

Arbejdsgivers ansvar ved arbejdsskader under hjemmearbejde

Employer's Liability for Work-Related Injuries in the Context of Teleworking



AALBORG
UNIVERSITET

Vejleder: Marie Jull Sørensen

K. P. Rønning, F. Jensen & S. F. M. N. Nielsen

Indholdsfortegnelse

Abstract	1
1. Indledning	2
1.1 Problemformulering	3
1.2 Metode	3
1.3 Retskilder	3
1.4 Afgrænsning	5
1.5 Historisk udvikling indenfor erstatning og arbejdsskader	6
1.6 Relevante aktører	8
2. Det retlige grundlag	11
2.1 Erstatningsretten	11
2.2 Arbejdsskadesikringsloven	12
2.3 Arbejdsmiljøloven	25
2.4 Arbejdsmarkedets regulering	32
3. Den traditionelle arbejdsplads	35
3.1 Hvornår er man på arbejde	35
3.2 Som en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under	38
4. Hjemmearbejdspladsen	43
4.1 Arbejdstilsynets vejledning	43
4.2 Anvendelse af arbejdsskadesikringslovens § 5 på hjemmearbejdspladsen	46
5. Diskussion	60
5.1 Gråzonen mellem privatliv og arbejde	60
5.2 Erhvervssygdomme ved hjemmearbejde	62
5.3 anbefalinger	64
6. Konklusion	68
7. Perspektivering	70
7.1 Behandling af hjemmearbejde i EU efter Covid-19	70
7. Litteraturliste	74
7.1 Lovgivning	74
7.2 Forarbejder og betænkning	75
7.3 Praksis	75
7.4 Vejledninger	77
7.5 Litteratur	77
7.6 Artikler	77
7.7 Øvrige	78

Abstract

The purpose of this thesis is to describe and analyse the assessment of the employers liability in cases of work-related injuries during telework. When an employee suffers an injury while working from home, commonly referred to as teleworking in the EU, the employer may be liable for the damages, if the injury is recognized as the result of a workplace accident. In Danish law, the assessment has its legal basis in “Arbejdsskadesikringsloven”, specifically in § 4 through § 6.

The legal clarity regarding the assessment is evolving, as the Supreme Court of Denmark recently ruled in a case regarding an injury sustained while working from home. The court ruled in favor of the employee, thereby changing the established legal practices in the process. Until then, the administrative practice had been outlined by The Council of Appeal on Health and Safety at Work (“Ankestyrelsen”) and was centered around the differentiation between private affairs and work-related actions, where any private object or action could lead to a loss of protection for the employee.

The thesis analyzes the established legal practices, known from the traditional workplace and the assessment according to § 5 of the “arbejdsskadesikringsloven”, the requirements in “arbejdsmiljøloven”, namely § 42, and how they apply to teleworking for Danish employees. The thesis intends to determine the key elements that the assessment consists of, to determine the liability of employers, in the event of an employees injury during telework.

The thesis concludes that there are key differences in the application of § 5 of the “arbejdsskadesikringsloven” when the employee works from home, primarily due to employer’s limited ability to dictate the workplace layout and to conduct inspections. This places greater responsibility on the employee, who is expected to assist and inform the employer regarding potential and actual issues with the layout. The assessment emphasizes several key elements: the employee’s actions and their relevance to the execution of the job; the employer’s influence on the situation; the necessity and natural correlation between injury and the job; and finally, whether the employee can be considered to be “at work” at the time of the injury.

1. Indledning

Vi arbejder som aldrig før, og som følge af den stigende digitalisering har vi nu også mulighed for at tage arbejdet med hjem. Hjemmearbejde er i kølvandet på Covid-19 blevet en fast del af mange arbejdstageres hverdag, da det giver ansatte større mulighed for at tilrettelægge deres arbejdsliv.¹ Dog har bruddet med den traditionelle arbejdsgang givet anledning til en række spørgsmål i forbindelse med arbejdsgiverens ansvar for arbejdsskader, når arbejdet udføres i hjemmet. I specialet skal udtrykket 'den traditionelle arbejdsplads' forstås som den fysiske arbejdsplads, hvor kontor, fabrik og byggepladser almindeligvis falder ind under, hvilket skal ses i kontrast til 'hjemmearbejdspladsen', der forstås som arbejdet der udføres for arbejdsgiveren i hjemmet.

I Danmark er arbejdsgiverens ansvar primært reguleret af arbejdsskadesikringsloven og arbejdsmiljøloven, hvorefter arbejdsgiveren har en række pligter, så længe arbejdstageren er på arbejde. Heriblandt at arbejdsgiveren skal sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvilket gøres ved at føre tilsyn og sørge for sikker indretning af arbejdspladsen.² Derudover pålægges arbejdsgiveren et objektivt ansvar for de skader, der opstår som følge af arbejdet eller de forhold, det foregår under. Formålet med loven er at beskytte arbejdstageren mod de konsekvenser, der følger af en arbejdsskade.³ Derfor er arbejdsgiveren forpligtet til at tegne en lovpligtig forsikring, således at den arbejdstager, der har været udsat for en arbejdsskade, kan opnå erstatning uanset om arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende.⁴ Men hvad sker der når arbejdstageren tager arbejdet med hjem? Hjemmearbejdet slører grænsen mellem rent private handlinger, og de handlinger der sker som led i arbejdet. Er det eksempelvis en arbejdsskade, hvis du tager opvasken i din arbejdstid, men falder og slår dig? Har arbejdsgiveren i så fald samme ansvar? Og finder lovens regler i så fald stadig anvendelse, selvom arbejdet udføres uden for den traditionelle arbejdsplads? Hvor går grænsen mellem hjemmearbejde og private ærinder?

Dette speciale vil derfor undersøge de elementer, der indgår i vurderingen af arbejdsgiverens ansvar, når arbejdstageren får en arbejdsskade, der sker under udførelsen af deres arbejde i hjemmet.

¹ [Hjemmearbejde er på sit højeste siden COVID-19. DST.dk](#)

² LBK nr. 2062 af 16/11/2021 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 1

³ LBK nr. 919 af 25/06/2024 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring), § 1

⁴ LBK nr. 919 af 25/06/2024 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring), § 48

1.1 Problemformulering

Formålet med specialet er at beskrive de problemstillinger, som opstår i forbindelse med arbejdsgiverens erstatningsansvar for arbejdsskader, der sker under hjemmearbejde. Med udgangspunkt i retspraksis, suppleret af Ankestyrelsens praksis, belyses, hvilke elementer der tillægges vægt i vurderingen af arbejdsgiverens erstatningsansvar for arbejdsskader under hjemmearbejde. På denne baggrund opnås følgende problemformulering:

Hvilke elementer indgår i vurderingen af arbejdsgiverens ansvar for arbejdstagerens arbejdsskader pådraget under hjemmearbejde, jf. arbejdsskadesikringslovens § 5?

1.2 Metode

Dette speciale anvender den retsdogmatiske metode, som er kendetegnet ved at beskrive og analysere gældende ret (*de lege lata*).⁵ Specialet bygger på den retsdogmatiske metode til at strukturere og undersøge de relevante retskilder med henblik på at belyse retstilstanden inden for det valgte område. Formålet er at opnå en dybere forståelse af gældende ret og dermed skabe ny viden, der kan anvendes fremadrettet.

1.3 Retskilder

Specialet tager udgangspunkt i lovregulering, også kaldet nedskrevne retsregler. Denne regulering har en umiddelbar retsvirkning for borgerne og kan håndhæves direkte ved domstolene.⁶ Specialet baserer sig på arbejdsskadesikringsloven og arbejdsmiljøloven, suppleret af bekendtgørelser, såsom skærmbekendtgørelsen. For at opnå en dybere forståelse af loven inddrages også lovforarbejderne, da disse giver indsigt i de overvejelser og intentioner, der lå til grund for lovens udarbejdelse. I den retlige trinfølge er loven, med undtagelse af Grundloven, den højeste retskilde, hvilket understreger dens centrale betydning i specialet.⁷ Bekendtgørelser kan derudover anses som supplement til lovgivning. Yderligere følger retspraksis, som illustrerer lovgivningens anvendelse i praksis, efterfulgt af administrativ praksis.

⁵ Munk-Hansen, 2018, s. 64

⁶ Munk-Hansen, 2018, s. 255

⁷ Munk-Hansen, 2018, s. 289

På tidspunktet for dette speciale er det arbejdsskadesikringsloven LBK nr. 919 af 25/06/2024 og arbejdsmiljøloven LBK nr. 2062 af 16/11/2021, som senest ændret ved lov nr. 340 af 03/04/2025, der finder anvendelse.

1.3.1 Retspraksis

Specialet anvender retspraksis for at skabe en forståelse af, hvordan retsreglerne fortolkes og anvendes af domstolene. Dette bidrager til en bredere viden om, hvordan de skrevne regler skal anvendes og forstås. Retspraksis anses for at være en retskilde baseret på lighedsprincippet, hvor "lige skal behandles lige". Dette retsprincip skaber tryghed for borgerne, da de kan forvente at kunne forudse deres retsstilling ved at se på lignende sager inden for samme område. Forudsigeligheden understøttes yderligere af, at domme skaber præcedens for fremtidige afgørelser. Når en dom afsiges, vil fremtidige domstole derfor tage hensyn til, hvad der er lagt vægt på i den pågældende sag og støtte sig til denne praksis. Præjudikatværdien afhænger af domstolshierarkiet, hvor domme afsagt af Højesteret har større vægt end domme fra byretten. Derudover kan en doms præjudikatværdi påvirkes af dens alder, idet nyere domme som regel har større betydning end ældre domme.⁸

I specialet fokuseres særligt på Højesterets dommene U.2024.1503.H og BS-51741/2024-HJR. Dommene er valgt for at kunne belyse retsstillingen for arbejdsgiverens ansvar for arbejdsskader på hjemmearbejdspladsen. Problemstillingens aktualitet har medført, at sagerne har floreret på sociale medier, hvilket har inspireret til specialet. Ved nærmere undersøgelse af emnets retspraksis blev U.2010.963/2V, U.2014.1851.V og U.2024.4689.V udvalgt som supplerende retskilder. Endelig er retspraksis til den traditionelle arbejdsplads udvalgt på baggrund af faglitteraturen, henvisninger i de førnævnte domme og almindelig retskildesøgning via Karnov.

1.3.2 Administrativ praksis

I specialet vil retspraksis blive suppleret med administrativ praksis, der består af afgørelser fra Ankestyrelsen og vejledninger fra Arbejdstilsynet. Ankestyrelsen udsender principielle afgørelser i form af principmeddelelser. Disse afgørelser udgør en bindende retskilde, da de har direkte effekt på både borgere, kommuner og andre myndigheder. Domstolene er ikke bundet af administrativ praksis, der har en lavere retskildeværdi end retspraksis. Kommuner og andre myndigheder skal anvende principafgørel-

⁸ Munk-Hansen, 2018, s. 320 f

serne ved afgørelsen af tilsvarende sager. Principafgørelserne følger retspraksis og har en lavere retskildeværdi end retspraksis. I specialet vil disse afgørelser blive anvendt til at belyse, hvordan Ankestyrelsen vurderer retstilstanden på det pågældende område.⁹ Arbejdstilsynets vejledninger anvendes, da de kan medvirke til en forståelse af, hvordan lovgivningen tolkes i praksis. Vejledninger er ikke direkte bindende for borgere eller virksomheder, men lovgivningen bag vejledningen er. Derfor anses vejledninger som et hjælpemiddel til borgere og forvaltning i forbindelse med sagsbehandling.¹⁰

I specialet er der udvalgt administrativ praksis på baggrund af søgninger på Ankestyrelsens hjemmeside og henvisninger i retspraksis. Udvælgelsen er sket ud fra kildernes evne til at belyse problemstillingerne, på baggrund af alder og relevans.

1.3.3 Retslitteratur

Specialet vil anvende retslitteraturen, som bidrager med indsigt i de analyser og overvejelser, forfatterne har gjort sig. Retslitteraturen er dog ikke at betragte som en retskilde, fordi der ikke kan udledes gældende ret heraf. Retslitteraturen fungerer således udelukkende som et hjælpemiddel til at forstå, hvordan juridiske forfattere har vurderet retstilstanden inden for de relevante områder.¹¹

1.4 Afgrænsning

Specialet har til formål at undersøge retsstillingen efter arbejdsskadesikringsloven for arbejdsgiveren og arbejdstageren, når der sker en ulykke i forbindelse med hjemmearbejde. Området lægger sig naturligt op ad andre retsområder, særligt almindelig erstatningsret, som alene vil blive inkluderet i forhold til de grundlæggende elementer. Specialet vil dermed ikke behandle spørgsmålet om udmåling af erstatningsposter samt erstatnings- og godtgørelsesberegninger, hvorfor der ikke vil indgå en dybdegående gennemgang af erstatningsposterne i arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven (EAL).¹² Derudover vil specialet ikke se nærmere på den administrative proces i erstatningssager, hvad angår anmeldelse og behandling af arbejdsskadesager.

⁹ [Hvad er en principmeddelelse og en principafgørelse? AST.dk](#)

¹⁰ [Brug af vejledninger. Lovkvalitet.dk](#)

¹¹ Munk-Hansen, 2018, s. 372

¹² LBK nr. 266 af 21/3/2014, (Bekendtgørelse om lov af erstatningsansvar), senest ændret ved lov nr. 1541 af den 12. december 2023

Endvidere vil specialet behandle retsstillingen i Danmark. Dette medfører en undladelse af retspraksis og lovgivning fra udlandet i specialets redegørelse og analyse. Dog vil der, i forbindelse med diskussion og perspektivering, inddrages eksempler fra andre EU-medlemsstater. Dertil findes arbejdstagerens retsstilling tæt forbundet med TEUF's artikel 45 - 48, hvor særligt art. 48, om social tryghed for grænsengængere m.fl., alene inddrages i det omfang, det er nødvendigt for at sikre en kontekstuel forståelse. Det følger af artikel 12 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger, at arbejdstagere er underlagt lovgivningen i den medlemsstat, som arbejdet udføres i. I tilfælde af hjemmearbejde, hvor arbejdstageren kan udstationeres og dermed flytte sin bopæl i en begrænset periode, vil der gælde en række betingelser afhængigt af, hvilket land arbejdsgiveren udstationerer arbejdstageren til. Da dette medfører et lovvalg, suppleret med undtagelser herfra, jf. artikel 16 i forordningen 883/2004, findes det nødvendigt med en afgrænsning af ind- og udstationeringer, således at omfanget alene inkluderer situationer, hvor både arbejdsgiveren og arbejdstageren har hjemsted i Danmark, og arbejdet udføres i Danmark.

1.5 Historisk udvikling indenfor erstatning og arbejdsskader.

Erstatningsretten har rødder, der strækker sig tilbage flere tusinde år. I den vestlige verden vil man ofte skue til Romerrigets *Lex Aquilia*, som omhandlede blandt andet drab af kvæg eller slaver samt straffen herfor.¹³ Også i Zhou-dynastiet, i det område, der i moderne tid kendes som Kina, var der tidlige eksempler på, at tab kan medføre krav om compensation¹⁴. Der fandtes dog ikke alene den romerske tilgang. Middelalderen var præget af en anden tilgang, hvor man fandt en række regler om bod, hvor tab i bestemte sammenhænge kunne lede til compensation og straf, ofte ud fra objektive krav alene.¹⁵

I nyere tid har man set en udvikling af det romerske *culpa*-ansvar og bodssystemet, der blev inkorporeret i blandt andet Danske Lov 3-19-2 (DL), der stammer fra år 1683, hvor arbejdsgiveren kunne blive ansvarlig for en arbejdsmands culpøse opførsel. Derfra har udviklingen ledt til en almindelig forståelse inden for dansk ret, hvor fire erstatningsbetingelser er blevet anerkendt gennem retspraksis. Disse er: 1) Der skal være lidt skade eller tab, 2) der skal være en årsagssammenhæng mellem ulykken og handlinger begået eller undladt af skadevolder, 3) den indtrådte skade må være påregnelig, og 4) der skal være et ansvarsgrundlag.

¹³ Tamm, 1980, s. 165 f

¹⁴ Li & Jin, 2014, s. 4

¹⁵ Eyben & Isager, 2024, s. 47 f

Erstatninger i forbindelse med arbejdsgiveren og arbejdstageren kan spores tilbage til DL 3-19-2, men den 7. januar 1898 fik man i Danmark den første lov om arbejdsskader, som medførte et udvidet ansvar for arbejdsgivere. Baggrunden for lovens tilblivelse findes i den socialpolitiske udvikling, der startede i Tyskland. Arbejdstagerne blev organiseret i fagbevægelser og strejker blev et våben i konflikten mellem fagforeninger og arbejdsgivere - en konflikt der ledte til det historiske "Slaget på Fælleden" i København, den 5. maj 1872.¹⁶ Et vigtigt element i fagforeningerne var sygekasserne, et privat system, der skulle sikre sygdomsramte arbejdere, inspireret af de tyske "*Krankenkassen*". 1890'erne ledte til indførelsen af flere love, der var i tråd med den socialpolitiske reformation, heriblandt "Lov om Alderdomsunderstøttelse" og "Lov om anerkendte Sygekasser". Det var derfor som led i disse reformer - at ulykkesforsikringsloven, som nu findes i arbejdsskadesikringsloven - blev indført.¹⁷ Loven omhandlede ulykker, der skete under arbejdets udførelse, og var i første omgang begrænset i sit omfang. Dette skyldtes, at kun visse erhverv var omfattet, hvis der var tale om særligt farlig virksomhed. Gennem årene (1900-1908) valgte man at udvide både erhvervsgrupperne og forsikringspligten, som hidtil havde været frivillig for arbejdsgiveren at tegne, blev lovpålagt for blandt andet søfarten og landbruget.¹⁸ Først i 1970'erne begyndte der at ske en stor udvikling inden for arbejdsskaderetten igen. Det skete som led i en samfundsændring, hvor velfærdsstaten blev skabt.¹⁹ På europæisk niveau så man indførelsen af et af EU-rettens grundlæggende direktiver på arbejdsområdet, rammedirektivet 89/391/EØF. Formålet med rammedirektivet er at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for arbejdstagere under udførelsen af deres arbejde, uanset arbejdets form.²⁰ Rammedirektivet definerer derfor også henholdsvis arbejdsgiverens og arbejdstagerens pligter, som skal reducere forekomsten af arbejdsulykker, samt erhvervssygdomme. Direktivet er siden blevet modificeret, men det er stadig 89/391/EØF, der finder anvendelse. I disse år blev arbejdsskadeforsikringsloven²¹ indført, hvilket førte til méngodtgørelse, og et øget fokus på de mange kemiske stoffer på arbejdspladserne ledte til anerkendelse af flere erhvervssygdomme. I 1999 blev Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring oprettet, hvor man stadig behandler sager om pludselige løfteskader og erhvervssygdomme. Senest i 2003 blev der gennemført en reform af arbejdsskadeområdet, som medførte at flere arbejdsskader blev anerkendt, herunder PTSD som en erhvervssygdom. Danmark var dermed blandt de første lande til at anerkende PTSD som en erhvervssygdom.²² PTSD anerkendes i dag i mange lande, hvilket viser en positiv udvikling.

¹⁶ [Fagbevægelsen. Natmus.dk](http://Fagbevægelsen.Natmus.dk).

¹⁷ Andersen, 2006, s. 84 ff

¹⁸ Arbejdsskadelovens historie. AES.dk

¹⁹ Posborg, R., Nørrelykke, H., & Antczak, H., 2016, s. 29 ff

²⁰ EU-direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, art. 2

²¹ LBK nr. 1058 af 17/12/1998 (Lov om sikring mod følger af arbejdsskade)

²² Arbejdsskadelovens historie. AES.dk

Når man skal overveje arbejdsskadesikringslovens forhold til erstatning for det tab, som arbejdstageren lider ved ulykker på arbejdet, vil det være nødvendigt at overveje den dualisme, der findes mellem arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven. Von Eyben beskriver, hvordan dette opstod ultimo 1800-tallet med den første "arbejderulykkesforsikringslov", hvor man fandt det nødvendigt at pålægge arbejdsgiveren et objektivt ansvar frem for det almindelige culpaansvar, som krævede bevisførelse fra den skadelidte part. Samtidig ændrede man, at egen skyld skulle lede til nedsættelse af erstatning, og at accept af risikoen skulle lede til bortfald, til fordel for arbejdstageren. Det var dog ikke kun arbejdsgiveren, der måtte acceptere visse "tab" i sin retsstilling. Erstatningerne blev begrænset i deres omfang, og skadelidte kunne ikke samtidigt søge erstatning gennem almindelige retssager, kendt fra det almene princip om forbud mod dobbeltkompensation, men havde mulighed for at vælge, hvilken kompensation de ville søge. Da arbejdsgiverens ulykkesforsikringsselskab havde regresret, var denne retsstilling ikke problematisk for parterne.²³

Gennem de senere revideringer af arbejdsskadesikringsloven har retsstillingen ændret sig. Regresretten blev afskaffet, og skadelidtes adgang til almindelig erstatning blev indskrænket til "residual"-dækning, hvorved der opstod en difference problematik. Dette skal ses i lyset af, at arbejdsgiverens culpaansvar havde været praktiseret på en måde, der gav gode muligheder for erstatning til arbejdstageren, men "egen skyld" blev praktiseret lempeligt. Den oprindelige tanke om, at man ville undgå konflikter og retssager, lod dermed til at være glemt.²⁴

Det kan dermed siges, at Danmark har en rig historie, hvad angår arbejdsskaderetten. I dag er lovgivningen stadig aktuel, og man oplever fortsat udfordringer, senest i forbindelse med Covid-19 i 2020, hvor de omfattende restriktioner gjorde det nødvendigt at rykke den traditionelle arbejdsplads ind i privaten. Herefter er "hjemmearbejde" blevet almindeligt, og hjemmearbejdspladsen er blevet anvendt mere end nogensinde før. Dette lægger igen pres på arbejdsskaderetten, for hvor går grænsen mellem arbejde og fritid, når man arbejder i sit eget hjem?

1.6 Relevante aktører

Følgende afsnit har til formål at sikre en fælles forståelse af de mest relevante aktører og parter. Da sager i retspraksis oftest har været gennem flere instanser, inden domstolene bliver involveret, vil der

²³ Eyben, 2018, s. 831 f

²⁴ Eyben, 2018, s. 832 f

kort blive redegjort for de mest almindelige instanser samt parter, der ofte er involveret i sager på området. Afsnittet vil yderligere kort redegøre for definitionen af arbejdsgiveren, hvilket kan være relevant, når der er tale om vikarer og lignende, og der skal anmeldes ulykker.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Som beskrevet ovenfor i afsnit 1.5, blev Arbejdsmarkedets Erhvervssikring etableret i 2016, og blev en sammenlægning af Arbejdsskadestyrelsen og Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring. Der er tale om en selvejende institution, som administreres af ATP, der træffer afgørelser i sager om arbejdsskader og erhvervssygdomme.²⁵

Som udgangspunkt opstår disse sager på baggrund af en arbejdsgiverens anmeldelse til Arbejdstilsynet, som har ansvaret for videreformidling til forsikringsselskabet. Når der er tale om en mere alvorlig ulykke, sender forsikringsselskabet anmeldelsen til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der behandler sagen. Derudover kan Arbejdsmarkedets Erhvervssikring modtage anmeldelser fra læger, speciallæger eller tandlæger som følge af anmeldelsespligten.²⁶

Ankestyrelsen

Hvis en arbejdstager ikke er enig i en afgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, kan vedkommende klage over afgørelsen, hvorefter den sendes til Ankestyrelsen. Derfor vil sager som udgangspunkt blive behandlet hos Ankestyrelsen, før sagen eventuelt bliver ført for domstolene. Ankestyrelsen er en uafhængig klagemyndighed, og den er derfor ikke bundet af instruktioner fra Social- og Boligministeriet. Derudover udgiver Ankestyrelsen principafgørelser efter behov. Disse er bindende retskilder for blandt andre Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Principafgørelserne er vigtige, da de viser praksis på arbejds-skadeområdet og bliver ofte henvist til i retspraksis fra domstolene.²⁷

Arbejdstilsynet

Når der sker ulykker på arbejdspladsen, inddrages Arbejdstilsynet, da der findes en anmeldelsespligt. Derefter er det Arbejdstilsynet, der skal vurdere, om ulykken medfører et behov for et tilsyn, hvor arbejdsgiveren og arbejdspladsen undersøges nærmere. Det er dog Arbejdstilsynets arbejde med vejledninger og lignende forskrifter, der har særlig relevans for dette speciale. I forhold til hjemmearbejde findes der på Arbejdstilsynets hjemmeside, AT.dk, en lang række vejledninger til arbejdsgivere, ansatte,

²⁵ [Om Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. AES.dk](https://www.aes.dk)

²⁶ [Hvad sker der, når du får en arbejdsskade?. AES.dk](https://www.aes.dk)

²⁷ [Ankestyrelsens kompetence. AST.dk](https://www.ast.dk)

der er udpeget som arbejdsmiljørepræsentanter, og arbejdstagere. AT-vejledning 3.1.7 omhandler hjemmearbejde, og der vil senere i specialet blive set nærmere på de krav, som arbejdsmiljøloven stiller, blandt andet på baggrund af Arbejdstilsynets vejledning.

Retslægerådet

Når en arbejdsskadesikringssag kræver lægefaglig ekspertise, kan der rettes henvendelse til Retslægerådet. Retslægerådet, består i skrivende stund af 12 læger med specialer på tværs af psykiatriske og somatiske felter samt et sekretariat, bestående af jurister og administrativt personale.²⁸

²⁸ [Om Retslægerådet. Civilstyrelsen.dk](https://www.civilstyrelsen.dk/om-tilsynet/om-tilsynet-til-tilsynet)

2. Det retlige grundlag

Inden man kan belyse problemstillingen, er det nødvendigt, at der redegøres for det retlige grundlag, som regulerer arbejdsskader og arbejdsmiljø. I det følgende vil der indledningsvist redegøres for de generelle principper i erstatningsretten. Dernæst vil arbejdsskadesikringsloven, der er den centrale lovgivning på området, gennemgås, efterfulgt af arbejdsmiljøloven, hvor der ses nærmere på blandt andet arbejdsgiverens pligter. Afslutningsvis vil der ses nærmere på arbejdsmarkedets regulering gennem aftaler som overenskomster. Denne gennemgang skaber det nødvendige juridiske grundlag for analysen i specialets efterfølgende dele.

2.1 Erstatningsretten

Erstatningsretten, som er nævnt i det ovenstående historiske afsnit, er et felt, der kan spores langt tilbage. Formålet med erstatningsretten er at kompensere for det tab, som den skadelidte har lidt. Derfor ligger det naturligt at overveje, hvem der kan blive kompenseret, og i forlængelse heraf hvem der skal betale compensationen. I EAL er der som udgangspunkt tale om en skadelidt, den der er kommet til skade, og en skadevolder, den person, der har forvoldt skaden. Disse indgår, som følge af skaden, i et pengekrav, en fordring, der udspringer af det opståede tab og den compensation, som skal søge at genoprette skadelidtes tilstand. Det er som udgangspunkt den, der har forårsaget den skadevoldende handling, som skal finansiere erstatningen.

For at skadevolderen kan gøres erstatningsansvarlig, skal de fire kumulative betingelser være opfyldt. Disse er henholdsvis tab, adækvans, kausalitet og ansvarsgrundlag. Den sidstnævnte kan omfatte at skadevolderen har handlet uagtsomt eller forsætligt, men da dette ikke findes relevant for problemstillingen, vil erstatningsansvaret og betingelserne i EAL ikke behandles nærmere. Det skyldes, at arbejdsskadesikringsloven i stedet anvender et objektivt ansvar. Det objektive ansvar i arbejdsskadesikringsloven betyder, at arbejdsgiveren ikke behøver at have handlet ansvarspådragende for at kunne ifalde et erstatningsansvar. Ligeledes kan dette ansvar ikke kunne fraskrives eller aftales væk. Dermed er denne form for ansvarsgrundlag nødvendig for at sikre, at arbejdstageren kan kompenseres for eventuelle skader, der sker som følge af arbejdet.

2.2 Arbejdsskadesikringsloven

For at forstå arbejdsgiverens ansvar for arbejdstageren ved arbejdsskader er det nødvendigt at gennemgå arbejdsskadesikringsloven. Loven fastsætter den retlige ramme for arbejdsskader. Derfor beskrives indledningsvist lovens formål, dernæst gennemgås den berettigede personkreds efter arbejdsskadesikringsloven, samt hvordan arbejdsskadebegrebet defineres, og hvilke betingelser der skal være opfyldt, for at der er tale om en arbejdsskade.

Arbejdsskadesikringslovens udvikling

Som nævnt i ovenstående afsnit 1.5 medførte den første lov om arbejdsskader et objektivt ansvar for arbejdsgiveren i forbindelse med udførelsen af visse erhverv, navnlig ved farligt arbejde. Det var dog stadig frivilligt for arbejdsgiveren at tegne forsikring.²⁹ Gennem en mangeårig udvikling af arbejdsmarkedet og det retlige landskab opstod der et behov for en tilsvarende udvikling af arbejdsskadesikringsloven. I 2003 vedtog Folketinget en af de vigtigste lovændringer inden for arbejdsskaderetten i nyere tid. Ifølge lovbemærkningerne fastslog lovgiver, at det var nødvendigt at reformere arbejdsskadebegrebet.³⁰ Det skyldtes, at lovgivningen på daværende tidspunkt gjorde det muligt at afvise en skade som arbejdsskade, såfremt skaden var forventelig eller sædvanlig i den pågældendes arbejde.³¹ Derfor medførte reformen, at der var større mulighed for at få anerkendt skader, der var sket under udførelsen af arbejdet, som en arbejdsskade. Selve arbejdsskadebegrebet, herunder arbejdsulykker og erhvervssygdomme, behandles nærmere i afsnit 2.2.3.

Reformen i 2003 var yderligere særlig vigtig, da den indebar en præcisering af lovens formål. Det følger heraf, at det er lovens formål at sikre, at den skadelidte eller dennes efterladte får erstatning og godtgørelse, såfremt de har været udsat for en arbejdsskade.³² Dertil kommer, at arbejdsgiveren har et objektivt ansvar og pligt til at tegne forsikring, hvis skaden sker som led i arbejdet. Det vil sige, at arbejdsgiveren ikke behøver at have handlet ansvarspådragende for, at en skade kan anerkendes som en arbejdsskade.³³ Men arbejdsskadesikringsloven har ikke alene til formål at sikre compensation til skadelidte, derimod tilsigter loven at støtte skadelidtes fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet i det omfang, det

²⁹ [Arbejdsskadelovens historie. AES.dk](#)

³⁰ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 1

³¹ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 1

³² 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 3.1

³³ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 3.1

er muligt.³⁴ Yderligere har formålsbestemmelsen et forebyggende formål: "*Gennem arbejdsgivernes finansiering af erstatninger m.v. understøttes arbejdsmiljøsystemets forebyggelse af arbejdsskader.*" Dermed bidrager arbejdsgiverens lovpligtige erstatning ikke alene til kompensation for arbejdsskader, men tillige til forebyggelse af sådanne skader ved forbedring af arbejdsmiljøet.³⁵

2.2.2 Personkredsen i lovens § 2, 3 og 4

Den berettigede personkreds er defineret i arbejdsskadesikringslovens §§ 2, 3 og 4, hvoraf § 2 er hovedreglen.³⁶ Efter § 2, stk. 1. dækker loven ethvert arbejdsforhold her i landet. Det betyder, at de personer, der ansættes til at udføre arbejde i Danmark for en arbejdsgiver, er berettiget erstatning efter arbejdsskadesikringsloven. Det følger af lovens § 2, at dette er uafhængigt af, om arbejdet er "[...] lønnet eller ulønnet antages af en arbejdsgiver til varigt, midlertidigt eller forbigående arbejde her i landet...".³⁷ Dermed er det afgørende for, at personen er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, om der er et ansættelsesforhold. Loven stiller dog ikke krav til ansættelsesforholdet, såsom kontrakt eller løn, men arbejdstageren skal være ansat til at udføre et arbejde for arbejdsgiveren. Dette forudsætter, at der foreligger en aftale mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren om at et arbejde skal udføres for arbejdsgiveren, samt at der er tale om et tjenesteforhold mellem parterne, således at der opstår et over-/underordningsforhold.³⁸ Er der derimod ikke et ansættelsesforhold, skal der være særskilt hjemmel i arbejdsskadesikringsloven §§ 2, 3 og 4 for, at personen er omfattet af loven.³⁹ Ligeledes kan personer, der yder håndsrækninger, ligeledes være omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Dette blev fastslået i Ankestyrelsens principmeddelelse 57-19, hvorefter håndsrækninger ligeledes vil være omfattet, såfremt denne var en reel arbejdsmæssig indsats, blev givet i en andens interesse, var nødvendig, og at personen blev opfordret til at hjælpe samt at hjælpen blev accepteret. Da det ikke anses for relevant for problemformuleringen, vil lovens personkreds ikke yderligere blive belyst i dette speciale.

Hvad er arbejde - § 4

Det fremgår ikke direkte af arbejdsskadesikringsloven, hvad der forstås ved arbejde, men som det fremgår af § 4, stk. 1, er: "*Alt arbejde for arbejdsgiveren er omfattet af arbejdsskadesikringen.*" Dette gælder

³⁴ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 3.1

³⁵ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 3.1

³⁶ LBK nr. 919 af 25/06/2024 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring), §§ 2-4

³⁷ LBK nr. 919 af 25/06/2024 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring), § 2

³⁸ Kielberg, et. al, 2021, s. 87 ff

³⁹ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 2.1

uanset, om arbejdet er udført erhvervsmæssigt eller privat. I forarbejderne til arbejdsskadesikringsloven fremgår det at § 4 blandt andet har til formål at tydeliggøre et skel mellem private ærinder og ærinder i arbejdsgiverens interesse. Som følge heraf blev § 4, stk. 3 indført, hvormed det blev muligt for beskæftigelsesministeren at detailregulere situationer, hvor befordring til og fra arbejde skal være omfattet.⁴⁰ På den traditionelle arbejdsplads foreligger der som regel klare rammer for at kunne vurdere, om arbejdstageren er på arbejde eller ej. Når man er ankommet til arbejdsgiverens virksomhed, på en dag hvor der er aftalt udførelse af arbejde og arbejdstageren står til rådighed for arbejdsgiveren, fremgår det af retspraksis, at der som udgangspunkt formodes, at der udføres arbejde. Hvis en ulykke indtræffer under disse omstændigheder, vil det som hovedregel vurderes, at der er tale om en arbejdsulykke.⁴¹ Der er derfor en uundgåelig forbindelse mellem vurderingen af arbejdsskader, som findes i arbejdsskadesikringsloven § 5, og elementer i vurderingen i § 4. Derfor vil bestemmelserne behandles samlet i kapitel 3, om den traditionelle arbejdsplads, senere i specialet.

2.2.3 Arbejdsskadebegrebet - § 5

En grundlæggende forudsætning for, at en arbejdstager kan opnå erstatning efter arbejdsskadesikringsloven, er at skaden kan anerkendes som arbejdsskade. Derfor skal arbejdsskaden være omfattet af lovens § 5, som definerer arbejdsskadebegrebet. Det følger af bestemmelsen, at en arbejdsskade defineres som: *"[...] ulykke, jf. § 6, og erhvervssygdom, jf. § 7, der er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, jf. dog § 10 a"*.⁴² Dermed er det afgørende i vurderingen, om der foreligger en sammenhæng mellem arbejdet og skaden. Skader, der sker i forbindelse med private handlinger, vil som udgangspunkt ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade, selvom de øvrige krav hertil måtte være opfyldt.⁴³ Bestemmelsen danner således rammen for, hvad der forstås ved arbejdsskader. Arbejdsskadebegrebet vil blive nærmere gennemgået i nedenstående. Yderligere opdeler bestemmelsen arbejdsskadebegrebet i henholdsvis arbejdsulykker og erhvervssygdomme og fastslår ligeledes, at betingelserne i §§ 5-7 skal være opfyldt for at skaden kan anerkendes som en arbejdsskade.

Ulykkesbegrebet - § 6

Før reformen var det muligt at afvise en skade med den begrundelse, at skaden var forventelig eller sædvanlig. Som beskrevet i ovenstående havde reformen i 2003 til formål at ændre dette ved at udvide

⁴⁰ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 4

⁴¹ Eyben & Isager, 2024, s. 445 f

⁴² LBK nr. 919 af 25/06/2024 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring), § 5

⁴³ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 5

og forenkle arbejdsskadebegrebet.⁴⁴ Med reformen blev praksis ændret, hvilket betød, at såfremt der var en medicinsk sammenhæng mellem skaden og påvirkningen, var det ikke længere muligt at afvise skaden. Det samme gør sig gældende for pludselige løfteskader og sager om kortvarig skadelig påvirkning. Det er fortsat en betingelse, at der foreligger årsagssammenhæng mellem hændelsen eller påvirkningen og den anmeldte skade.⁴⁵ Som set i Ankestyrelsens principmeddelelse 29-24 er det dog ikke tilstrækkeligt, at der er en årsagssammenhæng mellem skaden og hændelsen eller påvirkningen. Hændelsen eller påvirkningen skal ligeledes have været egnet til at forårsage skaden.⁴⁶

I dag fremgår arbejdsskadesikringslovens ulykkesbegreb fortsat af lovens § 6, hvorefter en ulykke forstås som: “[...] en personskade forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage.”⁴⁷ For at en ulykke kan anerkendes som en arbejdsskade, jf. lovens § 6, skal der være tale om en personskade og der skal foreligge en årsagssammenhæng mellem hændelse eller påvirkning, og arbejdet. Derudover er den tidsmæssige udstrækning afgørende for, om der er tale om en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom. Det følger af lovens § 6, stk. 1, at skaden skal være sket pludseligt eller inden for fem dage, for at kunne anerkendes som en arbejdsulykke. En skade vil derfor ikke kunne anerkendes som en arbejdsulykke, hvis påvirkningen har varet mere end fem dage, og der først opstår symptomer herefter. Tværtimod vil sådanne skader behandles som erhvervssygdomme.⁴⁸

Erhvervssygdomsbegrebet - § 7

Af hensyn til specialets senere diskussion findes det ligeledes nødvendigt at introducere og redegøre for erhvervssygdomsbegrebet i arbejdsskadesikringsloven.

Erhvervssygdomme er sygdomme, der skyldes arbejdets påvirkning gennem en længere periode. Dermed udvikler erhvervssygdomme sig som regel over en længere periode, hvorimod arbejdsulykker sker pludseligt.⁴⁹ Selve begrebet blev ligeledes udvidet i reformen i 2003, selvom den del af reformen, der angik erhvervssygdomme først trådte i kraft den 1. januar 2005.⁵⁰ Reformen havde til formål at lempe kravene til erhvervssygdomsbegrebet, således var det muligt at anerkende flere erhvervssygdomme og

⁴⁴ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 3.3

⁴⁵ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 3.3

⁴⁶ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 3.3

⁴⁷ LBK nr. 919 af 25/06/2024 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring), § 6

⁴⁸ [Praksisbeskrivelse om anerkendelse af arbejdsulykker. AES.dk](#)

⁴⁹ [Erhvervssygdomme. AST.dk](#)

⁵⁰ LBK nr. 919 af 25/06/2024 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring), § 85

optage dem på erhvervssygdomsfortegnelsen.⁵¹ Dette indebar, at en sygdom kan optages på erhvervssygdomsfortegnelsen, når der foreligger medicinsk dokumentation mellem påvirkningen og sygdommen. Der skal dermed være en årsagssammenhæng mellem disse.⁵²

Efter gældende ret defineres erhvervssygdomme efter arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1, som:

“1) Sygdomme, som efter medicinsk dokumentation er forårsaget af særlige påvirkninger, som bestemte persongrupper gennem deres arbejde eller de forhold, det foregår under, er udsat for i højere grad end personer uden sådant arbejde...

2) Andre sygdomme, herunder sygdomme hos et levendefødt barn pådraget inden fødslen, hvis det godtgøres, enten at sygdommen efter den nyeste medicinske dokumentation opfylder de krav, som er nævnt i nr. 1, 1. pkt., eller at den må anses for udelukkende eller i overvejende grad at være forårsaget af arbejdets særlige art.”⁵³

Første led indebærer, at de sygdomme, der er optaget på erhvervssygdomsfortegnelsen, kan anerkendes som erhvervssygdomme, såfremt sygdommene har en medicinsk dokumenteret sammenhæng mellem arbejdet og sygdommen. Erhvervssygdomsfortegnelsen udarbejdes og fastsættes af beskæftigelsesministeren.⁵⁴ Det følger derimod af andet led, at det ligeledes er muligt at få anerkendt en skade som en erhvervssygdom, selvom den ikke fremgår af erhvervssygdomsfortegnelsen. Hvis den opfylder kravet om medicinsk dokumentation i § 7, stk. 1, nr. 1. Denne vurdering foretages af Erhvervssygdomsudvalget.⁵⁵

Arbejdsskadebegrebet omfatter dermed både arbejdsulykker og erhvervssygdomme, men vurderingen af disse adskiller sig, hvad angår anerkendelse og bevisbyrde.

2.2.4 Anerkendelse

For at være berettiget til at få erstatning efter arbejdsskadesikringsloven er der fastlagt en række krav i loven. Disse varierer, alt efter om der er tale om en arbejdsulykke eller erhvervssygdomme, hvilket vil blive beskrevet nærmere i nedenstående.

⁵¹ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 3.4

⁵² 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 3.4

⁵³ LBK nr. 919 af 25/06/2024 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring), § 7

⁵⁴ LBK nr. 919 af 25/06/2024 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring), § 7, stk. 1, nr. 1

⁵⁵ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, 2

Anerkendelse af arbejdsulykker

Som nævnt i afsnit 2.2.3, kan en skade først anerkendes som en arbejdsulykke, såfremt der er tale om en personskade og der er årsagssammenhæng mellem denne og hændelsen eller påvirkningen.⁵⁶ Yderligere vil det som beskrevet være et krav, at skaden er opstået pludseligt eller inden for fem dage.

Personskadebegrebet omfatter både fysiske og psykiske skader, men derudover stilles der dog kun yderst beskedne krav til, hvornår en skade anerkendes som en personskade. Dermed kan både psykiske symptomer og forbigående smerter anerkendes.⁵⁷ Det blev tidligere antaget, at der skulle være et behandlingsbehov, for at en skade kunne anerkendes, hvilket ses i Højesterets dommen U.2014.452.H. Højesteretsdommen omhandlede en lærer/gårdvagt, som under udførelsen af sit arbejde oplevede et knæk i ryggen, da skadelidte måtte undvige et barn, der kom løbende imod skadelidte. Skaden blev anmeldt som et hold i ryggen, men da skadelidte led af en forudgående kronisk ryglidelse samt rygskævhed, fastslog Højesteret, at smerterne ikke kunne henregnes til den specifikke hændelse. Højesteret præciserede, at hændelsen eller påvirkningen skal være egnet til at forårsage skaden, og dermed, at en tidsmæssig sammenhæng mellem hændelsen og skaden ikke tilstrækkelig for at kunne anerkende skaden som en arbejdsskade. Yderligere fastslog Højesteret, at personskaden skal sættes i forhold til ydelserne i arbejdsskadesikringsloven, og derfor vil forbigående smerter uden behandlingsbehov ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade efter loven. Ved lovændringen⁵⁸, som trådte i kraft den 1. januar 2020, blev denne nedre grænse dog ændret i arbejdsskadesikringsloven. Dette blev gjort, da Højesteretsdommen U.2014.452.H havde medført en nedgang i anerkendelsesprocenten, hvorfor man med lovændringen søgte at genoprette ulykkesbegrebet.⁵⁹ Som følge af lovændringen er det ikke længere et krav, at forbigående symptomer medfører et behandlingsbehov, eller at symptomerne bliver behandlet. Dermed vil en forværring af en forudgående skade eller sygdom godt kunne anerkendes som en personskade, såfremt forværringen er egnet til at udgøre en personskade i sig selv. På trods af dette fastsætter bemærkningerne til lovændringen dog en bagatelgrænse, hvorefter et mindre blå mærke, rift, eller en forskrækelse fortsat ikke vil anses som en personskade, da disse ikke har nogen indvirkning på skadelidtes helbredsmaessige tilstand.⁶⁰

⁵⁶ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 6

⁵⁷ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 6

⁵⁸ LOV nr. 550 af 07/05/2019 (Lov om ændring af lov om arbejdsskadesikring, lov om den selvejende institution Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og lov om retssikkerhed og administration på det sociale område)

⁵⁹ 2018/1 LSF nr. 211 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring) Bemærkninger til lovforslaget, 2.1.2

⁶⁰ 2018/1 LSF nr. 211 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring) Bemærkninger til lovforslaget, 2.1.2

Dernæst er det en betingelse for at kunne anerkende en arbejdsskade efter arbejdsskadesikringslovens § 6, at der foreligger kausalitet mellem den hændelse eller påvirkning, der har forårsaget personskaden. Det betyder, at der skal foreligge en årsagssammenhæng mellem hændelsen eller påvirkningen, der har forårsaget personskaden og arbejdet der udføres.⁶¹ Det følger af arbejdsskadesikringslovens § 6, at en hændelse eller påvirkning skal ske inden for 5 dage. Derfor er det relevant at klarlægge disse begreber. De skader, som opstår pludselig, betegnes som hændelser, hvorimod de skader, der udvikler sig over tid, betegnes som påvirkninger. Hændelsen eller påvirkningen udgør dog ikke selvstændige krav, med undtagelse af den tidsmæssige udstrækning, men skal i stedet forstås i relation til, om hændelsen eller påvirkningen har været egnet til at medføre en given personskade.⁶²

Spørgsmålet bliver herefter, hvordan man vurderer denne årsagssammenhæng. Tager man udgangspunkt i, hvordan en rask person ville reagere på hændelsen eller påvirkningen eller tager man stilling til "personen som han er"?⁶³ I den forbindelse afsagde Højesteret to domme i 2016, som fastlægger, hvordan denne vurdering skal foretages. I U.2017.516H, var en arbejdstager faldet i forbindelse med sit arbejde som vognmand. Som følge af faldet havde arbejdstageren fået smerter med det samme og senere konstateret en diskusprolaps, hvorfor Højesteret måtte tage stilling til, om der var årsagssammenhæng mellem hændelsen og smerterne. Højesteret lagde særligt vægt på, at for at der kan påvises en årsagssammenhæng, skal der foretages en bevismæssig juridisk og lægelig vurdering af, om der foreligger kausalitet mellem påvirkningen eller hændelsen og skaden. Den lægelige vurdering indebærer en bedømmelse af, om der foreligger en biologisk, naturlig og logisk forklaring på, at en påvirkning eller hændelse har medført en skade som led i arbejdet, hvilket også fremgår af bemærkningerne til arbejdsskadesikringslovens § 6.⁶⁴ Dertil kommer den juridiske vurdering, som omhandler, hvorvidt bevisbyrden er løftet, hvilket vil blive beskrevet nærmere i afsnit 2.2.5. På baggrund af Retslægerådets udtalelse i sagen, hvorefter det ikke var muligt at afgøre, om diskusprolapsen skyldtes faldet, fandt Højesteret, at det ikke var godtgjort, at diskusprolapsen var forårsaget af faldet. Dertil fastslog Højesteret dog, at faldet havde gjort diskusprolapsen symptomgivende for arbejdstageren og derfor havde forårsaget helbredsmæssige følger for arbejdstageren. Forværringen af arbejdstagerens diskusprolaps udgjorde derfor en personskade i sig selv og blev på denne baggrund anerkendt som en arbejdsskade.⁶⁵ U.2017.531.H omhandlede ligeledes en arbejdstager, som havde fået et smæld i ryggen og vedvarende smerter. Arbejdstageren arbejdede som lagermedarbejder og havde rakt ud efter en kasse på et transportbånd, der havde sat sig

⁶¹ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 6

⁶² Kielberg, et. al, 2021, s. 249 f

⁶³ Kielberg, et. al, 2021, s. 261 f

⁶⁴ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 6

⁶⁵ Kielberg, et. al, 2021, s. 261 f

fast. I dette tilfælde fandt Højesteret, at skaden ikke udgjorde en personskade omfattet af arbejdsskadesikringsloven, som følge af Retslægerådets udtalelse, om at smerterne var forbigående og derfor ville gå over af sig selv. Således viser de to domme, at for at en skade kan anerkendes som en personskade omfattet af arbejdsskadesikringsloven, skal der foretages en konkret vurdering af om skaden har den nødvendige årsagssammenhæng.⁶⁶ Såfremt disse betingelser er opfyldt, kan skaden anerkendes som en arbejdsulykke, jf. lovens § 6, stk. 1.

Anerkendelse af erhvervssygdomme

I modsætning til arbejdsulykker, sker erhvervssygdomme som nævnt ved en mere langvarig påvirkning. Som følge af arbejdsskadereformen blev kravet for anerkendelse "medicinsk og teknisk erfaring" ændret til "medicinsk dokumentation".⁶⁷ Dette skyldtes, at det tidligere krav indebar, at der skulle være fuldstændigt videnskabeligt bevis for, at en sygdom kunne optages på fortegnelsen og dermed anerkendes. Ændringen skabte dermed mulighed for at inddrage den viden på området, som findes eller kan skaffes, hvilket har betydet, at det i dag er muligt at optage og dermed anerkende flere erhvervssygdomme.⁶⁸ Som nævnt er bestemmelsen toleddet, men uanset hvilket led erhvervssygdommen er omfattet af, skal kravet om medicinsk dokumentation være opfyldt, hvilket indebærer:

"1) En biologisk naturlig og logisk forklaring på sygdommen.

2) En påvirkning, der må have en karakter og et omfang, der gør sygdommen sandsynlig.

3) En sammenhæng mellem påvirkning og sygdom, eksempelvis at øget påvirkning giver øget sværhedsgrad af sygdommen.

4) Undersøgelser om udbredelser i befolkningen, der bekræfter en sammenhæng.

5) Overbevisende rapportering af tilfælde, der er konstateret ved lægeundersøgelse.

*6) En betydelig overhyppighed af sygdommen blandt personer, der er udsat for denne påvirkning, i forhold til personer, der ikke er udsat."*⁶⁹

Udgangspunktet er, at alle disse betingelser skal være opfyldt, men de kan tillægges forskelligt vægt afhængigt af den givne sygdom.⁷⁰ For erhvervssygdomme afhænger anerkendelsen af, om sygdommen er omfattet af erhvervssygdomsfortegnelsen, hvilket gennemgås i nedenstående.

⁶⁶ Kielberg, et. al, 2021, s. 263 f

⁶⁷ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 7

⁶⁸ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 7

⁶⁹ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 7

⁷⁰ 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 7

Anerkendelse efter fortegnelsen

Erhvervssygdomsfortegnelsen er, som nævnt, en liste over erhvervssygdomme, som følger af arbejdsskadesikringslovens § 7, stk. 1, nr. 1. Erhvervssygdomme, som er optaget på fortegnelsen, opfylder kravet om medicinsk dokumentation og dermed kravet til årsagssammenhæng mellem sygdommen og den påvirkning, der sker som led i arbejdet. Som følge af forskningen og ny viden bliver fortegnelsen løbende opdateret.⁷¹ Det følger dog af Ankestyrelsens principmeddelelse 68-19, at selvom en sygdom er optaget på fortegnelsen, vil denne ikke automatisk blive anerkendt som en arbejdsskade. AST 68-19 behandler tre sager, som blandt andet omhandler rengøringsarbejde. Tennisalbuer og golfalbuer er begge optaget på erhvervssygdomsfortegnelsen, punkt C. 4.1. og C. 4.2, hvoraf det i vurderingen indgår, om der er foretaget: *“kraftfulde arbejdsbevægelser i kombination med statisk arbejde, akavede stillinger eller repetitive arbejdsbevægelser og/eller i kombination med en vurdering af håndens eller armens stilling ved belastningen.”* Det udførte arbejde i de tre sager opfyldte dermed ikke disse betingelser. Der var tale om vekslende og varieret arbejde, hvorfor arbejdet ikke kunne anses for at have medført særlig risiko for at udvikle henholdsvis tennis- og golfalbue. Dermed er der tale om en formodning for, at der er en sammenhæng mellem påvirkningen og sygdommen, som er optaget på erhvervssygdomsfortegnelsen.⁷² Dette uddybes ikke nærmere i specialet.

Anerkendelse uden for fortegnelsen

Den anden mulighed for at anerkende sygdomme følger af arbejdsskadesikringslovens § 7, stk. 1, nr. 2, som gør det muligt at anerkende erhvervssygdomme uden for fortegnelsen.

Dette kræver, at sygdommen enten opfylder kravet til medicinsk dokumentation, eller om sygdommen er sket på grund af arbejdets særlige art.⁷³ Disse sager behandles ved forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget, som vurderer, om sygdommen opfylder disse betingelser, jf. lovens § 7, stk. 3. Dermed foreligger der mulighed for at anerkende en sygdom, der ikke er optaget på fortegnelsen, som en arbejdsskade.⁷⁴ Dette forudsætter dog, at der er tilstrækkelig medicinsk dokumentation for årsagssammenhængen mellem sygdommen og arbejdet.⁷⁵ Dette ses eksempelvis i Ankestyrelsens principafgørelse 66-12, hvor en socialrådgivers depression ikke kunne anerkendes som en erhvervssygdom, da depressionen ikke havde den fornødne sammenhæng med arbejdet, da det ikke er medicinsk dokumenteret. Depression var ikke optaget på fortegnelsen på dette tidspunkt.

⁷¹ [Hvad er en erhvervssygdom?. AES.dk](#)

⁷² BEK nr. 1324 af 29/11/2024 (Bekendtgørelse om fortegnelse over erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005), § 1

⁷³ LBK nr. 919 af 25/06/2024 (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring), § 7, stk. 1, nr. 2

⁷⁴ [Erhvervssygdomme. AST.dk](#)

⁷⁵ Kielberg, et. al, 2021, s. 383 ff

Der foreligger således en række betingelser, som skal være opfyldt for, at der kan ske anerkendelse af henholdsvis arbejdsulykker og erhvervssygdomme. For at disse betingelser opfyldes, skal der være tilstrækkelig dokumentation for, at enten ulykken eller sygdommen er opstået som led i arbejdet.

2.2.5 Bevisbyrde

Bevisbyrden spiller en central rolle i forbindelse med anerkendelse af arbejdsskader. I forbindelse med arbejdsskader er der tale om en ligefrem bevisbyrde. Det betyder, at det er skadelidte, der har bevisbyrden for, at vedkommende har været udsat for en arbejdsskade. Den skadelidte vil dermed skulle løfte bevisbyrden og godtgøre, at der er årsagssammenhæng mellem påvirkningen eller hændelsen, der er sket som led i arbejdet, og at denne har medført skaden.⁷⁶ Årsagssammenhængen kan enten være medicinsk eller juridisk. Såfremt lægefaglige vurderinger peger på en sammenhæng mellem hændelsen eller påvirkningen og skaden vil der være tale om en medicinsk årsagssammenhæng. Der foreligger en juridisk årsagssammenhæng, såfremt det er overvejende sandsynligt, at disse gener er opstået samtidig med eller kort tid efter skaden.⁷⁷ Dermed vil en sag blive afvist, såfremt kravene til anerkendelse ikke er opfyldt. Bevisbedømmelsen tager udgangspunkt i skadelidtes egne oplysninger, men Arbejdsmarkedets Erhvervssikring indhenter ligeledes de oplysninger, som må anses for nødvendige.⁷⁸

Bevisbyrde for arbejdsulykker

Som beskrevet i afsnit 2.2.4. skal kravene til anerkendelse være opfyldt, for at en skade kan anses som en arbejdsulykke. I sager om arbejdsulykker skal skadelidte godtgøre, at en konkret hændelse eller påvirkning har fundet sted, at denne er sket i forbindelse med arbejdet, og at denne har ledt til en personskade. Dette kan for eksempel gøres ved at den skadelidte giver forklaring, ved brug af vidneforklaringer, selve anmeldelsen eller lægeattest.⁷⁹ Bevisbyrden kan imidlertid vise sig vanskelig at løfte i forbindelse med hjemmearbejde, da der ofte ikke foreligger vidner eller dokumentation. Såfremt disse oplysninger ikke tilstrækkeligt løfter bevisbyrden, vil Arbejdsmarkedets Erhvervssikring afvise skaden som værende omfattet af loven.⁸⁰ Bevisbyrden vil ikke blive yderligere uddybet i dette speciale, da det ikke anses for nødvendigt for problemstillingen.

⁷⁶ [Praksisbeskrivelse om anerkendelse af arbejdsulykker. AES.dk](#)

⁷⁷ [Praksisbeskrivelse om anerkendelse af arbejdsulykker. AES.dk](#)

⁷⁸ [Praksisbeskrivelse om anerkendelse af arbejdsulykker. AES.dk](#)

⁷⁹ [Praksisbeskrivelse om anerkendelse af arbejdsulykker. AES.dk](#)

⁸⁰ Kielberg, et. al, 2021, s. 285 f

Bevisbyrde for erhvervssygdomme

Ligeledes skal kravene til erhvervssygdomme, som beskrevet i afsnit 2.2.4, være opfyldt, for at sygdommen kan anerkendes som en arbejdsskade, enten inden for eller uden for fortegnelsen. For at få anerkendt en skade inden for erhvervssygdomsfortegnelsen, skal skadelidte først og fremmest løfte bevisbyrden for, at de betingelser, som er fastsat i erhvervssygdomsfortegnelsen, er opfyldt.⁸¹ Dette gøres efter de almindelige bevisregler. Når der er tale om erhvervssygdomme, som er optaget på fortegnelsen, gælder der dog en særlig bevisregel. Her indtræder der en formodning om at kravet til årsagssammenhæng er opfyldt. Der er dermed tale om en lempelig bevisbyrde, idet en sygdom optaget på fortegnelsen formodes at være forårsaget af arbejdet, jf. arbejdsskadesikringslovens § 8.⁸² Arbejdsmarkedets Erhvervssikring skal derfor anerkende erhvervssygdommen, medmindre det ikke er overvejende sandsynligt, at sygdommen skyldes arbejdet. Er der derimod tale om en sygdom, der ikke er optaget på erhvervssygdomsfortegnelsen, finder arbejdsskadesikringslovens § 8 ikke anvendelse, og der er dermed ikke en formodning om, at sygdommen er forårsaget af arbejdet. Er sygdommen ikke optaget på fortegnelsen, må den skadelidte derfor selv bevise årsagssammenhængen.⁸³ Skadelidte har dertil bevisbyrden for, at skadelidte lider af den anmeldte sygdom, at skadelidte har været udsat for særlige og belastende arbejdsforhold samt at der er årsagssammenhæng mellem sygdommen og arbejdets særlige art.⁸⁴

Dermed er bevisbyrden afgørende for, hvorvidt en arbejdsulykke eller en erhvervssygdom kan anerkendes som en arbejdsskade. Særligt for hjemmearbejdspladsen kan dette have betydning, da det i visse situationer kan være vanskeligt at dokumentere, om skaden er sket i forbindelse med arbejdet. Ligeledes kan det have betydning, om der er tale om en listesygdom eller en sygdom uden for fortegnelsen, da den lempelige bevisbyrde i forhold til listesygdomme betyder, at den skadelidte har bedre mulighed for at få anerkendt en sygdom, der er opstået som følge af hjemmearbejde som en erhvervssygdom. På den anden side skal den skadelidte derimod løfte en tungere bevisbyrde, hvis ikke sygdommen er optaget på erhvervssygdomsfortegnelsen.

⁸¹ [Erhvervssygdomme. AST.dk](#)

⁸² Kielberg, et. al, 2021, s. 319 f

⁸³ Kielberg, et. al, 2021, s. 384 ff

⁸⁴ [Erhvervssygdomme. AST.dk](#)

2.2.6 Arbejdsgiverens ansvar

Som det tidligere er redegjort for, er det arbejdsgiveren, der bærer ansvaret for arbejdstageren, hvilket indebærer objektivt ansvar, sikringspligt, anmeldelsespligt og tilsynspligt. I det følgende vil dette blive beskrevet nærmere.

Objektivt ansvar

Som fastlagt er arbejdsgiveren objektivt ansvarlig for de skader, arbejdstageren udsættes for som led i arbejdet. Det betyder, at arbejdsgiveren ikke behøver at have handlet ansvarspådragende for at den skadelidte kan opnå erstatning efter arbejdsskadesikringsloven. Modsætningsvis kan der efter erstatningsansvarsloven kun opnås erstatning, såfremt en anden person er skyld i skaden, uanset om dette sker på arbejdet eller i det private. Er arbejdsgiveren derimod ansvarlig for arbejdsskaden, vil den skadelidte kunne få erstatning efter både erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven, hvilket betegnes som et differencekrav.⁸⁵ Specialet vil ikke behandle dette mere dybdegående, da det ikke findes nødvendigt for besvarelsen af problemformuleringen.

Arbejdstagerens handlinger

Arbejdstagerens handlinger kan medføre, at vedkommende selv må bære ansvaret for ulykker og skader som følge af culpøsitet. I administrativ praksis bliver det beskrevet som handlinger udført i kådhed. I Ankestyrelsens principmeddelelse U-33-01 kom en værnepligtig ud for en ulykke, der endte med et brud på den ene ankel. Ulykken blev anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen, der anerkendte skaden som en arbejdsulykke. Forsvarskommandoen påklagede afgørelsen, og som led i sagens behandling blev det fremført, at de værnepligtige havde en pause, hvor de frit kunne disponere over deres tid. Skadelidte havde deltaget i en form for tumleri med en anden værnepligtig, hvor begge havde deltaget frivilligt, hvilket ledte til skaden. Ankestyrelsen lagde vægt på, at skaden indtrådte i pausen, at der ikke var nogen forbindelse til tjenesten, og at skaden skete som følge af skadelidtes egen kådhed. Afgørelsen omhandler ikke direkte arbejdsskadesikringsloven, men sammenholdt med Ankestyrelsens principafgørelse 44-10 kan der afledes en klar retsstilling. I sagen 44-10 blev en arbejdstager ramt af en snebold kastet af en kollega på arbejdsgiverens adresse. Snebolden forårsagede en skade på det venstre øje. Skaden blev anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen, der anerkendte skaden, men sagen blev påklaget til Ankestyrelsen. Da skadelidte blev ramt af snebolden, befandt vedkommende sig indendørs i et værksted og var i gang med at udføre administrativt arbejde for arbejdsgiveren, hvilket Ankestyrelsen lagde vægt på. Der havde

⁸⁵ [Om forholdet til erstatningsansvarsloven. AES.dk](#)

desuden ikke været forudgående sneboldkampe eller lignende, hvilket Ankestyrelsen ligeledes lagde vægt på. Ankestyrelsen vurderede, at ulykken alene var en følge af en kollegas kådhed og anerkendte skaden som en arbejdsskade. Det kan derfor udledes, at handlinger i kådhed ikke alene kan lægges til grund for, at sikringen efter arbejdsskadesikringsloven ikke finder anvendelse. Det er afgørende, at ulykken indtraf på et tidspunkt, hvor skadelidte er i færd med at udføre sit arbejde eller andet, hvor der i øvrigt er en nødvendig og naturlig forbindelse til arbejdet.

Sikringspligten i arbejdsskadesikringsloven

Det følger af arbejdsskadesikringslovens § 48, stk. 1, at den forpligtede part er: *“Enhver arbejdsgiver, som i sin tjeneste beskæftiger personer som nævnt i § 2[...]”*. Dette er overensstemmende med personkredsen, som er behandlet i afsnit 3.2. Det betyder, at arbejdsgiveren har pligt til at forsikre sine ansatte mod følgerne af arbejdsskader. Det fremgår dog af den førnævnte bestemmelse, at der findes visse undtagelser, der omhandler rederi, offentlige arbejdsgivere, og i tilfælde, hvor arbejdstagerens tjenester eller ydelser kategoriseres som medhjælp i privat husholdning i et omfang under 400 timer i et kalenderår. Disse undtagelser findes ikke at have betydning for besvarelsen af specialets centrale problemstilling og vil derfor ikke blive behandlet yderligere.⁸⁶

Sikringspligten har bred anvendelse, da den gælder enhver arbejdsgiver, bortset fra de fremførte undtagelser i stk. 3, 5 og 6. Arbejdsgiveren er derfor forpligtet til at tegne forsikring. I tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke har efterlevet kravet, vil det være op til denne at bære udgifterne for eventuelle arbejdsskader, hvilket i praksis indebærer en refundering til Arbejdsskadestyrelsen.

I U.2015.3687H måtte domstolen tage stilling til, hvorvidt henholdsvis en manager- og en promotion-kontrakt var tilstrækkelige til, at A blev sikringspligtig over for B. Der blev i dommen lagt vægt på, at A havde økonomisk og erhvervsmæssig interesse i kontrakterne, samt instruktionsbeføjelser over B. Det var derfor, ifølge Ankestyrelsen, A, der var sikringspligtig, og der forelå ingen undskyldende omstændigheder. Det må derfor konkluderes, at der gælder en lav tærskel for, hvornår man kan blive sikringspligtig i kontraktforhold.

Dertil findes eksempler fra praksis, hvor en arbejdsgiver blev sikringspligtig over for personer uden for kontraktforhold. I Ankestyrelsens principmeddelelse 16-99 kom en kvinde, der hjalp sin datter med at

⁸⁶ Kielberg, et. al, 2021, s. 985 ff

levere aviser, til skade under arbejdet. Selvom det var ubestridt, at der ikke forelå et kontraktuelt forhold mellem arbejdsgiveren og kvinden, som var mor til arbejdstageren, fandt Ankestyrelsen, at arbejdsgiveren var sikringspligtig. Det blev begrundet med, at arbejdet var udført i arbejdsgiverens interesse, og da arbejdsgiveren måtte være indforstået med, at det var normalt at arbejdstagere modtog denne form for støtte. Derudover blev der lagt vægt på, at der efter praksis måtte antages, at et ansættelsesforhold ikke behøver at være direkte aftalt for at være gældende.⁸⁷

Anmeldelsespligt

Arbejdsgiveren har ligeledes ansvaret for at anmelde henholdsvis arbejdsulykker og erhvervssygdomme. Anmeldelsen skal som udgangspunkt ske inden 14 dage efter skadetidspunktet.⁸⁸ Dette vil dog ikke blive beskrevet nærmere i specialet.

Tilsyns- og instruktionspligt

Det er ligeledes en del af arbejdsgiverens ansvar at sikre et sikkert arbejdsmiljø. Derfor har arbejdsgiveren tilsyns- og instruktionspligt over for dennes ansatte. Dette reguleres nærmere af arbejdsmiljøloven og vil blive beskrevet dybdegående i nedenstående afsnit.

2.3 Arbejdsmiljøloven

Et af EU-rettens grundlæggende direktiver på arbejdsområdet er rammedirektivet 89/391/EØF. Formålet med rammedirektivet er at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for arbejdstagere under udførelsen af deres arbejde, uanset arbejdets form.⁸⁹ Rammedirektivet definerer derfor også henholdsvis arbejdsgiverens og arbejdstagerens pligter, som skal reducere forekomsten af arbejdsulykker samt erhvervssygdomme. På trods af senere ændringer, finder 89/391/EØF fortsat anvendelse. Det følger af art. 4, at det er op til den enkelte medlemsstat at træffe de nødvendige foranstaltninger for at leve op til kravene om at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø, som det følger af rammedirektivet. Direktivet forpligter arbejdsgiveren til at vurdere og forebygge risici, jf. art. 6.

For yderligere at kunne forstå arbejdsgiverens ansvar for arbejdsulykker, findes det relevant at gennemgå arbejdsmiljøloven. Arbejdsmiljøloven gennemfører og implementerer rammedirektivet

⁸⁷ Kielberg, 2016, s. 951 ff

⁸⁸ [Anmeldelse af arbejdsskader. AES.dk](https://www.aes.dk/da/Arbejdsmiljo/Arbejdsmiljo-og-sikkerhed/Anmeldelse-af-arbejdsskader)

⁸⁹ EU-direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, art. 2

89/391/EØF, som er beskrevet i afsnit 1.5, og er en offentligretlig rammelov, som forpligter arbejdsgiveren ved en lang række pligter, og fastlægger kravene til arbejdsmiljø. Dele af disse pligter bliver gennemgået nedenfor, men specialet vil kun gennemgå de dele af loven, som findes relevant for problemstillingen. Som beskrevet i afsnit 2.2, har arbejdsskadesikringslovens § 1 ligeledes et forebyggende formål i forbindelse med arbejdsmiljøet. Dette viser tydeligt, at arbejdsskadesikringsloven og arbejdsmiljøloven understøtter hinanden, når det kommer til forebyggelse af skader. Arbejdsmiljøloven søger at forebygge arbejdsskader gennem lovgivningen, hvor arbejdsskadesikringsloven har til formål at yde erstatning for arbejdsskader, som allerede er sket.

Formål

Som følge af direktivet 89/391/EØF art. 4, er det op til den enkelte medlemsstat at træffe de nødvendige foranstaltninger for at leve op til kravene om at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. I Danmark er det arbejdsmiljøloven, der har til formål at implementere art. 4 og disse krav. Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at det primære formål er at skabe: *"[...] et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med tekniske og sociale udvikling i samfundet[...]"*.⁹⁰ Denne formulering viser, at loven har til formål at sikre, at arbejdstageren kan garanteres et trygt og sikkert miljø på arbejdspladsen. Loven har ved formuleringen *"[...] overensstemmelse med tekniske og sociale udvikling[...]"* givet plads til de udviklinger, som tidsmæssigt følger arbejdspladsens fremskridt for at sikre arbejdstagerens beskyttelse. Loven tilstræber yderligere at skabe: *"[...] grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra arbejdstilsynet"*.⁹¹ Denne formulering viser tydeligt, at loven har til formål at give virksomhederne mulighed for selv at løse sundheds- og sikkerhedsspørgsmål, inden disse eskaleres.

Område

Arbejdsmiljøloven omfatter arbejde, der udføres for arbejdsgiveren, jf. arbejdsmiljølovens § 2, stk. 1. Dog findes der tre typer af arbejde, som er undtaget af lovens anvendelsesområde. Loven finder ikke anvendelse ved *"arbejde udført i arbejdsgiverens private husholdning med de begrænsninger, som følger*

⁹⁰ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 1, nr. 1

⁹¹ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 1, nr. 1

af § 59 om unge under 18.”⁹² eller ved ”arbejde, som udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husstand med de begrænsninger, Der følger af § 59 om unge under 18 år”.⁹³ Herefter finder loven ikke anvendelse ved: ”arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste”.⁹⁴ Arbejdsmiljøloven udvider dog lovens formål ved at lade nogle bestemmelser gælde for arbejde, der ikke udføres for arbejdsgiveren.⁹⁵ Denne udvidelse er så omfattende, at hovedreglen bliver, at loven finder anvendelse på aktiviteter der anses som arbejde.⁹⁶

2.3.1 Samarbejde

Et grundlæggende princip i arbejdsmiljøloven er samarbejdet mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. Dette kommer blandt andet til udtryk i arbejdsmiljølovens § 5 ”Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i den enkelte virksomhed varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte”. Bestemmelsen fastslår, at samarbejdet er centralt, men der udledes ikke specifikke krav til samarbejdets karakter. Kravene for arbejdsmiljøorganiseringen vil blive gennemgået i nedenstående.

I virksomheder med 1-9 arbejdstagere skal samarbejdet ske ved løbende, direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerne, jf. arbejdsmiljølovens § 6. I virksomheder med 10-34 arbejdstagere, skal samarbejdet organiseres i en arbejdsmiljøorganisation, som består af en eller flere arbejdsledere og en eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter. Derudover skal arbejdsgiveren eller en repræsentant herfor fungere som formand, jf. arbejdsmiljølovens § 6 a. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal samarbejdet organiseres i to niveauer.

1. niveau består af en eller flere grupper som varetager de daglige opgaver vedrørende sundhed og sikkerhed. Denne gruppe består af en udpeget arbejdsleder og en valgt arbejdsmiljørepræsentant.
2. niveau består af et eller flere udvalg, som varetager de overordnede opgaver vedrørende sundhed og sikkerhed i virksomheden, jf. arbejdsmiljølovens § 6b, nr. 1-2.

⁹² LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 2, stk. 2, nr. 1

⁹³ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 2, stk. 2, nr. 2

⁹⁴ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 2, stk. 2, nr. 2

⁹⁵ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 2, stk. 3

⁹⁶ Nielsen, 2011, s. 22

Hvad er en arbejdsmiljørepræsentant?

En arbejdsmiljørepræsentant er en arbejdstager, der vælges for en periode på to år af de øvrige arbejdstagere i virksomheden til at repræsentere arbejdstagerne i samarbejdet om sundhed og sikkerhed i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation. Det er vigtigt, at arbejdsmiljørepræsentanten er i løbende kontakt med de andre arbejdstagere for at sikre, at eventuelle spørgsmål om sikkerhed eller sundhed kan blive drøftet. Hvis der ikke vælges en arbejdsmiljørepræsentant i virksomheden, fungerer formanden eller arbejdslederen alene i arbejdsmiljøorganisationen, indtil en repræsentant bliver valgt. Opgaverne for arbejdsmiljørepræsentanten varierer fra virksomhed til virksomhed, men overordnet set er det vedkommendes opgave at bidrage til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for arbejdstagerne.⁹⁷

Reglerne om udvælgelse af arbejdsmiljørepræsentant fremgår yderligere af direktiv 89/391/EØF, artikel 7. Direktivet fastslår at arbejdsgiveren: ” [...] udpeger en eller flere arbejdstagere, som skal varetage aktiviteterne til beskyttelse og aktiviteterne til forebyggelse af erhvervsbetingede risici [...]”.⁹⁸ Dette står i kontrast til den gældende danske arbejdsmiljølovgivning, hvor arbejdsmiljørepræsentanter vælges af de ansatte.⁹⁹ Arbejdsmiljørepræsentanten må efter direktivet ikke stilles ringere end de øvrige arbejdstagere på baggrund af deres stilling eller de aktiviteter, han eller hun udfører. Yderligere kræver direktivet, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have rimelig tid til at udføre de opgaver, som stillingen indebærer.¹⁰⁰ Hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke er kvalificeret til at tilrettelægge de nødvendige aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse af risici for arbejdstagerne, skal arbejdsgiveren rette henvendelse til en kompetent myndighed uden for virksomheden.¹⁰¹ Kontakter arbejdsgiveren en sådan myndighed, kræver direktivet, at arbejdstagerne informeres om procedurer, der påvirker deres sikkerhed og sundhed.¹⁰² Endelig kræver direktivet, at den udpegede arbejdsmiljørepræsentant har tilstrækkelige færdigheder og råder over de nødvendige midler til at kunne udføre sine opgaver.¹⁰³

⁹⁷ [Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver, AT.dk](#)

⁹⁸ EU-direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, art 7, stk. 1

⁹⁹ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 15, stk. 1

¹⁰⁰ EU-direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, art. 7, stk. 2

¹⁰¹ EU-direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, art. 7, stk. 3

¹⁰² EU-direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, art. 7, stk. 4

¹⁰³ EU-direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, art. 7, stk. 5

2.3.2 Pligter

I overensstemmelse med direktiv 89/391/EØF art. 6 fastsætter arbejdsmiljøloven yderligere en lang række pligter, som arbejdsgiveren skal overholde. Disse pligter indebærer, at arbejdsgiveren skal sikre, at arbejdstagerens arbejdsforhold er sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlige.¹⁰⁴ Arbejdsgiveren skal ligeledes sørge for at udarbejde en arbejdspladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.¹⁰⁵ Arbejdspladsvurderingen udarbejdes for at give en indsigt i arbejdspladsens arbejdsmiljø, og der er metodefrihed til udarbejdelsen. Dette kunne eksempelvis være interviews eller spørgeskemaer. Arbejdspladsvurderingen skal indeholde en risikovurdering af eventuelle problemer, en skriftlig handleplan til løsning af problemer, samt en gennemførelse af handleplanen og opfølgning på eventuelle foranstaltninger.¹⁰⁶ Pligterne er behandlet dybdegående i lovens kapitel 5 om arbejdets udførelse, kapitel 6 om indretning af arbejdsstedet, kapitel 7 om tekniske hjælpemidler mv. og til sidst kapitel 8 om stoffer og materialer. Specialet vil have fokus på kapitel 5, 6 og 7, idet kapitel 8 ikke findes relevant i forhold til specialets problemformulering.

Arbejdets udførelse

Arbejdsgiveren har efter loven pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres, så det er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.¹⁰⁷ For at sikre sig, at arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er sikkert, er det vigtigt at arbejdsgiveren sørger for at have tilrettelagt arbejdets udførelse på en sådan måde, at det er forsvarligt. Arbejdsgiveren kan hente inspiration fra de anerkendte normer eller standarder, som findes inden for arbejdsgiverens arbejdsområde.¹⁰⁸ Det er afgørende at arbejdsgiveren sørger for at arbejdet udføres korrekt, da dette ellers kan medføre skader. Arbejdsmiljølovens § 38 suppleres af bekendtgørelse om arbejdets udførelse. Bekendtgørelsen giver en mere detaljeret gennemgang af, hvordan arbejdet skal udføres. Et eksempel herpå er § 7, som fastsætter principper om, at udførelsen af arbejdet skal ske ud fra en enkeltvis og samlet vurdering. Et andet eksempel er § 9, som fastsætter, at arbejdsgiveren skal tilstræbe at undgå ensidigt belastende arbejde, ligesom arbejdets tempo skal tilpasses, så det ikke medfører risiko for farer for både fysiske og psykiske arbejdsskader.¹⁰⁹

¹⁰⁴ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 15

¹⁰⁵ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 15 a

¹⁰⁶ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 15 a, stk. 2

¹⁰⁷ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 38

¹⁰⁸ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 38, stk. 2

¹⁰⁹ Nielsen, R., 2023, s. 513 f

Tilsyn med arbejdet

Som beskrevet har arbejdsgiveren efter lovens § 16 pligt til at føre tilsyn med, at arbejdets udførelse er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlig. Det følger yderligere af bestemmelsens ordlyd, at tilsynet skal føres på en effektiv måde. Det fremgår af forarbejderne, at der tidligere blot skulle føres rimeligt tilsyn, hvorfor der med ændringen til formuleringen '*effektiv*' er sket en skærpelse af kravet. Det fremgår yderligere, at det er lovgivernes hensigt med stramningen, at arbejdsgiveren skal sikre overholdelse af retningslinjer og lignende, og at fejl løbende skal korrigeres.¹¹⁰

Af retspraksis fremgår det, at arbejdsgiverens tilsynspligt har en klar sammenhæng med instruktionspligten, og at manglende overholdelse kan medføre bødestraf. På trods af dette fandt Højesteret i U.2015.2916.H, at arbejdsgiveren ikke måtte pålægges ansvar som følge af tilsynspligten, i forbindelse med en faldulykke på en parkeringsplads, der stødte op til arbejdspladsen. Her fandt Højesteret, at det var et spørgsmål om glatførebekæmpelse, og at forholdet derfor ikke var underlagt arbejdsmiljølovens § 16.

I situationer, hvor arbejdstageren udfører arbejdet fra sin bopæl, må det vurderes, om tilsynspligten fortsat finder anvendelse. Hvis det er tilfældet, må det endvidere vurderes, om arbejdsgiveren kan kræve adgang til arbejdstagerens private bolig, eller om tilsynspligten i sådanne tilfælde bliver mere lempelig i sådanne tilfælde. Dette vil blive gennemgået i kapitel 4.

Arbejdsstedets indretning

Arbejdsgiverens krav til arbejdsstedets indretning fremgår af lovens § 42. Arbejdsgiveren skal efter bestemmelsen sørge for, at arbejdsstedet indrettes på en sådan måde, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt og ikke udgør en fare for arbejdstageren.¹¹¹ Dette kan eksempelvis gøres ved indretning af kontorlandskaber og indretning af store maskiner, som benyttes i industrien. Arbejdsstedets indretning skal ske ud fra en både enkeltvis og samlet vurdering i forhold til arbejdsmiljø, der på enten kort eller lang sigt kan have indvirkning på arbejdstagernes sundhed. Arbejdsmiljølovens § 42 suppleres med Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 835 af 16. juni 2023 om faste arbejdssteders indretning. Bekendtgørelsen specificerer, hvordan arbejdsgiveren på forsvarlig vis skal indrette arbejdsplad-

¹¹⁰ 1975 LFF nr. 8 (Forslag til lov om arbejdsmiljø), Bemærkninger til lovforslaget, § 16

¹¹¹ LBK nr. 2062 af 16/11/2021, (Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø), § 42

sen med henblik på et sundt arbejdsmiljø. Eksempelvis nævnes det i bekendtgørelsens § 22, at arbejdsrum skal være forsvarligt indrettet og placeret med hensyn til de processer og opgaver, som skal foregå i arbejdsrummet, så unødige påvirkninger fra temperaturer, støj eller andre skadende elementer undgås.

2.3.3 Straf

Arbejdstilsynets hovedopgave er gennem vejledning, tilsyn og kontroller at sikre, at virksomheder overholder reglerne i arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet fører tilsyn med arbejdsmiljøet i virksomheder ved både anmeldte og uanmeldte besøg. På disse besøg tjekker Arbejdstilsynet at virksomheden overholder de vejledninger og bekendtgørelser, som er udstedt på de pågældende områder. Hvis ikke disse overholdes, har Arbejdstilsynet en række indgrebsmuligheder. Disse muligheder vil blive gennemgået nedenfor.¹¹²

Først og fremmest er det relevant at nævne at Arbejdstilsynet på videst muligt omfang forsøger at forebygge eventuelle farer ved hjælp af rådgivning og information. Hvis dette ikke hjælper, har Arbejdstilsynet følgende sanktionsmuligheder:

Påbud med frist indebærer, at virksomheden kan fortsætte sin drift, men at der skal findes en løsning inden fristen udløber. Arbejdstilsynet fastsætter en frist, som er tilstrækkelig til, at virksomheden kan få lavet en god og holdbar løsning.

Strakspåbud og skærpet tilsyn. Hvis der er tale om et alvorligt arbejdsmiljøproblem, kan virksomheden få et strakspåbud. Det betyder, at virksomheden straks skal iværksætte tiltag for at fjerne problemet, og der må ikke ske udsættelse af indsatsen. En midlertidig løsning kan accepteres, men virksomheden er samtidig forpligtet til at finde en permanent løsning hurtigst muligt. Efter arbejdsmiljølovens § 74, kan beskæftigelsesministeren vurdere, at Arbejdstilsynet skal gennemføre et skærpet tilsyn, når arbejdstilsynet har truffet afgørelse om, at et problem skal løses straks. Dette betyder, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med virksomheden, indtil de har fået løst problemet.

Forbud. Hvis der er overhængende fare for arbejdstageren og andres sikkerhed, kan Arbejdstilsynet pålægge et forbud imod at fortsætte arbejdet. Et forbud medfører, at alt arbejde skal standses og først må genoptages, når dette er forsvarligt.

¹¹² Nielsen, R., 2023, s. 529 ff

Som yderligere sanktion kan virksomheden få en administrativ bøde, hvis der er tale om grove overtrædelser af tydelige og velkendte områder af arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet udsteder kun denne type bøder, hvis der er klare og ukomplicerede overtrædelser af arbejdsmiljøloven.

Virksomheden kan også risikere at blive politianmeldt, hvis overtrædelsen er af særlig grov karakter, eller hvis virksomheden ikke indretter sig efter arbejdstilsynets påbud.¹¹³

Objektivt hæftelsesansvar

Modsat det almindelige culpaansvar er arbejdsgiveren efter arbejdsmiljøloven underlagt et objektivt hæftelsesansvar, hvilket udledes af lovens § 83 og § 86. Dette betyder, at arbejdsgiveren har et særligt strengt ansvar, idet vedkommende hæfter for fejl begået af sine ansatte uden nogen form for egen skyld. Selvom arbejdsgiveren vil kunne godtgøre, at vedkommende ikke har haft indflydelse på hændelsen, fritager dette ikke arbejdsgiveren for ansvar. Det objektive ansvar kan dog kun medføre bødestraf og ikke yderligere strafferetlige sanktioner.¹¹⁴

Afslutningsvis kan det opsummeres, at der foreligger en tydelig retsstilling i forhold til arbejdsgiverens arbejdsmiljømæssige forpligtelser. Arbejdsmiljølovgivningen og den EU-retlige forankring har haft stor indflydelse på det danske arbejdsmarked, der på mange måder er reguleret gennem aftaler og særligt overenskomster. Derfor vil det nedenstående afsnit redegøre for dette særlige aspekt af den danske arbejdsret.

2.4 Arbejdsmarkedets regulering

Forholdet mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren er i langt de fleste tilfælde reguleret af en ansættelseskontrakt. Denne kontrakt fastlægger de grundlæggende vilkår for ansættelsen, herunder løn, ferie, barsel og andre rettigheder og pligter. Den regulerer desuden, om arbejdet udføres hjemmefra, samt hvilke opgaver arbejdstageren er ansvarlig for. I de fleste tilfælde er ansættelseskontrakten standardiseret og udarbejdet med udgangspunkt i gældende overenskomster. Hvad indebærer en overenskomst egentlig – og hvilke forhold regulerer den? Nedenfor vil der gives en gennemgang af overenskomster og

¹¹³ Nielsen, R., 2023, s. 531 ff

¹¹⁴ Nielsen, R., 2023, s. 537 f

ansættelseskontrakter, samt hvilken betydning disse har for arbejdstagernes vilkår og opgaver. Gennemgangen har til formål at danne grundlag for dele af diskussionen senere i specialet.

2.4.1 Overenskomster

I Danmark blev begrebet kollektiv overenskomst for første gang defineret i hovedaftalen mellem Landsorganisationen og Dansk Arbejdsgiverforening fra 1960. Hovedaftalen definerede en kollektiv overenskomst som en overenskomst om løn- og arbejdsforhold mellem en arbejderorganisation og en arbejdsgiverorganisation eller arbejdsgiveren.¹¹⁵ Denne definition viser, at der ved kollektive overenskomster altid skal være en form for kollektivitet på arbejdstagersiden. Den viser også, at der ikke behøver at findes en kollektivitet på arbejdsgiversiden. Overenskomster findes på flere niveauer. Øverst findes hovedorganisationsniveauet, som regulerer spørgsmål om ledelsesret og grundlæggende spørgsmål. Derefter findes overenskomster på forbundsniveau, som regulerer forhold som løn, arbejdstid og andre arbejdsvilkår. Endelig er der lokalaftaler på virksomhedsniveau, der regulerer arbejdstid, løn, bonusaftaler, arbejdsbeklædning osv. Lokalaftalerne er typisk forhandlet mellem en tillidsrepræsentant og arbejdsgiver.¹¹⁶ Hjemmearbejde ses blandt andet reguleret i KL's rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.¹¹⁷ Denne aftale er en kollektiv aftale, som har til formål at øge fleksibiliteten i tilrettelæggelsen af arbejdet, hvilket gøres ved at åbne op for mulighederne for at arbejde hjemme. Rammeaftalen indfinder sig på forbundsniveau og gælder for kommunale ansatte i landets kommuner. Aftalen skal implementeres ved hjælp af lokalaftaler, men den skaber rammerne for forhandlingen lokalt. Hjemmearbejde implementeres oftest i lokalaftaler på virksomhedsniveau, dette giver både arbejdsgiveren og arbejdstageren mulighed for en vis fleksibilitet. Denne fleksibilitet giver mulighed for en bedre balance mellem arbejde og privatliv. Arbejdsgiveren får på den ene side mulighed for at have mindre kontorpladser og derved mindske omkostningerne på kontorets størrelse. Arbejdstageren får på den anden side mulighed for at have fleksibilitet i sin hverdag, hvilket giver bedre balance mellem arbejde og privatliv. Disse lokalaftaler kommer som oftest til udtryk i ansættelseskontrakten, medmindre andet er aftalt. Hvis lokalaftalen ikke fremgår af ansættelseskontrakten, er det de aftalte vilkår for ansættelseskontrakten, eller lignende vilkår i andre tilsvarende overenskomster, som dækker. Ansættelseskontraktens betydning vil blive behandlet nedenfor.

¹¹⁵ Nielsen, R., 2023, s. 114

¹¹⁶ Nielsen, R., 2023, s. 115 f

¹¹⁷ [Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde pr. 1. april 2015, Forhandlingsfællesskabet.dk](#)

2.4.2 Ansættelseskontrakten

Ansættelseskontrakten eller ansættelsesbeviset er reguleret i lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår¹¹⁸, hvilket er en implementering af arbejdsvilkår direktivet.¹¹⁹ Loven stiller krav til, hvilke oplysninger der skal findes i ansættelseskontrakten, og fastsætter ligeledes krav om, at der skal gives oplysninger om alle væsentlige vilkår.¹²⁰ Visse oplysninger skal omfattes og disse er blandt andet: Arbejdsgiveren og arbejdstagerens navn, arbejdsstedets beliggenhed, daglige eller ugentlige arbejdstid osv.¹²¹ Hjemmearbejde er ikke opstillet som en af de væsentlige vilkår i loven. Det må dog vurderes at udgøre et væsentligt vilkår for ansættelseskontrakten, hvilket ses ud fra tendensen om, at flere arbejder hjemmefra. Ansættelseskontrakten har en væsentlig betydning i sontringen om hjemmearbejde, da det er her, arbejdsgiveren og arbejdstageren bliver enige om, hvorvidt hjemmearbejde er en mulighed. Ansættelseskontrakten fastsætter helt grundlæggende, om arbejdstageren må eller kan arbejde hjemme. På baggrund af ansættelseskontrakten vil det være muligt at vurdere, om arbejdstageren har ret til at arbejde hjemme. Kontrakten vil desuden angive, hvor mange dage arbejdstageren arbejder hjemmefra. På den baggrund kan det afgøres, om reglerne i arbejdsmiljøloven også finder anvendelse på hjemmearbejdspladsen. Denne sontring vil blive gennemgået nærmere i diskussionen.

¹¹⁸ LOV nr. 501 af 15/05/2023 (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår)

¹¹⁹ EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019

¹²⁰ LOV nr. 501 af 15/05/2023 (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) § 3, stk. 1

¹²¹ LOV nr. 501 af 15/05/2023 (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) § 3, stk. 2

3. Den traditionelle arbejdsplads

Traditionelt har arbejdet for arbejdstageren bestået i at tage fra sit hjem til arbejdspladsen, hvor arbejdstageren ville udføre sit arbejde. Den traditionelle arbejdsplads har derfor sat de fysiske og tidsmæssige rammer for, hvor og hvornår arbejdet skal udføres. Specialet vil særligt fokusere på kontorarbejdspladsen, da hjemmearbejde sjældent omfatter fabriks- eller konstruktionsarbejde. Arbejdstiden på kontoret er typisk kl. 9 til 16, arbejdets placering er på arbejdsgiverens domicil og selve arbejdsopgaverne er underlagt arbejdsgiverens instruktion og tilsyn. Det må derfor antages, at reglerne i arbejdsskadesikringsloven er udformet med udgangspunkt i den traditionelle arbejdsplads. Af hensyn til specialets problemstilling lægges der ikke vægt på den atypiske arbejdsplads, som for eksempel lastvognschaufførens arbejdsplads. Som beskrevet i afsnit 2.2 skal arbejdet udføres i Danmark, men arbejdsskadesikringsloven tager ikke yderligere stilling til, hvor arbejdet skal udføres. Derfor findes det relevant at fastlægge de elementer, der indgår i vurderingen af, hvorvidt en skade kan anerkendes som en arbejdsskade på den traditionelle arbejdsplads. Først foretages der en grundig gennemgang af, hvornår arbejdstageren er på arbejde, og dernæst ses der nærmere på, om skaden sker som en følge af dette arbejde eller de forhold, det er foregået under. Denne gennemgang af gældende ret på området, danner rammen for besvarelsen af specialets problemstilling.

3.1 Hvornår er man på arbejde

Som beskrevet i afsnit 2.2.2 fastlægger loven ikke præcist, hvad der forstås ved arbejde. Derfor findes der mange gråzoner, som kan give anledning til tvivl. Er arbejdstageren for eksempel på arbejde, når vedkommende henter kage til sine kollegaer? Er arbejdstageren på arbejde, fra det tidspunkt vedkommende kører hjemmefra om morgenen, eller først når vedkommende træder ind ad døren på sin arbejdsplads? Dermed må hvad der anses for "arbejde" nærmere fastlægges ved gennemgang af retspraksis.

3.1.1 Befordring til arbejdspladsen

Som nævnt ovenfor fastslår arbejdsskadesikringslovens § 4, stk. 3, at befordring til og fra arbejde betragtes som en privat handling og er derfor ikke omfattet af loven.¹²² Undtagelsesvist kan befordring til og fra arbejde være omfattet af loven, såfremt befordringen sker i arbejdsgiverens interesse eller har en

¹²² 2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget, § 4

tilknytning til arbejdsforholdet, jf. Ankestyrelsens principmeddelelse 54-19 og bekendtgørelse om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde.¹²³ Bekendtgørelsen fastlægger i §§ 3 og 4 de momenter, der skal indgå i vurderingen af, hvorvidt befordringen er sikret efter loven. Arbejdsgiverens interesse kan omfatte økonomisk gevinst, at arbejdsgiveren har tilrettelagt ruten eller at arbejdstageren medbringer arbejdsgiverens redskaber, jf. § 3, stk. 1. Yderligere vil tilfælde, hvor arbejdstageren eksempelvis udfører et ærinde på vegne af arbejdsgiveren, undervejs til eller fra arbejdspladsen, jf. § 4, 1. pkt., kunne være omfattet. I den førnævnte principmeddelelse 54-19, som er en sammenskrivning af U-6-02 og U-43-01, er disse momenter set anvendt. I den første sag fandt Ankestyrelsen, at kørsel mellem arbejdstagerens bopæl og arbejdspladsen ikke var sikret efter loven. I vurderingen lagde Ankestyrelsen vægt på, at formålet med at hente nogle vigtige dokumenter, som skulle bruges senere på dagen i forbindelse med arbejdet, ikke i en overvejende grad var i arbejdsgiverens interesse. Af sagens faktiske forhold fremgik det, at skadelidte normalt arbejdede fra deres egen bopæl eller kørte til kundernes forretningssted. Det var derfor en undtagelse fra normen, at skadelidte kørte til arbejdsgiveren, hvorfor man ikke fandt, at arbejdsgiveren havde givet instruks til at møde ind på arbejdspladsen og skadelidte måtte derfor bære det almindelige ansvar for befordring til og fra arbejdspladsen. I den anden sag, hvor skadelidte kørte i en firmabil, fandt Ankestyrelsen, at skaden var sikret efter arbejdsskadesikringsloven. I vurderingen lagde Ankestyrelsen vægt på, at skadelidte kørte i en firmabil, der var læsset med arbejdsgiverens varer. Skadelidte skulle bruge varerne i forbindelse med udførelsen af sit arbejde næste dag. Dermed fandt Ankestyrelsen, at ulykken skete på et tidspunkt, hvor skadelidte handlede i arbejdsgiverens interesse. Ankestyrelsen lagde også vægt på, at befordringen skete efter udtrykkelig aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, og fandt derfor, at befordringen var sikret efter loven.

Det kan dermed udledes, at arbejdstagerens befordring undtagelsesvis kan være sikret efter arbejdsskadesikringsloven, hvis den sker i arbejdsgiverens interesse og på baggrund af en klar aftale mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. Det er dog ikke tilstrækkeligt at belyse befordring, da ulykker der sker under arbejdstagerens svinkeærinder i forbindelse med arbejdet, også kan rejse spørgsmål om, hvorvidt arbejdsskadesikringsloven finder anvendelse.

3.1.2 Svinkeærinder

Som kortlagt i ovenstående vil arbejdsgiveren som udgangspunkt ikke være ansvarlig for skader, der sker under befordring til og fra arbejde, men er der tværtimod tale om, at arbejdstageren udfører et

¹²³ BEK nr. 1606 af 09/12/2016 (Bekendtgørelse om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde)

ærinde for arbejdsgiveren, vil dette ske som led i arbejdet og derfor være omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Ligeledes vil det være omfattet, hvis arbejdstageren udfører ærinder, der foretages som led i arbejdet, og i arbejdsgiverens interesse, uanset om arbejdsgiveren har anmodet herom eller ej, hvilket betegnes som svinkeærinder.¹²⁴ Dette ses blandt andet i U.1952.648.Ø, hvor arbejdsgiveren blev ansvarlig, da et bud i forbindelse med overarbejde blev involveret i et færdselsuheld, fordi buddet ville informere sin kone om, at han kom senere hjem. Selvom der var tale om et ærinde, der afveg fra buddets normale arbejdsopgaver, blev arbejdsgiveren ansvarlig, da ærindet måtte anses for at have en nødvendig og naturlig forbindelse til arbejdet. Dermed kan selv et svagt tilknytningsmoment have betydning for, om skaden sker i forbindelse med arbejdet, og hvorvidt arbejdsgiveren er ansvarlig. Sker ærindet derimod udelukkende af private grunde, for eksempel at handle ind, vil det som udgangspunkt ikke være omfattet af arbejdsskadesikringsloven, selvom det sker i arbejdstiden, jf. Ankestyrelsens principafgørelse U-9-06. Denne vil blive behandlet nærmere i afsnit 4.2.

Arbejdstageren kan derfor opleve at falde uden for arbejdsskadesikringslovens anvendelse, hvis deres ærinde kan anses som et brud på arbejdets udførelse. Tilsvarende vil det være nødvendigt at vurdere, om arbejdstagerens færden på arbejdspladsen anses som et brud på arbejdets udførelse, eller om der gælder en anden sontring her. Dette vil blive behandlet i nedenstående.

3.1.3 Færden på arbejdspladsen

Når arbejdstageren befinder sig på arbejdspladsen, er det nødvendigt at vurdere, om handlingen, som ledte til ulykken, var af en privat karakter. I Ankestyrelsens principmeddelelse 73-19 blev det fastslået, at en række elementer kan indgå i vurderingen af handlingens karakter. Det kan eksempelvis være personalepolitik om rygning i arbejdstiden, som principmeddelelsen illustrerer ved to konkrete sager. Det var centralt for udfaldet af sagerne, hvilke interne regler arbejdsgiveren havde etableret, og som arbejdstagerne derfor var underlagt.

I den første sag fandt Retten i Roskilde, at arbejdstagerens ulykke måtte anerkendes som en arbejdsskade som følge af arbejdsgiverens anvisninger. Der var et begrænset område, hvor der var opstillet askebægere, som de ansatte kunne benytte ved rygning i arbejdstiden. Arbejdstagerne skulle registrere rygepauserne, hvormed der blev tale om en selvbetalt pause, hvilket arbejdstageren ikke havde gjort på forhånd. Dette blev ikke tillagt betydning af domstolen. Retten fandt, at skadelidtes fald skyldtes mang-

¹²⁴ Eyben, 2019, s. 170 f

lende glatførebekæmpelse på arbejdspladsen, som er arbejdsgiverens ansvar på arbejdspladsens område. Retten bemærkede dog, at afbrydelser af arbejdet, eksempelvis pauser til rygning eller toiletbesøg, måtte anses som færden på arbejdspladsen, hvorfor der ikke var tale om private ærinder. Dermed kunne ulykken anerkendes som en arbejdsskade. Modsætningsvist fandt Ankestyrelsen i sag 2, at ulykken ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade. I denne sag var der ikke givet anvisninger til et specifikt område for rygning. Dertil var der forbud mod rygning i arbejdstiden, hvilket arbejdstagere kunne overholde ved korrekt tidsregistrering i et it-system. Arbejdstagerne havde samtidig forbud mod, at rygning uden for arbejdstiden fandt sted på arbejdspladsens matrikel og ved indgangen dertil. I den konkrete sag indtraf ulykken, da arbejdstageren ville ryge efter sin frokostpause. Ankestyrelsen fandt, at afbrydelsen af arbejdet, der lå forud for rygepausen, samt arbejdsgiverens forbud mod rygning i arbejdstiden, betød, at ulykken skete under et privat ærinde. Det blev yderligere anført, at arbejdstagerens manglende tidsregistrering forud for pausen i denne sag var uden betydning. Sagen kan dermed bidrage til en afgrænsning mellem færden på arbejdspladsen og private ærinder.

Arbejdstageren må derfor konkluderes at være omfattet af arbejdsskadesikringsloven, såfremt der ikke udføres private ærinder. Sammenholdt med reglerne om sikring i forbindelse med befordring fremgår det, at arbejdsgiverens objektive ansvar gælder i et bredt omfang, hvis arbejdstagerens handlinger er i arbejdsgiverens interesse, hvis der foreligger en konkret aftale, eller hvis der er tale om almindelige pauser på arbejdspladsen.

3.2 Som en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under

Som beskrevet i afsnit 2.2.3 følger det af arbejdsskadesikringslovens § 5, at en skade skal være opstået som følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, for at kunne anerkendes som en arbejdsskade. Det indebærer, at der skal foreligge en årsagssammenhæng mellem skaden og arbejdet. Denne vurdering hænger dog tæt sammen med de elementer, der er beskrevet ovenfor i forhold til arbejdsskadesikringslovens § 4, herunder befordring, færden og svinkeærinder. Derudover vil vurderingen ofte indeholde en interesseafvejning af parternes modsatrettede interesse i den handling, der har ledt til skaden. Yderligere vil vurderingen bestå af elementer såsom formodningsreglen, arbejdsgiverens indflydelse og forbindelsen til arbejdet, som vil blive gennemgået nærmere i nedenstående.

3.2.1 Formodningsreglen og områdeprincippet

Som beskrevet i ovenstående er det en betingelse, at en skade sker som følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under, for at kunne anerkendes som en arbejdsskade, jf. arbejdsskadesikringslovens § 5. Et vigtigt element i vurderingen på den traditionelle arbejdsplads er, hvor skaden er opstået. Opstår skaden på den traditionelle arbejdsplads, følger det af principafgørelsen 28-22, at der vil være en formodning om, at skaden er sket som følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under. Den traditionelle arbejdsplads afgrænses til det sted, hvor arbejdet udføres, men der 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.”* Dette udgør områdeprincippet. Sker skaden på disse arealer, vil der dermed være en formodning om, at skaden er sket som en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under. Dermed letter formodningsreglen bevisbyrden for arbejdstageren, hvis vedkommende rammes af en skade under udførelsen af arbejdet på den traditionelle arbejdsplads.

3.2.2 Arbejdsgiverens indflydelse

Et andet vigtigt element i vurderingen af, om en skade skyldes arbejdet eller de forhold, det er foregået under, er arbejdsgiverens indflydelse. Arbejdsgiverens instruks og kontrol er en indikator for, at handlingen, der kan lede til en skade, har haft en tilknytning til arbejdet.

Dette fremgår eksempelvis af U.2020.984 (herefter Motorcykel-dommen), der omhandlede en arbejdstager, der skulle aflevere arbejdsgiverens varevogn på sin fridag. Derfor havde arbejdstageren medbragt en motorcykel for at kunne køre hjem fra arbejdspladsen, men i forbindelse med aflæsningen af motorcyklen pådrog arbejdstageren sig en skade. Arbejdstageren befandt sig på arbejdsgiverens parkeringsplads efter instruks fra arbejdsgiveren. Retten fandt, at i de tilfælde, hvor arbejdstageren udførte arbejde for arbejdsgiveren på en aftalt fridag, var skaden som udgangspunkt være omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Ulykken skete på arbejdsgiverens parkeringsplads, hvorefter udgangspunktet vil være, at der er en formodning om, at arbejdstageren er omfattet af loven, som belyst ovenfor. Retten fandt, at der var tale om udførelse af arbejde for arbejdsgiveren, jf. arbejdsskadesikringslovens § 4, men fremlagde flere elementer, der talte imod skadens anerkendelse. Herunder arbejdsgiverens manglende interesse i og instruks vedrørende den medbragte motorcykel, hvilket betød, at ulykken måtte anses som en privat handling uden tilstrækkelig tilknytning til arbejdet. Som følge af handlingens private karakter blev udgangspunktet derfor tilsidesat, og skaden kunne dermed ikke anerkendes som en arbejdsskade.

Tilsvarende beskrives i forarbejderne til arbejdsskadesikringsloven, som nævnt i kapitel 3, at såfremt der er tale om private handlinger, såsom befordring til og fra arbejde, vil sådanne handlinger ikke være omfattet af loven på trods af, at de øvrige betingelser måtte være opfyldt. Således var arbejdsgiverens manglende interesse og instruks i aflæsningen af motorcyklen afgørende for, om skaden kunne anerkendes som en arbejdsskade efter arbejdsskadesikringslovens § 5, da der ikke var den nødvendige tilknytning til arbejdet.

Dette ses yderligere i Ankestyrelsens principmeddelelse 10-22. I den konkrete sag var spørgsmålet, om en vaccinationsskade på baggrund af Covid-19 vaccinationen udgjorde en arbejdsskade. En vaccinationsskade sidestilles med en hændelse, og afgøres derfor efter reglerne om arbejdsulykker, hvorfor skaden skal være sket som en følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under, jf. arbejdsskadesikringslovens § 5.¹²⁵ Ankestyrelsen lagde i interesseafvejningen mellem arbejdsgiverens og arbejdstagerens interesse i vaccinationen særlig vægt på arbejdsgiverens involvering. Dette indebar arbejdsgiverens anbefaling, opfordring eller krav til vaccinationen, nødvendigheden som følge af arbejdstagerens kritiske funktion samt arbejdsgiverens interesse i arbejdstagerens vaccination som følge af arbejdstagerens stilling. Modsætningsvist vil det tale imod: *"[...] at vaccinationen er en følge af arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår, "hvis vaccinationen er begrundet i tilskadekomnes egne helbredsmæssige forhold, vaccinationen alene sker som led i et fastlagt vaccinationsprogram uden hensyntagen til ansættelsesforhold og uden involvering fra arbejdsgiver, tilbuddet om vaccination på arbejdspladsen og i arbejdstiden alene er en del af personalepolitikken som en form for personalegode"*. Det bemærkes, at de oplistede elementer ikke er udtømmende. I den konkrete sag arbejdede arbejdstageren på et hospital og blev i den forbindelse vaccineret på arbejdspladsen. Dette var dog uden betydning, idet det afgørende var, om vaccinationen skete i arbejdsgiverens interesse og med dennes involvering. Ankestyrelsen fandt, at der var tale om en arbejdsskade, da arbejdstageren blev vaccineret som følge af ansættelsen ved Sygehuset X. Sundhedsmyndighederne havde anbefalet, at medarbejdere i samfundskritiske funktioner blev vaccineret forud for den almindelige udrulning, og skadelidte blev derfor vaccineret i arbejdsgiverens interesse. Den efterfølgende skade havde derfor en forbindelse til arbejdet og de forhold, det blev udført under, hvorfor der kunne konstateres en tydelig årsagssammenhæng mellem skaden og arbejdet.

¹²⁵ Kielberg, et al., 2021, s. 248

Dermed vil arbejdsgivers indflydelse på arbejdet være et vigtigt element i vurderingen af, om en skade kan anerkendes som en arbejdsskade. Det skyldes, at arbejdsgivers indflydelse, herunder instruks, kontrol, aftale og involvering, kan være afgørende for, om handlingen, der medfører skaden, havde den nødvendige tilknytning til arbejdet.

3.2.3 Nødvendig og naturlig forbindelse

At skaden skal ske som følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under, betyder, at der er et krav om årsagssammenhæng mellem skaden og arbejdet. Vurdering af årsagssammenhængen vil dermed særligt lægge vægt på, om den handling, der fører til en skade, er en almindelig, forventelig eller nødvendig handling, der sker i forbindelse med arbejdet. Dette kan eksempelvis være toiletbesøg eller det at strække benene i løbet af arbejdsdagen.

Dette ses i U.2020.2371.Ø (herefter Buschauffør-dommen), der drejede sig om en arbejdstager, der i sit arbejde som buschauffør spiste frokost i kantinen. Arbejdstageren så i den forbindelse en ukendt mand, der tisede op ad vinduet til kantinen. Da arbejdstageren konfronterede manden, overfaldt den ukendte mand arbejdstageren, og dermed pådrog arbejdstageren sig en skade i ansigtet. Arbejdstageren befandt sig på skadestidspunktet på arbejdspladsens kantine, hvorefter udgangspunktet er, at kantinen betragtes som en del af arbejdsstedet.¹²⁶ Østre Landsret fandt, at der var tale om en arbejdsskade, da hændelsen var en naturlig reaktion på, at en ukendt mand tisede på arbejdsgiverens kantine, og der var dermed tale om en naturlig forbindelse til arbejdet. I sagen blev der lagt vægt på, at også uden arbejdsgiverens instruktion, må det anses som en del af ethvert ansættelsesforhold, at arbejdstageren skal sikre sanitære og sundhedsmæssige arbejdsforhold på arbejdspladsen, og at dette ligeledes vil være i arbejdsgiverens interesse. Det følger også af arbejdsmiljølovens §§ 27-28 og Arbejdstilsynets vejledning A.1.13, at arbejdstageren er forpligtet til at opretholde hygiejniske forhold på arbejdspladsen. Dertil følger det af Arbejdstilsynets vejledning A.1.13, afsnit 3.2, at arbejdsgiveren har pligt til at sørge for, at kantinen skal have forsvarlige hygiejniske forhold. I den forbindelse blev der også lagt vægt på, at uden arbejdstagerens reaktion ville kantinen være uanvendelig til det givne formål, hvorfor konfrontationen blev anset for at være sket i arbejdsgiverens interesse på trods af, at arbejdstageren også handlede ud af egen vilje. Dette ansås ikke for at overstige arbejdsgiverens interesse. For at vurdere, om en skade sker som følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under, lægges der dermed særligt vægt på, i hvilken parts interesse en given handling sker, samt om handlingen er nødvendig eller naturlig for arbejdets udførelse.

¹²⁶ Kielberg, et. al, 2021, s. 178 f

Den nødvendige og naturlige forbindelse illustreres også i U.2018.1831.Ø (herefter Fakta-dommen), der handlede om en arbejdstager, som i sit arbejde som arbejdsmand pådrog sig en skade i forbindelse med et biluheld i en firmabil under dennes frokostpause. Arbejdstageren og dennes kollega havde i forbindelse med den betalte pause opholdt sig på en parkeringsplads, hvor de spiste deres frokost. Inden frokostpausen havde arbejdstageren indkøbt materialer til arbejdspladsen, men Landsretten fandt ikke, at købet af materialer var af betydning for, at tidspunktet for skaden var i frokostpausen. Derfor fandt Landsretten ikke, at opholdet på parkeringspladsen havde en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet, hvorfor skaden ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade efter arbejdsskadesikringslovens § 5. Der blev lagt vægt på, at arbejdstagerens handling ikke havde en direkte forbindelse til hans arbejdsopgave, og at spisningen primært skete i arbejdstagerens interesse, da der var stillet bespisningsfaciliteter op på arbejdspladsen. Dermed fastslår dommen, at selvom en skade sker i en arbejdsrelateret kontekst, er det ikke ensbetydende med, at der er tale om en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet.

I de situationer, hvor arbejdsgiveren ikke har haft indflydelse på arbejdet, vil man derfor særligt kigge på, om der har været en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet. Den nødvendige og naturlige forbindelse er med til at fastlægge, hvorvidt der er den nødvendige tilknytning til arbejdet. Derudover fastslås også et vigtigt element, som består af en interesseafvejning mellem parterne. Denne består ikke af faste elementer, men afhænger af den konkrete sag, og handling. Dermed er der tale om en balancegang mellem arbejdsgiverens objektive ansvar og hvad arbejdsgiveren reelt har kontrol over med hensyn til dennes ansatte. Afvejningen lægger derfor særligt vægt på, om handlingen har den nødvendige tilknytning til arbejdet, eller om der er tale om en handling af privat karakter. Derfor lægges der heller ikke kun vægt på, hvor arbejdet udføres, men derimod handlingens formål, arbejdsgiverens indflydelse og instruktion, og om hvorvidt der har været en nødvendig og naturlig forbindelse til arbejdet. Overstiger arbejdsgiverens interesse arbejdstagerens interesse, vil handlingen dermed være omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 5.

4. Hjemmearbejdspladsen

I modsætning til den traditionelle arbejdsplads, hvor selve arbejdsstedet er med til at skabe faste rammer om arbejdets tidsrum, opgaver og udførelse, står hjemmearbejdspladsen i skarp kontrast. Hverken arbejdsskadesikringsloven eller arbejdsmiljøloven tager konkret stilling til sondringen mellem den traditionelle arbejdsplads og hjemmearbejdspladsen, men dette er blevet behandlet i retspraksis og administrativ praksis. Det vil også være relevant at gennemgå Arbejdstilsynets vejledning om hjemmearbejde¹²⁷, som tager stilling til reglerne og definitionen af hjemmearbejde. Arbejdstilsynets vejledning om hjemmearbejde definerer hjemmearbejde som: “[...] arbejde som den ansatte udfører for arbejdsgiver, hjemmefra i privat bolig”.¹²⁸ Vejledningen giver yderligere et indblik i, hvilke regler både arbejdsgiveren og arbejdstageren skal følge, når arbejdstageren bliver pålagt at arbejde hjemme.¹²⁹ Den uddyber desuden de principper og regler, som begge parter skal følge. Derudover giver vejledningen indblik i arbejdsgiverens pligter, som der har til formål at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig arbejdsplads. Når arbejdet udføres ved en computer, kan arbejdstageren ligeledes være underlagt skærmbekendtgørelsen.¹³⁰ Denne bekendtgørelse er en inkorporering af EU’s skærmdirektiv fra 1990 i dansk lov, der sikrer arbejdstageren retten til synsundersøgelser og andre sikkerhedsforanstaltninger.¹³¹ Det findes derfor relevant at gennemgå Arbejdstilsynets vejledning, efterfulgt af en undersøgelse af arbejdsskadesikringslovens § 5 og dens anvendelse på hjemmearbejdspladsen.

4.1 Arbejdstilsynets vejledning

På hjemmearbejdspladsen kan det være svært at fastsætte klare rammer for, hvornår man er på arbejde. Når arbejdstageren arbejder hjemme, kan der være grænseflader, hvor arbejdstageren i forbindelse med sin arbejdsdag naturligt udfører private daglige gøremål. Som følge af den udbredte digitalisering er den mest udbredte type af hjemmearbejde skærmarbejde. Reglerne, som vejledningen forsøger at skabe en forståelse af, findes i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse¹³² og skærmbekendtgørelsen.¹³³

¹²⁷ VEJ. nr. 9459 af 29/04/2022 (Hjemmearbejde)

¹²⁸ VEJ. nr. 9459 af 29/04/2022 (Hjemmearbejde), afsnit 2.1

¹²⁹ VEJ. nr. 9459 af 29/04/2022 (Hjemmearbejde), afsnit 1.1

¹³⁰ BEK nr. 1108 af 15/12/1992 (Bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler)

¹³¹ EU-direktiv 90/270/EØF af 29. maj 1990

¹³² BEK nr. 1839 af 14/12/2023 (Bekendtgørelse om arbejdets udførelse)

¹³³ BEK nr. 1108 af 15/12/1992 (Bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler)

Vejledningens primære formål er at forebygge de risici, som kan opstå i forbindelse med hjemmearbejdet. Det sker ud fra de generelle forebyggelsesprincipper, der findes i EU-direktivet 89/391/EØF, og som blev implementeret på baggrund af dette.¹³⁴ I de følgende afsnit vil vejledningen blive gennemgået for at fremhæve Arbejdstilsynets tolkning af lovgivningen, særligt arbejdsmiljøloven og tilhørende bekendtgørelser, som er relevante for afsnit 4.2 og diskussionerne i kapitel 6.

4.1.1 Arbejdsmiljøregler ved hjemmearbejde

Det fremgår af vejledningen, at reglerne for arbejdsmiljø som udgangspunkt også gælder for arbejde i hjemmet. Arbejdsgiverens forpligtelse omfatter blandt andet at sørge for, at hjemmearbejdspladsen udformes på samme måde, som hvis arbejdet blev udført på den traditionelle arbejdsplads. Dette gælder indretningen af arbejdsrummet og indretning af inventar, såsom arbejdsbord, computer, skærm, tastatur med videre, så inventaret tilpasses arbejdstageren bedst muligt. I bekendtgørelsen om hjemmearbejde findes dog en række undtagelser fra arbejdsmiljøloven. Ud fra vejledningens fortolkning fremgår det, at kravene til arbejdspladsens indretning ikke som udgangspunkt gælder på hjemmearbejdspladsen. Der stilles dog visse krav til indretningen i skærmbekendtgørelsen. Det er vigtigt, at arbejdsgiveren er opmærksom på, at disse krav finder anvendelse, hvis arbejdstageren udfører skærmarbejde hjemme regelmæssigt, det vil sige mere end to dage om ugen i gennemsnit over en måned.¹³⁵ Der stilles krav til variation i arbejdet foran skærmen, som kan overholdes ved at sikre, at arbejdet bliver afbrudt af andre arbejdsopgaver. Hvis det ikke er muligt at sikre variation som følge af arbejdets natur, kan kravet overholdes ved indlagte pauser.¹³⁶ Formålet med variationen er at tilgodese arbejdstagerens fysiske arbejdsforhold og helbred. Manglende variation i arbejdsstillinger leder til en øget risiko for skader eller sygdomme hos arbejdstageren. Det er særligt skader på øjne, håndled, albuer, ryg og lignende, som kan forebygges gennem indretning og variation i arbejdet.

4.1.2 Planlæggelse og tilrettelæggelse

Når arbejdstageren arbejder hjemme, er det særdeles vigtigt, at der er styr på arbejdets indretning og tilrettelæggelse. Vejledningen er et redskab, som arbejdsgiveren og arbejdstageren kan bruge for at

¹³⁴ BEK nr. 1839 af 14/12/2023 (Bekendtgørelse om arbejdets udførelse), Bilag 1

¹³⁵ VEJ. nr. 9459 af 29/04/2022 (Hjemmearbejde), afsnit 2.2

¹³⁶ VEJ. nr. 9459 af 29/04/2022 (Hjemmearbejde), afsnit 6.7

sikre sig, at hjemmearbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. arbejdsmiljølovens § 42. Dette indebærer, at arbejdsgiveren sikrer sig, at de generelle forebyggelsesprincipper bliver overholdt, og ud fra arbejdets art, vurdere risiko for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, blandt andet ud fra inventar og udstyr. Det er vigtigt, at arbejdsgiveren og arbejdstageren er i tæt dialog om både planlægning og tilrettelæggelse af hjemmearbejdet. Arbejdsgiveren skal særligt være opmærksom, hvis arbejdstageren arbejder hjemme mere end to dage om ugen. Hvis det er tilfældet, vil de særlige krav til indretningen, som findes i skærbekendtgørelsen, træde i kraft. Det er dog et krav, at arbejdet har en tilbagevendende karakter og udføres med den tidligere nævnte hyppighed over en periode.¹³⁷ Da hjemmearbejde ofte indebærer arbejde ved skærme i et vist omfang, bør arbejdsgiveren sætte sig grundigt ind i disse særlige regler. Det findes derfor særligt relevant at gennemgå skærbekendtgørelsens regler nærmere.

Det er et krav, jf. skærbekendtgørelsens § 2, at arbejdspladser med skærme: *"[...] skal indrettes og forsynes med inventar, så arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt[...]".* Dette følger arbejdsmiljølovens princip om, at arbejdspladsen skal indrettes således, at arbejdstageren kan udføre sit arbejde på forsvarlig vis. Bekendtgørelsen uddyber yderligere i §§ 4-6, hvilke krav der beskytter arbejdstageren ved arbejde foran skærmen. Som beskrevet tidligere, er der et krav om variation eller pauser, jf. bkg. § 4, for at undgå sundhedsskadelige påvirkninger. I bkg. § 5 henvises der til bekendtgørelsens bilag, hvor der findes en række mere specifikke krav til skærm, mus, tastatur, touchpad og lignende udstyr, arbejdsbord, kontorstole, pladskrav, belysning, støj, temperatur og luftfugtighed. Det er derfor centrale krav, som gælder både på den traditionelle arbejdsplads og hjemmearbejdspladsen, hvis kravet om arbejdets regelmæssighed og hyppighed er opfyldt. Til sidst fastlægger bkg. § 6, at arbejdstageren har ret til en passende undersøgelse af øjne og syn. Dette gøres for at sikre, at arbejdstageren ikke får skader på sine øjne eller sit syn i forbindelse med skærmarbejdet. Undersøgelsen udføres ikke kun i forbindelse med ansættelsesforholdets begyndelse, men også med jævne mellemrum eller når der opstår synsproblemer. På baggrund af skærbekendtgørelsen må det konkluderes, at der ikke sker en lempelse af arbejdsgiverens forpligtelser i forhold til indretningen, når arbejdstageren udfører arbejdet fra en hjemmearbejdsplads. Det er dermed op til arbejdsgiveren at sikre, at udførelsen sker med det nødvendige arbejdsudstyr, hvilket ligeledes ses i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 7, stk. 1. Denne bestemmelse omfatter tillige fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold, men

¹³⁷ VEJ. nr. 9459 af 29/04/2022 (Hjemmearbejde), afsnit 6

dette rejser spørgsmålet: Hvad omfatter arbejdsgiverens tilsyn, når arbejdet udføres på hjemmearbejdspladsen?

4.1.3 Tilsyn

Som følge af arbejdsmiljølovens § 16 er arbejdsgiveren forpligtet til at sikre sig, at der bliver ført effektivt tilsyn med arbejdstagerens udførelse af arbejdet, og at det sker på en forsvarlig måde. Det fremgår dog af vejledningen, at arbejdsgiveren ikke umiddelbart har ret til at komme ind og udføre tilsyn i arbejdstagerens hjem. Den eneste måde, hvorpå arbejdsgiveren kan føre tilsyn på, er derfor i samarbejde med arbejdstageren. Derfor vil arbejdsgiverens muligheder være begrænset til dialog, oplæring af arbejdstageren, instruktioner til arbejdets udførelse samt instruktioner om indretning ved hjemmearbejdet og anvisninger i arbejdspladsvurderingen.¹³⁸

Dette stiller arbejdsgiveren i en vanskelig situation, da det bliver umuligt for vedkommende at overholde de forpligtelser, der er beskrevet tidligere i afsnittet. Arbejdsgiverens eneste mulighed bliver derfor at vise tillid til arbejdstagerens egen indretning af hjemmekontoret på korrekt og forsvarlig vis. Derudover fører Arbejdstilsynet ikke almindeligvis tilsyn med hjemmearbejde, men det kan dog forekomme, hvis Arbejdstilsynet vurderer, at det er nødvendigt. I så fald sker det ikke uden, at der rettes henvendelse til arbejdsgiveren på forhånd.¹³⁹ Det er derfor væsentligt, når arbejdsgiveren har begrænset mulighed og er afhængig af arbejdstageren for at kunne overholde sine forpligtelser, at arbejdsgiveren udnytter de førnævnte muligheder. I det nedenstående afsnit vil skader og derved arbejdsskadesikringslovens § 5's anvendelse på hjemmearbejdspladsen blive behandlet.

4.2 Anvendelse af arbejdsskadesikringslovens § 5 på hjemmearbejdspladsen

Højesteret har afsagt to domme, som omhandler, hvornår en skade på hjemmearbejdspladsen kan anerkendes som en arbejdsskade. Det følger af arbejdsskadesikringslovens § 5, at der ved arbejdsskade forstås en ulykke, jf. lovens § 6, som er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under. Der er

¹³⁸ VEJ. nr. 9459 af 29/04/2022 (Hjemmearbejde), afsnit 9

¹³⁹ VEJ. nr. 9459 af 29/04/2022 (Hjemmearbejde), afsnit 9

i begge sager tale om pludseligt opståede personskader, som er betingelser for anerkendelse af arbejdsulykker, som beskrevet i afsnit 2.2.5. I den første dom stadfæstede Højesteret i U.2024.1503H (herefter Arbejdsbord-dommen) den 23. januar 2024 Landsrettens dom. Skadelidte nedlagde påstand om anerkendelse af skaden. Ankestyrelsen nedlagde påstand om stadfæstelse, subsidært hjemvisning. Højesteret vurderede, at en skade, der opstod som følge af flytning af et arbejdsbord på arbejdstagerens fridag, ikke kunne anses som følge af arbejdet eller de forhold arbejdet foregik under, jf. arbejdsskadesikringslovens § 5. I den anden dom, BS-51741/2024-HJR¹⁴⁰ (herefter Kaffe-dommen), har Højesteret den 2. maj 2025 afsagt dom. Den skadelidte nedlagde påstand om anerkendelse af skaden efter lovens § 5. Ankestyrelsen nedlagde påstand om stadfæstelse af byrettens frifindelse. Retten vurderede, at en skade som opstod under færden i en pause på hjemmearbejdspladsen kunne omfattes af lovens § 5. Supplerende inddrages U.2014.1851V (herefter Dagplejemor-dommen), U.2010.963/2V (herefter TDC-dommen), U.2024.4689V (herefter Citrix-dommen) og administrativ praksis, for at belyse retsstillingen yderligere.

For at belyse retsstillingen om arbejdsgiverens ansvar for skader på hjemmearbejdspladsen, vil ovenstående blive behandlet i henhold til de elementer, der er udledt i kapitel 3. arbejdsskadesikringsloven tager ikke stilling til sondringen mellem forskellige typer af arbejdspladser, men som det vil fremgå af den nedenstående analyse, er der visse forskelle i anvendelsen af elementerne på hjemmearbejdspladsen.

4.2.1 Formodningsreglens anvendelse på hjemmearbejdspladsen

Som beskrevet i afsnit 3.2, skal en skade være ske som følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, for at være omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Ligeledes er det beskrevet, at såfremt en skade sker på arbejdspladsen, vil der være en formodning om, at skaden er omfattet af loven. Men dette rejser spørgsmålet: Gælder denne formodningsregel på hjemmearbejdspladsen? På grund af hjemmearbejdets flydende karakter er det vanskeligere at afgrænse, hvornår en skade indtræffer som en følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under. Følgende vil tage stilling til, hvorvidt der er tale om udførelse af arbejde, og om der er en årsagssammenhæng mellem arbejdet og skaden, særligt om skaden indtræffer på baggrund af private handlinger. Endeligt vil der tages stilling til, om formodningsreglen kan overføres fra den traditionelle arbejdsplads.

¹⁴⁰ Sagen er ikke udgivet på UfR i skrivende stund.

Udførelse af arbejde i arbejdstiden

Som fastlagt i kapitel 3 om den traditionelle arbejdsplads, er det et vigtigt element, at der udføres arbejde for en arbejdsgiver, jf. arbejdsskadesikringslovens § 4, samt at der foreligger årsagssammenhæng mellem skaden og arbejdet, for at skaden kan anses for omfattet af loven, jf. arbejdsskadesikringslovens § 5. Derfor vil der i det følgende afsnit ses nærmere på, hvornår kravet i lovens § 4 er opfyldt.

Det fremgår af Kaffe-dommen, at arbejdstagerens skade var omfattet af arbejdsskadesikringsloven, på trods af, at skaden indtraf i en pause. I dommen kom arbejdstageren til skade, da hun faldt på vej tilbage til sin hjemmearbejdsplads, fordi arbejdstageren havde forladt sin arbejdsstation for at tænde kaffemaskinen. Arbejdstageren arbejdede som led i sin stilling hjemmefra på grund af hjemsendelse i forbindelse med Covid-19. Højesteret fastslog, at arbejdstagerens fald fandt *“... sted på et tidspunkt, hvor hun var i færd med at udføre sit arbejde.”*, hvorfor kaffebrygningen og kaffehentningen bliver anset som almindelig del af arbejdet. Højesteret fastslog ligeledes, at såfremt en skade sker under udførelsen af arbejde på hjemmearbejdspladsen, vil det anses for en arbejdsskade. Det følger også retspraksis på den traditionelle arbejdsplads, hvor afbrydelser af arbejdets udførelse ikke medfører et frafald af arbejdsskadesikringslovens anvendelse, hvis der er tale om pauser på grund af toiletbesøg og lignende, som beskrevet i afsnit 3.1.3.

Ovenstående stemmer ligeledes overens med AST 8-22, som fastslår, hvornår skader, der opstår under færden på hjemmearbejdspladsen, er omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Principmeddelelsen omhandler fire konkrete sager, der fastlægger, at skader, der sker under færden på hjemmearbejdspladsen, kan anerkendes som en arbejdsskade, såfremt færden har en nødvendig og naturlig forbindelse til arbejdet. Ankestyrelsen fandt, at handlinger, der er nødvendige for at arbejdstageren kan gennemføre sin arbejdsdag, såsom toiletbesøg, at hente arbejdsredskaber eller at hente mad og drikke, vil være omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Dertil vil de handlinger, der er en naturlig del af arbejdet på den traditionelle arbejdsplads, ofte være dækket. Har handlingerne ikke en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet, såsom at arbejdstageren går en tur med hunden eller hænger vasketøj op, vil det i stedet være en privat handling, som ikke er dækket af arbejdsskadesikringsloven. Elementet *“nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet”* vil blive behandlet selvstændigt i nedenstående afsnit 4.2.3.

Dermed vil almindelig færden på hjemmearbejdspladsen, såsom kaffebrygning og kaffehentning, anses som udførelse af arbejde og dermed være omfattet af arbejdsskadesikringsloven, jf. lovens §§ 4 og 5. Yderligere fremgår det af afsnit 3.1.1, at når en skade indtræffer under befordring til eller fra arbejdspladsen, er udgangspunktet, at det ikke vil anerkendes som en arbejdsskade. Der kan opstå tvivl, når

arbejdstageren udfører dele af sit arbejde fra hjemmearbejdspladsen og skal rejse til et andet arbejdssted i løbet af arbejdstiden. Denne problematik er blevet behandlet i TDC-dommen samt Citrix-dommen, som vil blive gennemgået nedenfor.

I TDC-dommen afviste Ankestyrelsen en klagesag, hvor en skade efter deres vurdering indtraf under befordring til arbejdspladsen. Skaden blev ikke anerkendt af Arbejdsskadestyrelsen og Ankestyrelsen, da det blev vurderet, at arbejdstageren var på vej til dagens første arbejdsplads, og at arbejdstageren ikke kom til skade under arbejdets udførelse. Der blev senere afsagt dom i sagen ved Vestre Landsret. Retten fandt, at transporten mellem hjemmearbejdspladsen og et andet arbejdssted, var omfattet af arbejdsskadesikringsloven, da arbejdstageren havde påbegyndt udførelsen af arbejdet i hjemmet. Retten lagde vægt på flere elementer, herunder parternes aftale, som vil blive behandlet senere. Sagen omhandlede en arbejdstager, der faldt på en trappe udenfor sin bopæl, da hun skulle til et arbejdsrelateret møde. På dagen hvor ulykken indtraf, startede arbejdstageren sit arbejde fra hjemmearbejdspladsen, blandt andet ved at læse mails og forberede materialer til det møde, som arbejdstageren skulle rejse til. Dette var aftalt med arbejdsgiveren, da arbejdstageren i høj grad havde mulighed for at tilrettelægge sin arbejdsdag selv. Retten anerkendte skaden som en arbejdsskade, da den indtraf under arbejdets udførelse. Tværtimod fandt Vestre Landsret i Citrix-dommen ikke, at arbejdstagerens skade kunne anerkendes som en arbejdsskade, da man vurderede, at skaden ikke var sket under udførelse af arbejdet. Skaden var blevet anerkendt af Ankestyrelsen og Retten i Herning, der vurderede, at arbejdstageren havde påbegyndt sit arbejde i hjemmet, ved at bruge 15-20 minutter på arbejdsrelaterede opgaver. Dermed var den efterfølgende transport fra hjemmet til en institution, hvor arbejdstageren skulle arbejde som ressourcepædagog, omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Ved domsafsigelsen ved Vestre Landsret var der dissens, men flertallet fandt, at arbejdstageren ikke havde påbegyndt arbejdsdagen som følge af den kortvarige forberedelse i hjemmet. I vurderingen lagde flertallet vægt på arbejdsgiverens interesse og indflydelse, hvilket vil blive behandlet i afsnit 4.2.2. I sin dissens lagde den tredje dommer vægt på, *“[...] at det udførte arbejde, [...] havde en tidsmæssig og naturlig forbindelse til arbejdet og derfor skete i arbejdsgiverens interesse. [...] og ulykken er derfor omfattet af arbejdsskadesikringsloven, også jf. U2010.963/2V”*. Citrix-dommen lægger sig dermed op ad retspraksis på den traditionelle arbejdsplads, hvor udgangspunktet er, at befordring ikke er omfattet. Det kan konkluderes, at arbejdets udførelse i hjemmet ikke alene er tilstrækkeligt til, at transport mellem hjemmearbejdspladsen og arbejdssted kan anses som en undtagelse på lige fod med arbejdsgiverens interesse og den klare aftale. Dog vil det forekomme, at arbejdstageren selv vælger at tilrettelægge deres arbejdsdag eller orienterer sig i dagens program inden arbejdstageren tager på kontoret. Dette rejser spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiveren i så fald vil være

ansvarlig for skader, der sker under befordring. Som set i forarbejderne til reformen af arbejdsskadesikringsloven i 2003, var der i forbindelse med befordring et ønske om, at afgrænse og præcisere lovens anvendelse. Lovforslaget tilsigtede dermed ikke at udvide eller ændre arbejdsgiverens ansvar, hvilket er gældende i dag. Dermed vil det, som beskrevet i ovenstående, ikke være tilstrækkeligt, at arbejdstageren blot åbner computeren eller sender nogle e-mails.

På baggrund af ovenstående, kan det udledes, at hvis arbejdet udføres i den aftalte arbejdstid, jf. arbejdsskadesikringslovens § 4, vil det tale for, at skaden kan anerkendes som en arbejdsskade, jf. lovens § 5, da skaden sker som følge af arbejdet, eller de forhold arbejdet er foregået under. Der kan dog forekomme situationer, hvor arbejdstagerens arbejdsrelaterede opgaver ikke udføres i den aftalte arbejdstid. Derfor vil der i det nedenstående tages stilling til dette.

Udførelse af arbejde uden for arbejdstiden

Som beskrevet i ovenstående, vil arbejdets udførelse oftest forekomme inden for den aftalte arbejdstid. Udviklingen af hjemmearbejde har imidlertid ført til, at der er mere fleksible tidsrammer, hvor arbejdstagerens præstation og indsats ikke længere i samme grad kan adskilles fra fritiden. Hvis der er fastlagt bestemte tidsrammer, som kræver arbejdstagerens indsats på en sådan måde, at visse arbejdsopgaver vil være vanskelige at udføre, fremgår det af retspraksis, at arbejdets udførelse stadig kan anerkendes og dermed omfattes af arbejdsskadesikringsloven. I vurderingen af, om der er tale om en sådan situation, vil man blandt andet se på arbejdets udførelse i forhold til tidsrammen, og om det er tilstrækkeligt tidsnært.

Dette fremgår eksempelvis af Dagplejemor-dommen, hvor retten tog stilling til en klage over en afgørelse fra Ankestyrelsen om anerkendelse af en faldulykke i forbindelse med glatførebekæmpelse. Skadelidte, dagplejemoderen, var i gang med grusning af en flisegang, som ledte fra indkørslen til hovedindgangen ved hjemmearbejdspladsen, og som blandt andet blev benyttet af forældre og børn. Grusningen blev udført forud for åbningstiden, der faldt samtidig med den aftalte arbejdstid, men domstolen fandt, at dagplejemoderen var omfattet på baggrund af: *“D’s arbejde med at gruse indgangen gennem haven til indkørslen må [...] anses for en del af hende opgave som dagplejer med at stå for hjemmets sikkerhed udenfor[...]”*. Således vurderes det ud fra arbejdsskadesikringslovens § 5, om skaden er sket i forbindelse med arbejdets udførelse, og i denne sag talte arbejdets karakter for, at lovens § 5 fandt anvendelse. Der var enighed om, at dagplejemoderens arbejde måtte anses som hjemmearbejde, men som boligejer var dagplejemoderen underlagt ansvaret for glatførebekæmpelse som følge af grundejeransvaret. Derfor måtte domstolen tage stilling til, om handlingens karakter og sammenhæng med arbejdet medførte,

at arbejdsgiveren bar ansvaret. Som vil blive behandlet senere, var ét af de centrale elementer i denne vurdering arbejdsgiverens instruks, der førte til, at arbejdets udførelse: *"[...] skulle efter omstændighederne den pågældende dag være udført inden åbningstidens begyndelse."* Dermed fremgår det, at dagplejemoderens arbejdstid startede ved åbningstid, hvorfor det ville være umuligt at gruse indenfor arbejdstiden. Det må derfor udledes, at arbejdets udførelse, såfremt det er nødvendigt for overholdelse af de aftalte forhold, kan ske uden for den aftalte arbejdstid, hvis det sker inden for en rimelig tidsramme. Men som vil blive illustreret i det følgende, kan den rimelige tidsramme normalt ikke strække sig til aftalte fridage, da man i så fald må vurderes, om der er tale om private handlinger.

Sondringen mellem private og tjenstlige handlinger

Når der udføres arbejde, kan arbejdet afbrydes af private handlinger. I disse situationer vil arbejdstageren ikke være omfattet af arbejdsskadesikringsloven, jf. lovens § 4. Det er derfor vigtigt, at der fastlægges en klar grænse i forhold til, om de handlinger, der udføres, skal anses som private eller med tilknytning til arbejdet. Som følge af hjemmearbejdspladsens flydende karakter er denne sondring vanskeligere end på den traditionelle arbejdsplads. Dette vil undersøges nærmere i det nedenstående afsnit.

I Arbejdsbord-dommen kom arbejdstageren til skade under indretningen af hjemmearbejdspladsen, men var ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven, da der var tale om en privat handling. I dommen havde arbejdstageren taget fri fra arbejde for at flytte sit arbejdsbord fra stueetagen til første etage i egen bolig. Her havde arbejdstageren sin primære arbejdsplads, da hun arbejdede som mødebooker. Arbejdstageren havde selv båret bordet op af en vindeltrappe, men gled på sidste trin og mistede bevidstheden som følge heraf. Højesteret fandt, at arbejdstageren ikke var omfattet af arbejdsskadesikringsloven og begrundede deres afgørelse med, at skaden skete: *"[...] i forbindelse med flytningen af et arbejdsbord og dermed indretning af hjemmet [...]"*. Rettens sondring mellem private og tjenstlige handlinger beroede på flere elementer, særligt arbejdsgiverens indflydelse og nødvendigheden for overholdelse af arbejdsmiljøloven, som behandles senere.

I AST U-9-06, som omhandlede en arbejdstager, der arbejdede hjemmefra, fastslog Ankestyrelsen, hvornår en skade på hjemmearbejdspladsen ikke kan anerkendes som en arbejdsskade, jf. arbejdsskadesikringslovens § 5. I forbindelse med hjemmearbejdet faldt arbejdstageren over sit barns efterladte cykel, imens arbejdstageren bar to kasser vin, der skulle afleveres til en kunde. Arbejdstageren faldt forover og pådrog sig en skade i ryggen. Ankestyrelsen fandt, at arbejdstageren ikke var omfattet af arbejdsskadesikringsloven og lagde særligt vægt på: *"[...] at det alene måtte tilskrives cyklen, at skadelidte faldt. Arbejdsforholdene havde ikke haft indflydelse på, at cyklen lå på fliserne. Det kunne således ikke tilskrives"*

arbejdets forhold, at skadelidte kom til skade.” Ankestyrelsen vurderede dermed, at skaden ikke skyldtes arbejdet eller de forhold arbejdet var foregået under, hvorfor den ikke er omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 5. Der blev i afgørelsen særligt lagt vægt på, at arbejdsgiveren ikke havde indflydelse på eller kontrol over udearealet og placeringen af cyklen, hvorfor arbejdstagerens fald skyldtes en privat genstand, på trods af at arbejdstageren udførte en arbejdsrelateret handling. Faldet havde dermed ikke den nødvendige sammenhæng mellem skaden og arbejdet, hvilket betød, at arbejdstageren selv bar ansvaret. Dermed fastslog principafgørelsen, at for at en skade kan anerkendes som en arbejdsskade, er det ikke tilstrækkeligt, at skaden sker under udførelsen af arbejdet, derimod skal arbejdet være årsagen til skaden. Yderligere fastslog principafgørelsen, at skader, der skyldes private forhold, som arbejdsgiveren ikke har indflydelse på eller kontrol over, såsom uorden i hjemmet eller arbejdstagerens egen indretning, som udgangspunkt ikke er omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Som beskrevet tidligere, var arbejdstageren i Kaffe-dommen faldet i forbindelse med færden på hjemmearbejdspladsen. I den første forklaring af hændelsen havde arbejdstageren oplyst, at hun var faldet over en kasse, der stod i hjemmet, men ændrede senere dette til, at hun var snublet over sine egne ben. Højesteret fastslog dog, at arbejdstagerens oprindelige forklaring måtte lægges til grund, hvorfor arbejdstageren var faldet over kassen. Dommen viser en udvikling fra den tidligere retsstilling, hvor ulykker der indtraf på grund af private genstande, blev anset som private forhold, hvorved arbejdsskadesikringsloven ikke fandt anvendelse. Efter Kaffe-dommens domsafsigelse, vil det dog være muligt, at arbejdstagerens ulykke som følge af private genstande under arbejdets udførelse, kan anerkendes som en arbejdsskade, hvilket ikke var muligt førhen, jf. AST U-9-06. Der er dermed grundlag for at konkludere, at AST U-9-06 ikke længere er retvisende på retsstillingen og det findes sandsynligt, at principafgørelsen ikke længere er gældende.

I kølvandet på Kaffe-dommen ses en splittet modtagelse, hvor kritikerne i høj grad stiller spørgsmålstegn ved konsekvenserne for arbejdsgiveren og arbejdsgiverens ansvar. Dette leder til tanker såsom: Hvor går grænsen nu? Hvilke skader på hjemmearbejdspladsen er arbejdsgiveren ansvarlig for? Vil arbejdsgiveren i så fald overhovedet være interesseret i at lade sine ansatte arbejde hjemme? Det er særligt en frygt for at arbejdsgiveren vil opleve en markant stigning i udgifterne til den lovpligtige forsikringspræmie, og at det vil lede til en modvilje blandt arbejdsgivere over for hjemmearbejde. Modsat kan det påpeges, at der er en klar tendens i dansk ret til, at det objektive ansvarsgrundlag medfører, at man pålægger den sikringspligtige part et større ansvar. Dette ses blandt andet ved den lovpligtige ansvarsforsikring, som alle motorkøretøjer skal have, og hvor føreren pålægges ansvar ved kollision med ”bløde” trafikanter, uanset ansvarspådragende adfærd. Der kan ikke drages egentlige konklusioner om konsekvenserne for arbejdsgiveren og hjemmearbejde på nuværende tidspunkt, men frygten for, at arbejdsgivere vil blive hårdt økonomisk ramt, kan virke uhensigtsmæssig i skrivende stund.

På baggrund af ovenstående sager, kan det udledes, at arbejdstagerens handling ikke alene er afgørende for skadens anerkendelse som en følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet har foregået under. Sondringen mellem private og tjenstlige handlinger kan ikke anvendes isoleret fra andre elementer, da både arbejdsgiverens indflydelse på hændelsen og handlingens nødvendige og naturlige forbindelse til arbejdet tillægges stor betydning. Dette understreger en betydelig forskel mellem den traditionelle arbejdsplads og hjemmearbejdspladsen, da formodningsreglen fra afsnit 3.2.1 ikke kan overføres til hjemmet. Dernæst vil almindelige aftaler mellem parterne kunne påvirke, hvilken betydning arbejdstidens rammer har, som vil fremgå af nedenstående afsnit.

Parternes aftale

Som nævnt løbende, er endnu et vigtigt element, hvorvidt der har foreligget en aftale om udførelse af arbejde mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren. Dette er særligt vigtigt på hjemmearbejdspladsen, hvor arbejdstiden er mere fleksibel, og hvor arbejdsgiveren derfor kun har kontrol over arbejdstageren, når der foreligger en aftale om udførelse af arbejde.

Som set i afsnit 3.2.2 i Motorcykel-dommen, vil arbejde, der udføres på en fridag efter aftale med arbejdsgiveren, som udgangspunkt være omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Det er beskrevet i ovenstående afsnit, at arbejdstageren i Arbejdsbord-dommen havde taget fri for at flytte arbejdsbordet, men dette skete “[...] *helt uden nogen former for forudgående aftale med arbejdsgiver*”. Højesteret stadfæstede på dette punkt Østre Landsrets afgørelse, uden særlige bemærkninger. Arbejdstageren var dermed ikke blevet bedt om at holde fri for at flytte arbejdsbordet. Der blev derfor ikke udført arbejde for arbejdsgiveren, hvilket er en betingelse for at være omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 4. I Østre Landsrets behandling af sagen tog retten stilling til, om indretningen af hjemmet kunne anses for at være relateret til arbejdets udførelse på trods af, at arbejdstageren havde taget fri. Arbejdstageren havde ment, at det var nødvendigt at tage fri for at indrette sin arbejdsplads, da hun ikke kunne være tilgængelig, fordi hun ville være optaget af at flytte arbejdsbordet. Derimod udtalte økonomidirektøren i forklaringerne fra Østre Landsret, at der ikke var nogen retningslinjer for arbejdstagerens indretning af hjemmearbejdspladsen, men at han antog, at det var flertallet af medarbejderne, der gjorde det i arbejdstiden. På baggrund af dette fandt retten frem til, “[...] *at der ikke fra A's arbejdsgivers side var nogen retningslinjer eller forventning om, at indretning eller ændring af hjemmearbejdspladsen skulle ske uden for arbejdstiden*”. Dermed kan det udledes, at såfremt der ikke er en klar aftale eller forventning om, at der skal udføres arbejdsrelaterede handlinger uden for arbejdstiden, vil skader, der sker i forbindelse med sådanne handlinger ikke være omfattet af arbejdsskadesikringsloven.

Hvis der derimod foreligger en aftale mellem parterne, kan dette have afgørende betydning for, om arbejdstageren er omfattet af arbejdsskadesikringsloven. I TDC-dommen fandt Vestre Landsret, at “[...] *A efter aftale med sin arbejdsgiver havde en hjemmearbejdsplads på sin bopæl i Brabrand og selv kunne tilrettelægge sit arbejde, hvilket indebar, at hun kunne [...] tage direkte fra hjemmearbejdspladsen til møder forskellige steder i landet.*” Det fremgår dermed, at arbejdstageren havde en fast aftale om hjemmearbejdspladsen, at arbejdsdagen kunne begynde hjemmefra, samt tidsregistrering under transport fra hjemmet, hvis hun skulle til møde andre steder end sit faste arbejdssted. Befordring er som nævnt almindelig ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven. På baggrund af aftalen mellem parterne, måtte arbejdstagerens færden anses som værende i arbejdets tjeneste, da hun faldt ned af trappen. Denne færden på trappen må derfor anses som en følge af arbejdet eller de forhold arbejdet er foregået under, hvorfor arbejdstagerens skade kunne anerkendes som en arbejdsskade.

Dermed bliver aftalen mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren et væsentligt element i vurderingen af, om handlingen er omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 5, hvilket vil gælde både for den traditionelle arbejdsplads og hjemmearbejdspladsen. Udover at arbejdsgiveren kan aftale udførelse af arbejde, kan arbejdsgiveren også på anden vis føre kontrol med arbejdstagerens arbejde. Det følgende afsnit vil derfor tage stilling til arbejdsgiverens indflydelse og hvilken betydning denne har for vurderingen.

4.2.2 Arbejdsgiverens indflydelse

Som anført i afsnit 3.2.2 er et afgørende element arbejdsgiverens indflydelse på arbejdspladsen. Dette element er særligt vigtigt på hjemmearbejdspladsen, da det er arbejdsgiverens kontrol- og tilsynsmulighed både i relation til arbejdstageren og de forhold, som arbejdet udføres under. Arbejdsgiverens indflydelse kan, som beskrevet i afsnit 3.2.2, bestå af blandt andet en instruks. Det må derfor undersøges, hvad arbejdsgiverens indflydelse betyder for vurderingen i arbejdsskadesikringslovens § 5 på hjemmearbejdspladsen.

Ankestyrelsen har i AST 40-22 fastlagt, at arbejdsgiverens indflydelse ved hjemmearbejde kan omfatte tydelige betingelser for arbejdets udførelse, herunder at: *“betingelserne konkret fremgår af virksomhedens personalehåndbog, retningslinjer eller lignende, betingelserne fremgår af en kontrakt om hjemmearbejde, som tilskadekomne har indgået med arbejdsgiver eller arbejdsgiver på anden måde skriftligt eller mundtligt har oplyst medarbejderen om betingelserne.”* Yderligere fastlægger principmeddelelsen betin-

gelsernes betydning for, om arbejdstageren er omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 5 under arbejdets udførelse. Dette ses eksemplificeret i retspraksis gennem Dagplejemor-dommen, hvor retten fandt at skaden måtte anerkendes, da arbejdstageren var underlagt instruks om at sikre, at *“indkørsel/indgang er farbar og lyset tændt i den mørke tid”*. Dette skyldes, at det var dagplejemoderens pligt at stå for *“hjemmets hygiejne og sikkerhed inde/ude”*. Selvom grusningen blev udført forud for åbningstiden, fandt domstolen, at det var nødvendigt for, at dagplejemoderen kunne udføre sit arbejde efter arbejdsgiverens instruks. Det afgørende element i sagen blev dermed, at dagplejemoderen havde handlet efter en instruks fra arbejdsgiveren, hvilket derfor var i arbejdsgiverens interesse. Dette er i overensstemmelse med retspraksis fra den traditionelle arbejdsplads, som beskrevet i afsnit 3.2.2. Videre tager Ankestyrelsen stilling til konsekvenserne af manglende instruks, hvilket ses nedenfor.

AST 40-22 indeholder tre konkrete sager, hvor arbejdstagere kom til skade under udførelsen af arbejde i hjemmet. Fælles for de tre sager var, at arbejdsgiverne ikke havde stillet tydelige betingelser for arbejdets udførelse, hvorfor skaderne kunne anerkendes som arbejdsskade efter arbejdsskadesikringsloven. Sag 2 drejer sig eksempelvis om en arbejdstager, der i forbindelse med sit hjemmearbejde arbejdede ved et sofabord, men faldt over en ledning fra pc'en og pådrog sig en skade. Ankestyrelsen udtalte: *“Din arbejdsgiver har oplyst, at de alene har instrueret medarbejderne i, at medbringe udstyr fra kontoret og til hjemmet, for at opsætte en arbejdsplads dér”*. Ankestyrelsen lagde dermed særligt vægt på, at arbejdsgiver havde stillet udstyr til rådighed, men at der ikke var givet særlige instrukser eller krav til udførelsen af arbejdet, hvorfor skaden var sket som en følge af arbejdet. Ankestyrelsen fastslog, at arbejdsgiveren har mulighed for at fastsætte en række betingelser for, hvordan og hvor arbejdet udføres, herunder krav til indretningen af hjemmearbejdspladsen. Dertil fastslår AST 40-22, at manglende instruktion fra arbejdsgiveren i forhold til hjemmearbejdspladsen samt hvordan og hvor arbejdet skal udføres, er nok til at arbejdsgiveren kan ifalde ansvar. Dette er muligt på trods af, at: *“Arbejdsgiver har ikke mulighed for at kontrollere, føre tilsyn eller på anden måde tilse, at medarbejderen opfylder sådanne betingelser.”* Såfremt arbejdstageren ikke overholder disse krav, vil der være tale om en skade, der skyldes private forhold, som ikke er omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Sådanne skader vil dermed ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade, hvorfor arbejdsgiveren ikke vil ifalde ansvar. Hvis arbejdsgiveren derimod ikke har givet klare instrukser om indretningen af hjemmearbejdspladsen og udførelsen af arbejdet i hjemmet, vil handlinger der sker i relation til arbejdet kunne anerkendes som en arbejdsskade, og arbejdsgiveren bærer dermed ansvaret for disse arbejdsskader. Dermed stilles der strenge krav til arbejdsgiverens instruks og indflydelse på hjemmearbejdspladsen. Betydningen af manglende instruks og indflydelse understreges af retspraksis. Dette behandles nedenfor.

Manglende indflydelse

Som fremgår af ovenstående, er arbejdsgiverens instruks et centralt element i vurderingen af arbejdsgiverens ansvar for skader på hjemmearbejdspladsen, jf. arbejdsskadesikringslovens § 5. Dermed vil manglende instruks have en betydelig indvirkning på vurderingen, som fastlagt i AST 40-22, hvilket ses afspejlet i praksis. I nedenstående vil arbejdsgiverens manglende indflydelse, enten som følge af manglende instruks eller forhold, der falder udenfor over-/underordningsforholdet, undersøges nærmere.

I Kaffe-dommens første behandling blev der særligt lagt vægt på genstandens private karakter, som også ses vægtet i AST U-9-06, hvorimod Østre Landsret lagde i deres afgørelse vægt på: *"[...] at arbejdsgiveren ikke havde givet instrukser vedrørende indretningen af hjemmearbejdspladsen"*. Højesteret fandt i deres afgørelse, at: *"[...] arbejdsgiveren har ansvaret for et sundt og sikkert arbejdsmiljø, også når arbejdet foregår i den ansattes hjem."* men tog ikke nærmere stilling til de manglende instrukser. I den oprindelige anmeldelse af skaden havde skadelidte oplyst, at hun snublede over en kasse, senere blev der dog tvivl om, hvorvidt arbejdstageren var faldet over sine egne ben. Byretten gav Ankestyrelsen medhold i deres vurdering om, at kassen ikke var underlagt arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse og derfor måtte anses som et privat forhold. Højesteret fandt derimod: *"[...] at hun faldt over en privat genstand i sit hjem, ikke i sig selv giver grundlag for at fravige dette udgangspunkt"*. Dette var på baggrund af arbejdstagerens forklaring. Dermed er den manglende instruks og indflydelse på arbejdstagerens indretning af hjemmet ikke afgørende for, om arbejdstageren er omfattet af arbejdsskadesikringslovens § 5.

Ser man tværtimod på Arbejdsbord-dommen, var arbejdsgiverens indflydelse central for dommens udfald. I dommen som omhandlede en arbejdstager, der faldt i forbindelse med indretning af hjemmearbejdspladsen, fandt Højesteret, at: *"A's arbejdsgiver havde ikke bedt hende om at flytte arbejdsbordet[...]"*. Dermed vurderede Højesteret, at flytningen af arbejdsbordet ikke var sket på initiativ eller instruks fra arbejdsgiveren. Det er op til arbejdsgiveren at udstede instruktioner til udførelsen af hjemmearbejde, hvilket udgør arbejdsgiverens indflydelse på indretningen. Det fremgår ikke af sagen, at arbejdsgiveren havde udnyttet sin mulighed for at stille tydelige betingelser for udførelsen af hjemmearbejdet, herunder indretningen af hjemmearbejdspladsen. Højesteret fandt derfor, at: *"[...] arbejdsgiveren havde ingen indflydelse på, hvor i hjemmet arbejdsbordet var placeret [...]"*. Da flytningen ikke var blevet nærmere drøftet med arbejdsgiveren, fandt retten, at arbejdsgiveren ikke kunne anses som vidende om et potentielt behov for flytning af arbejdsbordet. Arbejdstageren havde derudover ikke beskrevet indretning som årsag for hendes fridage overfor arbejdsgiveren. Samlet taler dette imod, at arbejdsgiveren havde indflydelse på handlingen, der ledte til skaden, og dermed at skaden indtraf som følge af arbejdet eller de forhold arbejdet blev udført under.

Det kan på baggrund af ovenstående konkluderes, at arbejdsgiverens indflydelse er et vigtigt element i vurderingen. Det må samtidig påpeges, at arbejdsgiverens indflydelse i en vis grad indgår som et led i vurderingen af sammenhængen mellem arbejdets udførelse og ulykken. Denne forbindelse kan ikke separeres fra vurderingen af den nødvendige og naturlige forbindelse mellem handlingen og arbejdet, hvorfor dette element vil blive behandlet i det følgende afsnit.

4.2.3 Nødvendig og naturlig forbindelse til arbejdet

Som illustreret i 3.2.3 er elementet om en nødvendig og naturlig forbindelse til arbejdet afgørende for, om handlingen, der fører til skaden, har den nødvendige tilknytning til arbejdet. Det følgende afsnit vil derfor belyse årsagssammenhængens betydning for, om en skade sker som følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under, jf. arbejdsskadesikringslovens § 5.

AST 8-22 omhandler, som beskrevet skader, der opstår under færden på hjemmearbejdspladsen, såfremt denne færden har en nødvendig og naturlig forbindelse til arbejdet. Nærmere angår principmeddelelsen fire konkrete sager, hvoraf de to første sager ikke kunne anerkendes som arbejdsskader. Færden havde i disse sager privat karakter, og dermed forelå der ikke en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet. Eksempelvis handlede sag 2 om en arbejdstager, der i forbindelse med Covid-19-nedlukningen arbejdede hjemmefra. I den forbindelse havde arbejdstageren snakket med en kollega under et online møde omkring en kompleks problemstilling. Arbejdstageren var gået ud i sin baggård for at tænke nærmere over problemstillingen, men på tilbagevejen faldt arbejdstageren og pådrog sig en skade. Ankestyrelsen lagde vægt på: *"[...] da du på skadestidspunktet var gået ud i din gård, hvilket ikke var nødvendigt for at udføre dit arbejde."*, hvorfor det ikke kunne anerkendes som en arbejdsskade. Modsatningsvist fandt Ankestyrelsen i sag 3 og 4, at arbejdstageren var omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Sag 4 drejer sig om en arbejdstager, som havde indrettet sin hjemmearbejdsplads i kælderen, hvorfor arbejdstageren skulle ovenpå for at benytte sig af henholdsvis toilet og køkken. I forbindelse med toiletbesøg og afhentning af mad og drikke faldt arbejdstageren ned af de sidste 3-4 trin på vej til sin hjemmearbejdsplads. I denne sag lagde Ankestyrelsen vægt på: *"[...] at du benyttede trappen for at komme på toilettet og for at hente noget i køkkenet. Denne færden har en nødvendig og naturlig tilknytning til arbejdet, da den er nødvendig for at opretholde en almindelig arbejdsdag."* Dermed skal handlingerne være udført med en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet for arbejdsskadesikringsloven, hvilket også ses i Kaffe-dommen.

AST 8-22 fastslog yderligere, at uanset om skadelidtes færden har haft en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet, vil skader, som den skadelidte selv er ansvarlig for, ikke være omfattet af arbejds-skadesikringslovens § 5. Det vil sige, at skader, som den skadelidte selv har haft indflydelse på eller er tilvejebragt, eksempelvis fald over private genstande, ikke vil være omfattet, jf. AST 8-22. I Kaffe-dommen, som omhandlede et fald over en privat genstand, fastslog Højesteret, at parterne var enige om, at: *“As brygning af kaffe havde en naturlig forbindelse til arbejdet”*. I Højesteretsdommen ses der en udvikling af retsstillingen. Ulykkens indtræffelse skete som følge af den private genstand, som arbejdstageren selv var ansvarlig for, hvilket ikke ændrede ved Højesterets konklusion af, at skaden skete under udførelsen af arbejdet. Dermed vil man ikke længere kunne lægge til grund, at en privat genstand vil medføre at ulykkesårsagen anses som et privat forhold.

Dermed fastlægges, at der skal være en klar forbindelse mellem arbejdet og handlingen, som leder til skaden. Der findes dog situationer, hvor arbejdstagerens handlinger kan få en naturlig og nødvendig forbindelse til arbejdet, eksempelvis hvis handlingen er nødvendig for, at arbejdsgiveren overholder kravene i arbejdsmiljøloven.

I Buschauffør-dommen, som er belyst i afsnit 3.2.3, ses dette, da arbejdstagerens handlinger var i arbejdsgiverens interesse, fordi der var en nødvendig og naturlig forbindelse til arbejdet. Dommen handlede om en buschaufførs konfrontation med en ukendt mand, som tisede op ad kantinen. Der blev i sagen lagt vægt på, at arbejdstagerens forpligtelse til at medvirke til at opretholde hygiejniske og sundhedsmæssige forhold, så arbejdspladsen ikke ville blive uanvendelig til det givne formål. I Arbejdsbord-dommen havde arbejdstageren ligeledes flyttet arbejdsbordet, med det formål at overholde kravene i arbejdsmiljøloven. Hjemmearbejdspladsens indretning var, ifølge arbejdstageren selv, ikke hensigtsmæssig. Arbejdstageren måtte ofte træde væk fra arbejdsbordet for at tale i telefon i stuen, blandt andet hvis arbejdstagerens søn havde gæster med hjem. Dernæst oplyste arbejdstageren, at der som led i hendes arbejde kunne diskuteres personfølsomme oplysninger, som ligeledes kunne fremgå på computerskærmen. Arbejdstageren mente, at disse forhold var problematiske i forhold til arbejdsmiljøloven, og dermed i arbejdsgiverens interesse. Derfor havde arbejdstageren rettet henvendelse til arbejdsmiljørepræsentanten. Sammen kom de frem til, at arbejdsmiljørepræsentanten skulle besøge arbejdstageren, så der kunne føres tilsyn med indretningen og den kunne bringes i overensstemmelse med kravene i arbejdsmiljøloven. Tilsynet blev dog aldrig realiseret, da arbejdsmiljørepræsentanten skiftede arbejde, inden tilsynet kunne finde sted. Som beskrevet i afsnit 4.1, er arbejdsgiveren forpligtet til at sikre, at indretningen af arbejdspladsen er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvarlig, jf. arbejdsmiljølovens § 42. På trods af dette fandt Østre Landsret dog, at der ikke forelå tilstrækkelige beviser for,

at arbejdsmiljøet på hjemmearbejdspladsen ikke var sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. arbejdsmiljølovens § 42, hvilket Højesteret stadfæstede. Flytningen af arbejdsbordet var derfor ikke nødvendig for at overholde arbejdsmiljøloven og havde dermed ikke en nødvendig eller naturlig forbindelse til arbejdet. Der var derfor tale om en privat handling.

Det kan derfor konkluderes, at i vurderingen af handlingens nødvendige og naturlige forbindelse til arbejdet vil man i vidt omfang kunne inddrage de samme punkter, som kendes fra den traditionelle arbejdsplads. Det ses samtidig, at arbejdstageren i højere grad kan være nødsaget til at bevise handlingens nødvendige og naturlige forbindelse. Dette kan skyldes, at der i udviklingen af retspraksis ses et større fokus på den nødvendige og naturlige forbindelse mellem arbejdet og skaden.

5. Diskussion

Gennem specialets behandling fremgår det, at retsområdet stadig udvikler sig. Det er også blevet klart, at der findes en række problemer, som ikke kan behandles inden for specialets omfang, men som bør påpeges. I nedenstående vil nogle af disse problemstillinger blive diskuteret i bredere forstand, end specialets problemformulering lægger op til. Udfordringerne er relevante for problemformuleringen, men ikke i en rent retsdogmatisk forstand, hvorfor diskussionen er blevet begrænset til dette kapitel.

5.1 Gråzonen mellem privatliv og arbejde

Hjemmearbejde er en hybrid arbejdsform, som det er svært at forestille sig vil forsvinde igen. Det har dog ført til en udvikling, hvor arbejdstagerens privatliv og arbejdsliv er blevet udvisket. Denne flydende grænse giver anledning til flere problemer, både samfundsmæssigt og juridisk, men hvori ligger problemet?

Gråzonen som fænomen

Det er vigtigt at huske, at det ikke er et universelt problem for alle arbejdstagere. Håndværkeren vil sandsynligvis have lettere ved at adskille arbejdstid og privatliv, men i alle erhverv, hvor arbejdet kan udføres på en computer eller fra hjemmet, vil man kunne opleve problemet. Det skyldes, at håndværkeren ofte vil have visse fysiske rammer og en klar arbejdstid, modsat en projektleder, som ofte vil kunne bruge digitale arbejdsredskaber, som eksempelvis Microsoft Teams, til møder. Da møderne er flyttet online, vil der også opleves en større frihed til at planlægge sin arbejdsdag, så den hænger bedre sammen for den enkelte medarbejder. Småbørnsforældre vil måske foretrække at kunne påbegynde arbejdet senere, så de kan undgå stressede morgener med kaotisk madpakkejonglering for så at arbejde en times tid efter børnenes sengetid. Modsat vil en børnefri medarbejder måske arbejde længere mandag til torsdag, for at kunne tage en længere weekendtur. Den slags fleksibilitet øger medarbejdertilfredsheden, effektiviteten og i sidste ende bundlinjen, hos arbejdsgiveren. Desværre følger der en række udfordringer med denne fleksibilitet, der kan lede til en vanskeliggørelse af vurderingen efter arbejdsskadesikringslovens § 5. Det er her, der kan opleves en gråzone, en usikkerhed i afgrænsningen mellem arbejdets udførelse og private handlinger. På den traditionelle arbejdsplads er definitionen af denne gråzone i høj grad meningsløs, både grundet de klare fysiske rammer og formodningsreglen. Det må derfor anses som en unik udfordring i forbindelse med hjemmearbejde.

I retspraksis kan gråzonen belyses ved hjælp af Kaffe-dommen og Arbejdsbord-dommen. I begge sager var konkrete vurderinger grundlaget for rettens afgørelser. Dertil indgik elementer som tidspunkt, arbejdsgiverens indflydelse samt den nødvendig og naturlig forbindelse. Elementer, der alle er afhængige af en konkret og individuel vurdering. Dette taler for, at der ikke findes en klar retsstilling, og at behandlingen af arbejdsskader på hjemmearbejdspladsen i større grad stiller høje krav til sagsbehandlingen. Samtidig med at afgrænsningen bliver vanskeligere på grund af hjemmearbejdets fleksible natur, vil det være hensigtsmæssigt at overveje, om der sker en udvikling i arbejdskulturen.

Fleksibilitet eller manglende grænser

Når hjemmearbejdet bliver stadig mere almindeligt, vil det ikke være usandsynligt, at arbejdskulturen sideløbende vil tilpasse sig de nye forhold. Arbejdstageren vil kunne opleve en højere grad af frihed under ansvar, hvor man kan tilpasse arbejdet til sine private behov, som beskrevet tidligere. Det er alligevel ikke sikkert, at arbejdstageren vil opleve mindre stressende forhold, da den øgede fleksibilitet kan medføre nye forventninger fra arbejdsgivere. Det kan være, at man skal stå til rådighed for akutte opkald eller opgaver uden for den almindelige arbejdstid. Når arbejdsgiveren tillader at man kan arbejde hjemmefra, når barnet har fået feber, vil man så kunne separere arbejdstid og privatliv på en tilstrækkelig rigid måde, når man skal behandle en arbejdsskade efter arbejdsskadesikringslovens § 5? Bliver grænsen mellem private forhold, som at gå en tur for at få barnet til at sove i sin vogn, umulig at definere, hvis man samtidig taler med en kollega om et arbejdsrelateret problem? Det virker sandsynligt, at der kan opstå en vanskelig sontring, når ulykker indtræffer i situationer, der er omfattet af gråzonen.

I spændingsfeltet mellem fleksibilitet og afgrænsning opstår et centralt retspolitisk spørgsmål: Skal beskyttelsen af arbejdstagere under hjemmearbejde udvides, efterhånden som arbejdsformen bliver stadig mere grænseløs? Eller vil man risikere, at arbejdsgiveren bliver pålagt ansvar for hændelser, de faktisk ikke har haft indflydelse på?

Hjemmearbejde må anses som en retlig og lavpraktisk gråzone, hvor de danske regler og vurderingen i arbejdsskadesikringslovens § 5 bliver udfordret. Hvis gråzonen skal afhjælpes, er der behov for klarere definitioner, afgrænsninger og retningslinjer. Det vil være oplagt at skabe dette via overenskomster,

personalepolitik eller lovgivning, gennem mere moderne definitioner af arbejdssted, arbejdstid og arbejdsgiverens ansvar i de forskellige kombinationer heraf. Indtil da vil man se udviklingen gennem retspraksis, hvilket kan være vanskeligt for arbejdsgivere og arbejdstagere at gennemskue.

5.2 Erhvervssygdomme ved hjemmearbejde

Der findes i dansk retspraksis ikke domme, der forholder sig til erhvervssygdomme som følge af hjemmearbejde. Det er nok, fordi fænomenet er forholdsvist nyt, hvilket i høj grad kan tilskrives Covid-19, der har gjort at hjemmearbejde er blevet mere udbredt. Desværre kan det ikke udelukkes, at anerkendelsen af erhvervssygdomme, som følge af hjemmearbejde, vil give en række særlige udfordringer, som ikke ses ved arbejdsulykker. Hvordan opstår erhvervssygdomme ved hjemmearbejde, og hvordan kan man løfte bevisbyrden, når ingen andre end den ramte arbejdstager har været til stede?

Det "gode" arbejdsmiljø

Arbejdsgiverens pligt til at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, som beskrevet i afsnit 4.1, gælder som udgangspunkt også ved hjemmearbejde. Desværre er det ikke ensbetydende med, at indretningen af hjemmekontoret lever op til samme standarder, som forventes på arbejdspladsen. Men i modsætning til den traditionelle arbejdsplads, hvor arbejdsgiveren har direkte kontrol, og Arbejdstilsynet kan føre tilsyn, så er hjemmekontorets indretning ofte op til den enkelte medarbejder. Det er arbejdsgiverens pligt at sørge for inventaret, enten ved betaling eller levering, jf. skærmbekendtgørelsen § 2. Alligevel var der mange danskere, der endte med at punge ud for ordentligt udstyr i forbindelse med nedlukningen i 2020.¹⁴¹ Og det er der umiddelbart god grund til at gøre. Der er meget, der peger på, at dårlige arbejdsstillinger og manglende variation i blandt andet siddestillingen kan lede til fysiske gener, og i værste fald, permanente skader. At arbejde ved spisebordet, med en bærbar computer, imens man sidder på en almindelig spisebordsstol, er en farlig cocktail. Det kan skyldes, at bordet har den forkerte højde i forhold til stolen, manglende justering af stolen, at man ikke kan sidde rigtigt med skuldre og albuer på grund af det lille tastatur og manglende mus, at lyset er bedre egnet til hyggelige samtaler over middage end en 7,4 timers arbejdsdag og meget mere. Alt sammen faktorer, der kan lede til alvorlige erhvervssygdomme.¹⁴² Men det er ikke kun det fysiske arbejdsmiljø, der kan være problematisk for arbejdsgiveren og arbejdstageren. Det psykiske og psykosociale arbejdsmiljø kan også lide, hvis der ikke tages ret-

¹⁴¹ [Mange danskere betaler selv for en ordentlig hjemmearbejdsplads, Ritzau.dk](#)

¹⁴² Eurofound, 2022. *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. s. 40 f

tidig og omhyggelig stilling til de udfordringer, der findes. En af de mest udbredte psykiske erhvervs-sygdomme er stress, som er en belastningsreaktion, der kan forekomme som følge af en lang række forskellige årsager. Når arbejdet indtager hjemmet, er det vigtigt, at arbejdstageren har mulighed for at frakoble og slippe arbejdet. Hvis arbejdstageren altid er "på", enten ved at være tilgængelig eller ved at arbejde mere end almindeligt, kan det lede til stressreaktioner. Dertil kan dårlig ledelse, problemer mellem kollegaer og manglende støtte være medvirkende til, at en arbejdstager lider under et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Dertil kan det psykosociale arbejdsmiljø have en stor betydning, da socialiseringen mellem kollegaer kan bidrage væsentligt til den enkeltes velvære og potentielt medvirke til, at andre psykiske udfordringer bliver grebet, før de udvikler sig.¹⁴³

Som konkluderet, både her og i afsnit 4.1, er arbejdsgiveren ansvarlig for de udfordringer, som er beskrevet ovenfor. Men hvor langt kan arbejdsgiverens ansvar række, når der ikke er mulighed for at føre kontrol? Arbejdsbøddommen berører denne problemstilling, hvor domstolen fandt, at skadelidte ikke havde løftet bevisbyrden omkring et dårligt fysisk arbejdsmiljø. I sagen var der tale om det fysiske arbejdsmiljø, hvor der blev vist tegninger af selve indretningen, fremført beskrivelser af indretningens indflydelse på arbejdets udførelse. Da dette ikke var tilstrækkeligt dokumentation, bør man stille spørgsmålet: Hvordan skal man så kunne bevise langvarige belastninger? Hvilken form for dokumentation vil være tilstrækkelig? Kan arbejdstageren løfte bevisbyrden uden at arbejdsgiveren involveres?

Da der ikke findes retspraksis endnu, er det vanskeligt at komme til en konklusion. Man kan se, at der er høje krav til lægelig dokumentation og sammenhængen mellem arbejdets udførelse og belastningens udvikling over tid blandt andet ved belastning af synet. Arbejdstageren har krav på synstest både før ansættelse og løbende undervejs, men det har ingen betydning, hvis man ikke kender til denne ret. Man kan dertil frygte, at arbejdstageren vil have vanskeligheder ved at bevise, at det ikke skyldes andre forhold, at synet er blevet belastet. Hvis man bruger sin telefon i et vidt omfang, hvilket de fleste voksne danskere gør i flere timer dagligt, vil det kunne tale mod, at belastningen skyldes skærmarbejdet. Tilsvarende er det vanskeligt at bevise, at belastning af bevægelsesapparatet ikke kan skyldes andre sammenhænge, som eksempelvis motion. Der stilles også høje krav til dokumentationen af blandt andet arbejdsstillinger, udstyr og den tidsmæssige udstrækning af belastningen. Hvilket kan være udfordrende for en typisk arbejdstager at dokumentere, uden at arbejdsgiveren kan medvirke til det.

¹⁴³ Eurofound, 2022. *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*. s. 40 f

Det synes på baggrund heraf sandsynligt, at der består en retlig usikkerhed. Der findes klare forpligtelser for arbejdsgivere i medfør af arbejdsmiljøloven, som skal sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Modsat har retspraksis indikeret, at arbejdstageren har en høj grad af frihed i indretningen af hjemmearbejdspladsen. Det er denne frihed, som begrænser arbejdsgiverens mulighed for at føre tilsyn og dermed leve op til de generelle forebyggelsesprincipper. I sidste ende kan det medføre langvarige belastninger, især hvis arbejdstageren ikke selv informerer om gener eller et behov for støtte i forhold til indretningen.

Man kan derfor ikke komme uden om problematikken i den nuværende retstilstand, når det kommer til adgang og kontrol på hjemmearbejdspladsen. Arbejdsgiveren bliver ikke fritaget for ansvaret, men hvis arbejdstageren ikke er proaktiv, vil det ende med at være arbejdstageren, der ikke kan løfte bevisbyrden, og derfor ender med, at deres gener og smerter ikke bliver anerkendt. Derfor bør man gribe ind over for problemet, både gennem et fortsat arbejde med procedurer, vejledninger og klare standarder, men også med opfølgning. Det vil være nødvendigt, at man indfører opfølgning på skærmarbejde, indretning og arbejdstagerens tilstrækkelige adgang til ergonomisk udstyr og hjælp. Det vil kræve mere opmærksomhed, ikke kun hos parterne, men gennem lovgivning og tolkningen af arbejdsskadesikringslovens §§ 5 og 7. Hvis der ikke opstilles en klar systematik for, hvordan langvarige belastningsskader skal håndteres, vil man risikere flere nedslidte mennesker, som ikke kan få anerkendt deres skader som erhvervssygdomme, hvilket underminerer formålet med arbejdsmiljølovens forebyggende karakter.

5.3 anbefalinger

For at understøtte arbejdsgiverens pligter om at sikre arbejdsmiljøet på hjemmearbejdspladsen, vil det være afgørende at implementere strukturerede tiltag. De følgende tre anbefalinger forsøger at tage en helhedsorienteret tilgang til udfordringerne, som kan opstå i forbindelse med hjemmearbejde.

Standardiserede aftaler om hjemmearbejde

Som beskrevet i specialet er der i Danmark en tradition for, at arbejdsmarkedets parter regulerer en lang række ansættelsesretlige problemstillinger gennem overenskomster og lokalaftaler. Gennemførelsen af rammeaftalen om fjern- og hjemmearbejde er et godt eksempel på, at der har været vilje til at tage problemstillingen op før. Aftalen er desværre ikke tilstrækkelig, da den i høj grad overfører ansvaret. Det ender med at være lokalaftaler, der regulerer området, hvilket byder på en høj grad af fleksibilitet,

men på bekostning af en klar retsstilling. Derfor vil det være et oplagt sted at starte, hvis man ønsker en mere effektiv og ensformig tilgang til hjemmearbejde. Det må samtidig anerkendes, at det ikke er en simpel opgave, da man er nødt til at tilgodese mange forskellige behov både hos arbejdsgivere og arbejdstagere. Derfor vil de følgende anbefalede tiltag være tilsigtet at skulle indgå i overenskomster og kunne reguleres gennem ansættelseskontrakter.

Der ses tre klare elementer, som bør tages stilling til, hvis man skal afhjælpe nogle af de udfordringer som er beskrevet i afsnit 5.1 og 5.2. Det vil være den uklare grænse mellem arbejdstid og fritid, hvordan kommunikation kan respektere arbejdstageren og samtidig understøtte det psykiske arbejdsmiljø, og endelig, hvordan man skal håndtere indretningen af hjemmearbejdspladsen.

Klare rammer for arbejdstid vil være et vigtigt første punkt. Selvom arbejdsmiljøloven allerede regulerer arbejdstiden, blandt andet gennem 11-timers reglen og hviledag, er der brug for, at rammerne bliver revideret. Det vil umiddelbart være mindst indgribende for parterne, hvis man indfører et skriftlighedskrav i ansættelseskontrakten, hvor arbejdstidens ramme for hjemmearbejde skal fremgå. Hvis arbejdsgiveren i enkeltstående eller periodisk omfang har brug for, at arbejdstageren påtager sig arbejde uden for den aftalte ramme, bør dette ligeledes være underlagt et krav om skriftlighed. Det sker for at sikre begge parter, da det vil lette bevisbyrden i et vist omfang. I kombination med kravet om tidsregistrering, der blev indført i juni 2024, vil det sikre dokumentationen for arbejdstiden i hjemmet. Arbejdsgiveren vil dermed ikke kunne forvente, at arbejdstageren er tilgængelig uden for den aftalte tid, medmindre der er aftale herom. Kommunikation vil på samme måde tænkes reguleret gennem en klar aftale, eksempelvis i form af overenskomster. Her bør man drage inspiration fra lande som Tyskland og Frankrig, hvor man i højere grad ser det EU kalder "right to disconnect" afspejlet. Selvom der ikke findes et egentligt direktiv, som kunne implementeres, vil det være oplagt at se på nogle af de løsninger, der fremhæves af blandt andet Eurofound. Hvis man sikrer arbejdstagerens ret til at være offline, vil det kunne afhjælpe dele af den psykiske belastning, som ses ved hjemmearbejde. Dernæst bør der sættes fokus på det sociale aspekt, som i mindre grad synes oplagt at regulere gennem aftaler. Endelig findes der en problemstilling, hvor arbejdstagere ikke fremsætter krav om inventar til hjemmearbejdspladsen, selvom det følger af skærmbekendtgørelsen, at arbejdsgiveren skal stille det til rådighed. Ved at indskrive en henvisning til bekendtgørelsen vil man understrege nødvendigheden af inventar, men der kan være mere effektive tiltag. Tilstandsrapporter og kompetenceudvikling er to sådanne tiltag, hvorfor de vil blive belyst nedenfor. Ved at sikre klare og ensartede aftaler mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, vil der findes bedre grundlag for lovmæssig regulering. Aftalerne bør omfatte de ovenstående elementer, så der skabes tydelige rammer og forventninger, hvilket er afgørende for både trivsel og produktivitet.

Tilstandsrapporter og udvikling

Der er allerede i lovpligtige skriftlige arbejdspladsvurderinger men hvis man udvider anvendelsen af disse, kan man omfavne en række udfordringer. En supplerende tilstandsrapport, eventuelt med krav om billeddokumentation, vil kunne medvirke til at løfte parternes bevisbyrde i tilfælde af arbejdsulykker og erhvervssygdomme. For arbejdsgiveren vil det kunne være bevis for overholdelse af arbejdsmiljøloven og skærmbekendtgørelsen, hvor særligt ergonomi og inventar er i fokus. For arbejdstageren vil det kunne skabe en sikkerhed i tilfælde af erhvervssygdomme, hvis man stiller krav om eksempelvis opbevaring af arbejdspladsvurderinger. Dog vil det være nødvendigt at overveje, om der skal indføres en form for "arbejdspladsvurdering-lite".

På nuværende tidspunkt skal arbejdsgiveren sikre udarbejdelsen af en arbejdspladsvurdering minimum hvert tredje år. Hvis man vil have tilstrækkelig dokumentation for udviklingen af erhvervssygdomme, vil man risikere mangelfuldt bevis for sammenhæng og udvikling af belastningen, når der kan gå så lang tid mellem dem. Derfor kan man gøre brug af en mindre omfattende tilstandsrapport, der kunne være en del af arbejdsmiljørepræsentantens værktøjer, til at udfylde tomrummet i de tre år. På den måde kunne man sikre, at de ergonomisk relaterede belastninger kunne være tilstrækkeligt belyst. Men det vil være nødvendigt at overveje, hvordan man skal gribe udfordringerne omkring det psykiske arbejdsmiljø, og de relaterede belastningsreaktioner, som stress og ensomhed. Tilsvarende dokumentation af de ergonomiske tiltag kan man overveje at indføre en årlig rapportering om det psykiske arbejdsmiljø. Det kan bestå af redegørelse af arbejdsgiverens tiltag, en trivselsmåling udført med et redskab via Arbejdstilsynet samt udtalelse fra eksempelvis AMR eller lignende.

En problemstilling, der dog kan opstå, er ressourcerne, det vil kræve hos arbejdsgiveren. Det kan være en stor belastning for små virksomheder, der kan opleve det som endnu et unødvendigt bureaukratisk krav. Det kan overvejes, om der skal være forskellige krav, som tager hensyn til antallet af ansatte eller økonomien - som man har gjort med GDPR og whistleblower-ordningen. Endelig bør man overveje, om man kan modvirke udviklingen af særligt erhvervssygdomme ved at sikre oplæring og kompetenceudvikling hos arbejdsgiveren og arbejdstageren. Selvom det er vigtigt, at man sikrer dokumentation i tilfælde af erhvervssygdomme, kan det anses som et tilsvarende vigtigt mål at undgå yderligere belastninger gennem læring. Der kan være mange fordele ved at uddanne både arbejdstagere og arbejdsgivere, som man i en årrække har gjort med opførelse på arbejdspladsen i forhold til eksempelvis sexchikane. En mulig tilgang kunne være gennem uddannelse af arbejdsmiljørepræsentanten, der vil sikre de andre

ansatte, får viden og støtte. Det vil være oplagt at fokusere på særligt to emner, som vil kunne være nyttige: ergonomikurser og kurser om planlægning og selvledelse.

Som det fremgår, er der mange udfordringer, mange måder at gribe det an, og der vil sandsynligvis være mange holdninger til, hvordan man skal komme udfordringerne til livs. Det vil være oplagt at inddrage de faggrupper, der har særlige kompetencer på området, ergoterapeuter, psykologer, læger og lignende, men det vil være afhængigt af den politiske interesse og arbejdsmarkedets parter.

6. Konklusion

Specialets formål har været at undersøge, hvilke elementer der indgår i vurderingen af arbejdsgiverens ansvar for skader pådraget af arbejdstageren under hjemmearbejde. Udgangspunktet for vurderingen er arbejdsskadesikringslovens § 5, der definerer en arbejdsskade som en skade, der følger af arbejdet eller de forhold, arbejdet er foregået under. Ved at opdele og analysere retspraksis på området har det været muligt at identificere de overordnede elementer, som tillægges vægt i domstolenes vurdering af årsagssammenhængen. Det kan indledningsvis konkluderes, at domstolene lægger vægt på arbejdets udførelse, arbejdsgiverens indflydelse og den nødvendig og naturlig forbindelse til arbejdet.

For at det kan fastslås, at en skade kan anerkendes som en arbejdsskade, fastlægger domstolene, at der skal kunne påvises en klar årsagssammenhæng mellem skaden og arbejdets udførelse. Der kan konkluderes, at formodningsreglen, som beskrevet i afsnit 3.2.1, ikke kan anvendes ved hjemmearbejde. Det skyldes, at hjemmearbejdet ikke kan afgrænses i samme omfang, som det ses ved den traditionelle arbejdsplads, da arbejdstiden ved hjemmearbejde er mere fleksibel og grænsen mellem privatliv og arbejdsliv er blevet sløret. Derfor stilles der strengere krav til bevisførelsen, når arbejdstageren skal påvise den klare sammenhæng mellem handlingen, der fører til skaden, og arbejdets udførelse.

Fordi formodningsreglen ikke finder anvendelse, ser domstolen først og fremmest på, om der er tale om arbejde, jf. arbejdsskadesikringslovens § 4. Denne vurdering afviger ikke fra den traditionelle arbejdsplads, hvorfor det vurderes, om der udføres arbejde for arbejdsgiveren. Såfremt der er tale om arbejde, vil det vurderes, om der er en årsagssammenhæng mellem arbejdet og den handling, der forårsager skaden, jf. arbejdsskadesikringslovens § 5. I den forbindelse vil domstolene foretage en konkret vurdering af forholdene, herunder om skaden er indtruffet i forbindelse med arbejdets udførelse, handlingens tilknytning til arbejdet og hvorvidt skaden er sket i arbejdstiden. Når der opstår situationer, hvor arbejdstagerens private handlinger afbryder arbejdets udførelse, eksempelvis ved pauser, må det vurderes, om der er en nødvendig og naturlig forbindelse. Det kan dermed udledes af retspraksis, at de handlinger, der anses som en almindelig del af arbejdsdagen på den traditionelle arbejdsplads, også anses som almindelig færden på hjemmearbejdspladsen. Dette kunne eksempelvis være at hente kaffe. Befordring til og fra arbejde vil ligeledes anses som en privat handling, medmindre andet er aftalt. Aftaler mellem parterne, der ligger til grund for handlingens udførelse, kan være en undtagelse fra dette udgangspunkt.

Endvidere lægger domstolen i vurderingen vægt på arbejdsgiverens indflydelse på arbejdets udførelse og de forhold, som arbejdet udføres under. Ved hjemmearbejde vil dette som følge af arbejdsgiverens mangel på tilsynsmulighed finde sted gennem instrukser og aftaler. Dette skyldes arbejdsgiverens forpligtelse til at sikre et sundheds- og sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø, jf. arbejdsmiljølovens § 42. Ved ulykker, der indtræffer under arbejdets udførelse, og som ikke er i strid med arbejdsgiverens instruks, for eksempel hvis der ikke er fremført instruks, vil arbejdstageren være omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Yderligere er handlinger foretaget af arbejdstageren på eget initiativ, som sker uden instruks eller aftale som udgangspunkt ikke dækket af arbejdsskadesikringsloven, medmindre det er i arbejdsgiverens interesse og har en nødvendig og naturlig forbindelse til arbejdet.

Endeligt kan det konkluderes, at vurderingens elementer er under udvikling som følge af den stigende udbredelse af hjemmearbejde. Dette ses eksempelvis i Kaffe-dommen, hvor der for nylig faldt dom d. 2. maj 2025. Der vil dog fortsat være behov for, at domstolene tager stilling til grænsen mellem private og tjenstlige forhold og hvilken indflydelse arbejdsgiveren har for at kunne opnå en klar retsstilling på området. Aktualiteten af området kan medvirke til en udvidelse af retspraksis, som er meget begrænset på nuværende tidspunkt. Dog fremgår det af retspraksis, at der er en høj grad af konkrete og individuelle vurderinger i forbindelse med denne slags sager. Det kan afhjælpes i en vis grad, hvis der implementeres klarere rammer for hjemmearbejde, som er diskuteret i kapitel 5. I sidste ende handler det om at skabe tryghed for både arbejdsgiveren og arbejdstageren, ved at skabe en klar og tydelig retsstilling.

7. Perspektivering

For at se på hjemmearbejde i en bredere sammenhæng vil følgende inddrage rapporter, der omhandler hjemmearbejdets regulering i øvrige EU-lande. Dette bidrager til at skabe grundlag for en videre diskussion om, hvordan udviklingen i Danmark på området kan tage form, og hvilke fordele og ulemper de forskellige løsninger kan have. De store kulturelle forskelle i EU's medlemslande vil naturligt medføre, at ingen løsning kan anvendes uden tilpasning til danske forhold. Men hvor man normalt ville sammenligne Danmark med de andre nordiske lande, er der ikke på nuværende tidspunkt en stor forskel i hverken Norge eller Sverige i håndteringen af hjemmearbejde. Derfor vil det være oplagt, at man ser ud mod EU, for at hente inspiration.

7.1 Behandling af hjemmearbejde i EU efter Covid-19

Som følge af Covid-19 er mængden af arbejdstagere, der udfører deres arbejde i hjemmet steget markant. Dette ses både i Danmark og i resten af verden. Derfor vil det følgende afsnit se nærmere på to rapporter, "Regulating telework in a post-COVID-19 Europe" (herefter EU-OSHA-rapporten) og "Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates" (herefter Eurofound-rapporten), som tager stilling til følgerne af hjemmearbejde efter Covid-19 og reglerne i andre lande. Afsnittet vil tage udgangspunkt i de to rapporter og vil ikke forholde sig til senere udvikling af retsstillingen i de øvrige EU-lande. Som følge af rammedirektivet 89/391/EØF baserer arbejdsskaderetten sig primært på national lovgivning. I Danmark reguleres den igennem arbejdsskadesikringsloven og arbejdsmiljøloven, som set i Arbejdsbords-dommen, Kaffe-dommen og de øvrige domme. De nævnte rapporter kan derfor give et indblik i, hvordan andre lande forholder sig til de gråzoner, der gør sig gældende i relation til hjemmearbejde.

Før Covid-19 var der ikke direktiver, som specifikt regulerede hjemmearbejde. Dog eksisterede rammedirektivet 89/391/EØF og EU Framework Agreement on Telework (2002), som opstillede krav om et sundt og sikkert arbejdsmiljø og et fælles europæisk grundlag for hjemmearbejde. Sidstnævnte er en aftale mellem ETUC og UNICE, UEAPME og CEEP, der sikrer samme rettigheder og arbejdsvilkår som arbejdstagere, der arbejder på den traditionelle arbejdsplads. Aftalen forpligter medlemsstaterne til at

implementere aftalen på nationalt niveau. I de nordiske lande blev dette primært gjort gennem overenskomster og kontrakter, mens andre lande såsom Frankrig og Portugal regulerede det gennem arbejdslovgivningen.¹⁴⁴

På baggrund af de mange midlertidige tiltag under Covid-19 fremhæver rapporterne, at der er flere lande, der efterfølgende har reguleret området nærmere for at imødekomme de udfordringer, hjemmearbejde kan medføre.¹⁴⁵ Yderligere forholder rapporterne sig blandt andet til landenes definition af hjemmearbejde, retten til at koble af, retten til hjemmearbejde og foranstaltninger i forhold til hjemmearbejde (også kaldet occupational safety and health).¹⁴⁶

Det følger af EU-OSHA-rapporten, at arbejdsskader på hjemmearbejdspladsen som udgangspunkt vurderes ens i de forskellige EU-lande. Dermed bærer arbejdsgiveren ligeledes ansvaret for skader, der sker i forbindelse med udførelse af arbejde i hjemmet. Der lægges særligt vægt på, om skaden sker i forbindelse med private eller tjenstlige handlinger. Dog skiller Frankrig sig ud, da den samme formodningsregel, vi kender fra den traditionelle arbejdsplads i Danmark, ligeledes finder anvendelse på hjemmearbejdspladsen.¹⁴⁷ En sådan udvidelse af formodningsreglen vil betyde en lempelse af skadelidtes bevisbyrde, men vil ligeledes udvide arbejdsgiverens ansvar. Det vil kunne betyde et behov for øget tilsyn og kontrol fra arbejdsgiverens side.

I Frankrig er der dog ikke større mulighed for arbejdsgiveren til at føre tilsyn og kontrol med arbejdstagerens hjemmearbejdsplads. Ligesom i Danmark kan der gives samtykke til tilsyn. Ser man tværtimod på lande som Bulgarien og Portugal, er der større mulighed for arbejdsgiveren til at føre tilsyn. I Bulgarien kan arbejdsgiveren, AMR eller de relevante myndigheder føre tilsyn med hjemmearbejdspladsen, såfremt det er aftalt i ansættelseskontrakten. Arbejdstageren har ikke mulighed for at nægte adgang, hvis tilsynet sker i arbejdstiden. I Portugal vil der også være mulighed for at føre tilsyn i hjemmet, mens arbejdstageren er til stede. Dette tilsyn kan dog kun ske mellem kl. 9 og 19. I Danmark beror mulighederne for og aftaler om hjemmearbejde primært på tilliden mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren. Derfor vil det være vanskeligt at implementere arbejdsgiverens tilsyn i hjemmet, da det overskrider den tillid, som arbejdet bygger på.¹⁴⁸

¹⁴⁴ Regulating telework in a post-COVID-19 Europe, s. 5 f

¹⁴⁵ Regulating telework in a post-COVID-19 Europe, s. 16 ff

¹⁴⁶ Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, s. 13

¹⁴⁷ Regulating telework in a post-COVID-19 Europe, s. 11

¹⁴⁸ Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, s. 32 f

Ordene “work-life balance” blev populære under Covid-19, da pandemien satte særligt fokus på den fleksibilitet, som hjemmearbejde medførte. I Portugal er det eksempelvis muligt for arbejdstagere at anmode om hjemmearbejde, hvis de har været ofre for partnervold, eller hvis arbejdstageren har børn under tre år, såfremt arbejdets art tillader det. Arbejdsgiveren kan ikke afvise denne anmodning.¹⁴⁹ Der findes hverken ret eller pligt for arbejdstagere i Danmark til at arbejde hjemme. Dette skal derimod aftales med arbejdsgiveren eksempelvis gennem ansættelseskontrakten. Dog er fleksibiliteten tosidet. På trods af fleksibilitetens positive karakter kan den for nogle arbejdstagere betyde en øget arbejdsbelastning. Hjemmearbejdets flydende karakter kan gøre det svært for arbejdstageren at holde fri, da arbejdet altid er lige ved hånden. Denne slags overarbejde kan medføre psykosociale belastninger såsom højt arbejdspress, stress og ensomhed, hvilket ligeledes er beskrevet i afsnit 5.2. Rapporterne lægger yderligere vægt på de ergonomiske udfordringer. Særligt ses der nærmere på sygdomme i bevægeapparatet, såsom smerter i nakken, arme eller ryg samt synsproblemer. Disse sygdomme vil i dansk ret blive defineret som erhvervssygdomme, da der er tale om skader, der udvikler sig over tid. I relation til hjemmearbejde vil der særligt være tale om sygdomme som følge af dårlige ergonomiske forhold. På trods af stigende evidens for at hjemmearbejde medfører erhvervssygdomme har mange lande, herunder Danmark, implementeret de generelle forebyggelsesprincipper for at reducere og forebygge erhvervssygdomme. Kun få lande, herunder Frankrig, Grækenland og Spanien, har stillet specifikke krav i lovgivningen til forebyggelse af disse sygdomme. Enkeltstående er Irlands tilgang til forebyggelsen, som ikke er reguleret gennem lovgivning, men som opfordrer arbejdsgivere til at tilbyde kurser i blandt andet ergoterapi.¹⁵⁰ Dette viser, at der er et klart behov for øget fokus på forebyggelse af erhvervssygdomme ved hjemmearbejde.

Opsummerende er der mange måder at forholde sig til hjemmearbejde på. Det kan derfor være svært at sammenligne landene på baggrund af kulturelle forskelle. Indretningen af landenes arbejdsmarkeder og tilhørende regulering er stærkt præget af arbejdskultur og historie, hvilket afspejler sig i udviklingen af retsområdet. Efter udgivelsen af disse rapporter forsøgte man at samle parterne fra rammeaftalen fra 2002 til en genforhandling, der kunne opdatere og modernisere aftalen. Parterne var ikke i stand til at nå til enighed, og forhandlinger blev endeligt afbrudt i 2023. Dermed understreges det, at Danmark ikke står alene, hvad angår udfordringer på området, og at behovet for yderligere regulering kan føre til nye tiltag på EU-niveau.

¹⁴⁹ Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, s. 25

¹⁵⁰ Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates, s. 33 f

Afslutningsvis kan man sammenligne med det danske arbejdsmarked, der er kendetegnet ved den danske model. Den stærke forankring i samarbejde mellem arbejdsmarkedets parter betyder, at de spiller en central rolle i reguleringen af forhold som hjemmearbejde. Det vil derfor være en misforstået tilgang, hvis de mange spørgsmål og problemer skulle håndteres alene gennem detaljeorienteret lovgivning. Derimod kan arbejdsmarkedets parter løse det gennem overenskomster og lokalaftaler, som det er kendt fra andre retsområder. Det tillader en fleksibel tilgang, hvor tillid mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren spiller en vigtig rolle. Samme tillid, der muliggør den danske model, er en af udfordringerne, hvis man vil overføre de udenlandske løsninger til Danmark, da kontrol og tilsyn går imod tillidsmodel. Danmark har en forsigtig tilgang til detaljeorienteret regulering af arbejdsmiljø og hjemmearbejde, hvilket betyder, at arbejdstageren og arbejdsgiveren er nødt til at samarbejde for at finde en løsning. Når dette ses i lyset af udfordringerne, som er påpeget i rapporterne fra EU, er det vanskeligt at undgå at stille spørgsmål ved den danske tilgangs kapacitet til at håndtere disse udfordringer. Hvis ikke arbejdsmarkedets parter i Danmark selv kan løse det, vil det sandsynligvis følge af lovregulering på nationalt niveau, såvel som på EU-niveau.

7. Litteraturliste

7.1 Lovgivning

Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø, LBK nr. 2062 af 16/11/2021, som senest ændret ved lov nr. 340 af 03/04/2025

Bekendtgørelse om fortegnelse over erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005, BEK nr. 1324 af 29/11/2024

Lovbekendtgørelse om lov om arbejdsskadesikring, LBK nr. 919 af 25/06/2024

Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, BEK nr. 1839 af 14/12/2023

Bilag 1 til bekendtgørelse om arbejdets udførelse, BEK nr. 1839 af 14/12/2023

Lov om ændring af lov om arbejdsskadesikring, lov om den selvejende institution Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, LOV nr. 550 af 07/05/2019

Lovbekendtgørelse om lov om erstatningsansvar, LBK nr. 266 af 21/03/2014, som senest ændret ved lov nr. 1541 af 12/12/2023

Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, LOV nr. 501 af 16/05/2023

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

Lov om sikring mod følger af arbejdsskade, LBK nr. 1058 af 17. december 1998

Bekendtgørelse om arbejde ved skærmterminaler (* 1), BEK nr. 1108 af 15/12/1992

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union

EU Rådets direktiv 90/270/EØF af 29. maj 1990 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejde ved skærmterminaler

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen

7.2 Forarbejder og betænkning

2002/1 LSF nr. 216 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring), Bemærkninger til lovforslaget

2018/1 LSF nr. 211 (Forslag til lov om arbejdsskadesikring) Bemærkninger til lovforslaget

LFF 1975-10-08 nr. 8. (Forslag til Lov om arbejdsmiljø), fremsat den 8. oktober 1975 af arbejdsministeren. Til § 16.

7.3 Praxis

Retspraksis

Kaffe-dommen - BS-51741/2024-HJR

Arbejdsbord-dommen - U.2024.1503.H

Citrix-dommen - U.2024.4689.V

Motorcykel-dommen - U.2020.984.V

Buschauffør-dommen - U.2020.2371.Ø

Fakta-dommen - U.2018.1831.Ø

Dagplejemor-dommen - U.2014.1851.V

TDC-dommen - U.2010.963/2.V

U.2017.516.H

U.2017.531.H

U.2015.2916.H

U.2015.3687.H

U.2014.452.H

U.1952.648.Ø

Administrativ praksis

Ankestyrelsens principmeddelelse 16-99

Ankestyrelsens principmeddelelse U-33-01

Ankestyrelsens principmeddelelse 5-05

Ankestyrelsens principafgørelse U-9-06

Ankestyrelsens principafgørelse 44-10

Ankestyrelsens principafgørelse 66-12

Ankestyrelsens principmeddelelse 54-19

Ankestyrelsens principmeddelelse 57-19

Ankestyrelsens principmeddelelse 68-19

Ankestyrelsens principmeddelelse 73-19

Ankestyrelsens principmeddelelse 8-22

Ankestyrelsens principmeddelelse 10-22

Ankestyrelsens principmeddelelse 28-22

Ankestyrelsens principmeddelelse 40-22

Ankestyrelsens principmeddelelse 20-23

Ankestyrelsens principmeddelelse 29-24

7.4 Vejledninger

AT-vejledning 3.7.1, *Hjemmearbejde*, VEJ nr 9459 af 29/04/2022

7.5 Litteratur

Eyben, B. v. (2018). *Personskadeserstatning*. (1. udg.). Karnov Group.

Eyben, B. v., & Isager, H. (2024). *Lærebog i erstatningsret* (10. udg.). Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Kielberg, M., (2016). *Arbejdsskadesikringsloven*. (6. udg.). Karnov Group.

Kielberg, M., Dam, N., & Jochumsen, N. (2021). *Arbejdsskadesikringsloven*. (7. udg.). Karnov Group.

Li, X., & Jin, J. (2014). *Concise Chinese Tort Laws*. Springer Berlin Heidelberg.

Munk-Hansen, C. (2018). *Retsvidenskabsteori* (2. udg.). Djøf Forlag.

Nielsen, T. P. (2011). *Arbejdsmiljøloven*. (12. udg.). DA forlag.

Nielsen, R. (2023). *Dansk Arbejdsret*. (5. udg.). Djøf Forlag.

Posborg, R., Nørrelykke, H., & Antczak, H. (2016) *Socialrådgivning og socialt arbejde: en grundbog*. (3. udg.). Hans Reitzel.

Tamm, D. (1980). *Romerret*. Juristforbundet.

7.6 Artikler

Andersen, L. (2006). *Kampen om ansvar: politik og forvaltning i arbejdsskadeforsikringen i Danmark 1898-1933*. Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet.

Tilgået d. 12. februar 2025, [LINK](#)

Eurofound, Vargas Llave, O., Vacas Soriano, C., Hurley, J., Staffa, E. et al., (2022), *The rise in telework – Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union.

Tilgået d. 29. april 2025, [LINK](#).

Eurofound, Vargas Llave, O., Rodríguez Contreras, R., Sanz de Miguel, P., Voss, E. et al., (2022), *Telework in the EU – Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union.

Tilgået d. 29. april 2025, [LINK](#)

European Agency for Safety and Health at Work, Sanz de Miguel, P., Caprile, M. and Arasanz, J., (2023), *Regulating telework in a post-COVID-19 Europe – Recent developments*, Publications Office of the European Union.

Tilgået d. 29. april 2025, [LINK](#)

7.7 Øvrige

Ankestyrelsen. (07-11-2023). *Hvad er en principmeddelelse og en principafgørelse?* AST.dk

Tilgået d. 12. februar 2025, [LINK](#)

Ankestyrelsen (n.d.). *Erhvervssygdomme*. AST.dk

Tilgået d. 12. marts 2025, [LINK](#)

Ankestyrelsen (n.d.). *Ankestyrelsens kompetence*. AST.dk

Tilgået d. 22. februar 2025, [LINK](#)

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. (n.d.). *Arbejdsskadelovens historie*. AES.dk

Tilgået d. 12. februar 2025, [LINK](#)

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. (n.d.). *Om Arbejdsmarkedets Erhvervssikring*. AES.dk

Tilgået d. 12. februar 2025, [LINK](#)

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (n.d.). *Hvad sker der, når du får en arbejdsskade?*. AES.dk

Tilgået d. 5. februar 2025, [LINK](#)

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (n.d.). *Hvad er en erhvervssygdom?*. AES.dk

Tilgået d. 15. marts 2025, [LINK](#)

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (n.d.). *Om forholdet til erstatningsansvarsloven*. AES.dk

Tilgået d. 28. marts 2025, [LINK](#)

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (n.d.). *Anmeldelse af arbejdsskader*. AES.dk

Tilgået d. 28. marts 2025, [LINK](#)

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, (2019), *Praksisbeskrivelse om anerkendelse af arbejdsulykker*. AES.dk

Tilgået d. 26. februar 2025, [LINK](#)

Arbejdstilsynet (n.d.), *Arbejds miljørepræsentantens opgaver*, AT.dk

Tilgået d. 6. april 2025, [LINK](#)

Arbejdstilsynet, (13-05-2024), *Hvad er en erhvervssygdom?*, AT.dk

Tilgået d. 21. februar 2025, [LINK](#)

Civilstyrelsen (n.d.). *Om Retslægerådet*. Civilstyrelsen.dk

Tilgået d. 5. februar 2025, [LINK](#)

Danmarks Statistik. (22-08-2024). *Hjemmearbejde er på sit højeste siden COVID-19*. DST.dk

Tilgået d. 5. februar 2025, [LINK](#)

Forhandlingsfællesskabet (n.d.). *Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde pr. 1. april 2015*.

Tilgået d. 6. april 2025, [LINK](#)

Justitsministeriet. (07-09-2021). *Brug af vejledninger*. Lovkvalitet.dk.

Tilgået d. 12. februar 2025, [LINK](#)

Nationalmuseet. (n.d.). *Fagbevægelsen*. Natmus.dk.

Tilgået d. 26. februar 2025, [LINK](#)

iStol.dk via Ritzau.dk (16-11-2020). *Mange danskere betaler selv for en ordentlig hjemmearbejdsplads*.
Ritzau.dk

Tilgået d. 6. maj 2025, [LINK](#)