ikke var hjemme - som kom til skade, da hun ville indfange en undsluppet hest. AES mente ikke, at moren var omfattet af personkredsen i ASL, da AES ikke mente, at hjælpen lå udover, hvad der normalt kan forventes af et familiemedlem. Ankestyrelsen vurderede, at der var risiko for, at hesten ville være løbet ud på en stærkt befærdet vej med risiko for yderlig skade. Ankestyrelsen vurderede, at det ikke skulle tillægges vægt, at moren var et familiemedlem, idet det var tilfældigt, at det var hende, som opdagede hesten. *”Ankestyrelsen vurderede, at tilskadekomne handlede i en uopsættelig situation, som var nødvendig for at undgå, at nogen kom til skade. Ankestyrelsen fandt derfor, at tilskadekomne var omfattet af lovens personkreds ud fra principperne om uanmodet forretningsførelse.”*

Betingelserne for negotiorum gestio er, at der foretages en handling, der er nødvendig for at undgå skade, den berettigede skal ikke selv have haft mulighed for at forhindre hændelsen og handlingen skal være forsvarlig.¹⁵⁰ Ved negotiorum gestio foreligger der i sagens natur ikke en opfordring. Det kan derfor udledes af principafgørelsen, at en håndsrækning kan foreligge selvom betingelsen om, at der skal foreligge en opfordring til at hjælpen ydes, ikke er til stede, hvis betingelserne for negotiorum gestio er opfyldt.

7.1 Delkonklusion

En håndsrækning er omfattet af ASL, når der foreligger et antagelsesforhold. I vurderingen indgår der fire kriterier, som er udviklet i praksis. Kriterierne indebærer, at hjælpen skal være i en andens interesse, hjælpen skal være nødvendig, hjælpen skal ydes på baggrund af en opfordring eller accept af hjælpen, og hjælpen skal være en reel arbejdsmæssig indsats. I familierelationer vurderes antagelsesforholdet også ud fra, hvorvidt hjælpen går ud over, hvad man normalt hjælper sin familie med. Såfremt kriterierne er opfyldt, vil en person være omfattet af ASL. Selvom der ikke foreligger en opfordring til hjælpen, kan en hjælp være omfattet af ASL efter reglerne om negotiorum gestio.

8. Konklusion

Denne afhandling har haft til formål at undersøge, hvornår man som person er omfattet af den beskyttede personkreds i ASL § 2, samt at undersøge, hvornår håndsrækninger og foreningsarbejde er omfattet af loven. Begge dele beror på en konkret vurdering ud fra de konkrete forhold i den konkrete sag. I vurderingen indgår en række betingelser, som skal være opfyldt, før der kan træffes afgørelse

¹⁴⁸ Ibid. s. 4194.

¹⁴⁹ Ibid.

¹⁵⁰ von Eyben & Isager, s. 85f.

om, hvorvidt en person er omfattet af loven. Betingelserne følger af ordlyden i ASL § 2, stk. 1. En person er omfattet af ASL, når personen er ansat. Den ansatte person skal være ansat til at udføre et arbejde og arbejdet skal udføres her i landet. Arbejdet skal udføres for en arbejdsgiver. Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående.

Ud fra praksis er det afgørende ikke den egentlige ansættelse men derimod, om der foreligger et antagelsesforhold. Antagelsesforholdet har både betydning for, hvem der er sikret efter loven, og hvem der er den sikringspligtige arbejdsgiver, idet antagelsesforholdet indebærer, at der foreligger et over-/underordningsforhold. Selvom det taler for, at der foreligger et antagelsesforhold, når arbejdstageren aflønnes, kan dette moment ikke tillægges afgørende betydning, idet også ulønnet arbejdet er omfattet af loven. Betingelsen om at arbejdet skal udføres for en arbejdsgiver skal forstås bredt, idet enhver kan anses som arbejdsgiver, såfremt denne vil have nytte af arbejdet og har instruktionsbeføjelsen over for arbejdstageren. Antagelsesforholdet spiller også en rolle i forhold til arbejdsbegrebet, idet arbejde efter ASL forudsætter, at der foreligger et over-/underordningsforhold mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren for, at der kan være tale om sikret arbejde. Alt arbejde for arbejdsgiveren er omfattet af ASL, jf. ASL § 4, stk. 1. Det kræver dog, at hændelsen er forårsaget af arbejdet eller de forhold det foregår under, og der skal være en naturlig og nødvendig forbindelse mellem skaden og arbejdet. Ligesom private handlinger af egen interesse ikke vil kunne anses som ansættelse i lovens forstand, vil private handlinger heller ikke udgøre sikret arbejde i lovens forstand. Betingelsen om at arbejdet skal udføres her i landet indebærer, at arbejdet skal udføres i Danmark. Dog gælder der undtagelser for personer der arbejder på dansk skib, jf. ASL § 2, stk. 4, og personer der udsendes til midlertidigt arbejde i udlandet, jf. ASL § 3, nr. 3. Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående. ASL § 2, stk. 1, indeholder derfor også et nyttekriterium, hvor efter en person også vil kunne omfattes af ASL, såfremt der ikke foreligger en egentlig ansættelse, men nyttekriteriet er opfyldt. Dækningsområdet er bredere end det almindelige lønmodtagerforhold, hvilket ses ved behandlingen af håndsrekninger og foreningsarbejde, som ikke indebærer en traditionel ansættelse. I disse tilfælde kan den tilskadedkomne blive omfattet af loven, selvom personen *ikke* er ansat. Ved disse særlige arbejdslignende situationer er det også afgørende, hvorvidt der foreligger et antagelsesforhold. Ved foreningsarbejde er det afgørende, hvorvidt arbejdet er en del af foreningens formål eller om arbejdet overgår formålet. Såfremt arbejdet overgår foreningens formål, vil arbejdet være omfattet af ASL. Der gælder fire kriterier for, at en håndsrekning er omfattet af loven. Kriterierne indebærer, at der skal være en reel arbejdsmæssig indsats, hjælpen skal ydes i en anden persons interesse, hjælpen skal være nødvendig og hjælpen skal ydes på baggrund af en opfordring eller accept af hjælpen. I familierelationer er det afgørende, hvorvidt hjælpen går udover, hvad man normalt hjælper familiemedlemmer med.

Afhandlingen har derved fastlagt, at en person som udgangspunkt er omfattet af ASL, når betingelserne i ASL § 2, stk. 1, er opfyldt. Såfremt betingelserne ikke er opfyldt, er der i nogle situationer mulighed for at blive omfattet af loven alligevel på grund af ASL's brede dækningsområde.

9. Litteraturfortegnelse og forkortelsesliste

Forkortelse	Love
1898-loven	Lov nr. 4 af 15. januar 1898.
1916-loven	Lov nr. 205 af 6. juli 1916.
1933-loven	Lov nr. 183 af 20. maj 1933.
1978-loven	Lov nr. 79 af 8. marts 1978.
1992-loven	Lov nr. 390 af 20. maj 1992.
2003-loven	Lov nr. 422 af 10. juni 2003.
Danske Lov	Danske lov af 15. april 1683, Femte bog.

Forkortelse	Lovbekendtgørelser
AFTL	Lovbekendtgørelse nr. 193. af 2. marts 2016.
ASL	Lovbekendtgørelse nr. 1186 af 19. august 2022.
EAL	Lovbekendtgørelse nr. 1070 af 24. august 2018.
LBKG nr. 980 af 9. september 2019	Lovbekendtgørelse nr. 980 af 9. september 2019.

Forkortelse	Forarbejder
RT 1915-16 Rigsdagsårbog	Rigsdagstidende 1915-1916, Rigsdagsårbog.
RT 1915-16, Tillæg C	Rigsdagstidende 1915-16, Tillæg C.
FT 1977-78, Tillæg A	Folketingstidende 1977-1978, Tillæg A.
FT 2002-03, Tillæg A	Folketingstidende 2002-2003, Tillæg A.

Forkortelse	Forordninger
EU-forordning 883/2004	Europa-Parlamentets og Rådets forordning af 2004-04-29 om koordinering af de sociale sikringsordninger (883/2004)

Forkortelse	Bekendtgørelser
BKG 2016-12-02 nr. 1481	Bekendtgørelse nr. 1481 af 2. december 2016 om arbejdsskadesikring for personer, der udsendes til midlertidigt arbejde i udlandet

Domme, Ugeskrift for Retsvæsen		
U 2008.2406/2 H	U 2019.993 V	U 2024.278 H
U 2014.1851 V	U 2019.4190 V	U 2024.1503 H
U 2015.3687 H	U 2023.409 V	

Domme, Forsikring- og Erstatningsretlig Domssamling		
FED 1995.1362 Ø	FED 2010.106 V	FED 2016.64 Ø

Ankestyrelsens Principafgørelser		
PA U-5-82	PA 45-10	PA 52-19
PA U-3-83	PA 256-10	PA 55-19
PA U-11-98	PA 87-11	PA 56-19
PA U-40-01	PA 100-12	PA 57-19
PA U-22-02	PA 13-14	PA 73-19
PA U-9-06	PA 37-14	PA 28-22
PA U-4-07	PA 64-18	PA 24-23

Forkortelse	Bøger
Bertram	Bertram, Viggo: Arbejdsskadeforsikring gennem 100 år, Arbejdsskadestyrelsen 1998
Evald	Evald, Jens: Juridisk teori, metode og viden- skab, 3. udgave, 2024
Evald & Schaumburg-Müller	Evald, Jens og Schaumburg-Müller, Sten: Rets- filosofi, retsvidenskab og retskildelære, 1. ud- gave, 2004.
Haug & Schwarz	Haug, Martin og Schwarz, Finn: Ansvar for ar- bejdsskade - det fysiske og psykiske arbejds- miljø, 2. udgave, 2012
Hasselbalch	Hasselbalch, Ole: Lærebog i Ansættelsesret & Personalejura, 6. udgave, 2019
Kielberg	Kielberg, Mikael: Arbejdsskadesikringsloven, 7. kommenterede udgave, 2021
von Eyben & Isager	von Eyben, Bo og Isager, Helle: Lærebog i er- statningsret, 10. udgave, 2024

Forkortelse	Notater og vejledninger
Notat om frivilligt arbejde i foreningens regi	Notat om Foreningers forpligtelse til at tegne arbejdsskadeforsikring for frivilligt arbejde i foreningens regi, 2015, https://www.aes.dk/dokument/notat-om-foreningers-forpligtelse-til-tegne-arbejdsskadeforsikring-frivilligt-arbejde-i Sidst besøgt 17. maj 2024
VEJL om foreningers pligt til at tegne arbejds- skadesikring	Vejledning om foreningers pligt til at tegne ar- bejdsskadesikring, Vejledning nr. 9659 af 28. juni 2016

	https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2016/9659 Sidst besøgt 30. maj 2024
Notat om frivilligt arbejde eller frivillig indsats	Retligt omfattet af arbejdsskadesikringsloven ved udførelsen af frivilligt arbejde eller frivillig indsats, 2012, Fagligt Center. https://www.aes.dk/dokument/notat-om-frivilligt-arbejde Sidst besøgt 30. maj 2024
VEJL om håndsregninger	Vejledning om anerkendelse af skader ved håndsregninger, 29. januar 2004 https://www.aes.dk/dokument/vejledning-om-ankendelse-af-skader-ved-haandsraekninger Sidst besøgt 30. maj 2024
Karnovs noter til ASL § 79, stk. 1	Karnovs noter til ASL § 79, stk. 1 https://pro.karnovgroup.dk/b/documents/7000937863?annotationId=LBKG20221186_NKAR564&tab=karnov#LBKG20221186_P79 Sidst besøgt 31. maj 2024
Hjemmesider	Sidst besøgt
https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikringsselskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-ankendes/hvilke-personer	30. maj 2024
https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikringsselskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-ankendes/situationer-10	30. maj 2024
https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforbund-forsikringsselskaber-og-selvforsikrede/hvad-kan-ankendes/situationer-11	30. maj 2024
https://denstoredanske.lex.dk/frivilligt_arbejde	30. maj 2024

Forkortelsesliste

AES	Arbejdsmarkedets Erhvervssikring eller Arbejdsskadestyrelsen
ASL	Arbejdsskadesikringsloven (nugældende)
ATP	Arbejdsmarkedets Tillægspension
BKG	Bekendtgørelse
DL	Danske lov
EAL	Erstatningsansvarsloven
EØS	Den Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde
FED	Forsikring- og erstatningsretlig domssamling
FT	Folketingstidende
H	Højesteretsdom
Hasselbalch	Hasselbalch, Ole: Lærebog i Ansættelsesret & Personalejura, 6. udgave, 2019
Kielberg	Kielberg, Mikael: Arbejdsskadesikringsloven, 7. kommenterede udgave, 2021
LBKG	Lovbekendtgørelse
PA	Ankestyrelsens principafgørelse
Pga.	På grund af
RT	Rigsdagstidende
S	Side
Sp.	Spalte
U	Ugeskrift for Retsvæsen
V	Vestre Landsrets dom
VEJL	Vejledning
WCA	The Danish Workers Compensations Act
Ø	Østre Landsrets dom