



ANSATTES MEDVIRKEN I AR- BEJDSSKADESAGER

Kandidatspeciale



AF EMMA TOPHOLT HOLM SØRENSEN

Titelblad

Uddannelsessted: Aalborg Universitet

Uddannelse: Jura (cand.jur)

Semester: 10. semester

Projekttype: Kandidatspeciale

Fagområde: Erstatningsret

Titel: Ansattes medvirken i arbejdsskadesager

Engelsk titel: Employee Involvement in Work-Related Injury Cases

Navn: Emma Topholt Holm Sørensen, studienummer 20213178

Vejleder: Carsten Munk-Hansen

Abstract

This thesis examines the significance of an employee's involvement in work-related injury cases and the extent to which such conduct may result in a reduction or forfeiture of compensation under Danish law. The study focuses on the balance between the protective purpose of the Danish workers' compensation system and the principle that compensation should not fully cover injuries that are substantially self-inflicted.

The thesis analyses the legal framework of the Danish Workers' Compensation Act, the Danish Liability for Damages Act, and relevant occupational health and safety legislation. The thesis purpose is to examine which factors Danish courts and the Danish Appeals Board (Ankestyrelsen) consider when assessing whether compensation may be reduced due to the injured employee's involvement in work-related injury cases or failure to mitigate the consequences of the injury after it has occurred.

The thesis applies a doctrinal legal method based on an analysis of legislation, preparatory works, case law, administrative practice, and legal literature. Particular emphasis is placed on the interpretation of the Workers' Compensation Act and the Liability for Damages Act. The analysis compares the stricter rules governing reduction of compensation within the workers' compensation system with the broader principles of involvement under general tort law.

The analysis demonstrates that the threshold for reducing compensation under the Workers' Compensation Act is considerably higher than under general tort law. Ordinary negligence is generally insufficient to justify a reduction of compensation within the workers' compensation system, whereas compensation under general tort law may be reduced where an employee has disregarded safety instructions or knowingly exposed themselves to risk. The thesis further shows that courts attach considerable importance to the employer's obligations concerning instruction, supervision, and organisation of the work when assessing contributory negligence.

Overall, the thesis concludes that Danish law maintains a strong protective approach toward employees in work-related injury cases while still allowing compensation to be reduced in situations involving particularly blameworthy conduct or a failure to mitigate the consequences of the injury.

Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE	3
KAPITEL 1 - INDLEDNING	5
1.1 INDLEDNING	5
1.2 PROBLEMFÖRMULERING	6
1.3 AFGRÆNSNING	7
1.4 METODE	8
1.5 RETSKILDER	9
KAPITEL 2 - ASL, EAL OG ARBEJDSMILJØRETLIGE PLIGTER	13
2.1 ASLS FORMÅL	13
2.2 FORHOLDET MELLEM ASL OG EAL	15
2.3 DE ALMINDELIGE ERSTATNINGSBETINGELSER	17
2.4 ANSVARSGRUNDLAG - UAGTSOMHED	18
KAPITEL 3. EGEN SKYLD	24
3.1 NEDSÆTTELSE EFTER ASL	25
3.2 NEDSÆTTELSE EFTER EAL	26
3.3 TABSBEGRÆNSNINGSPLIGTEN	28
3.4 MEDVIRKEN SOM BEGREB	28
3.5 EGEN SKYLD	29
3.6 ACCEPT AF RISIKO	30
KAPITEL 4. FORSÆT TIL SKADE	31
4.1. BEGREBET FORSÆT	31
4.2 ULYKKESBEGREB, BEVIS OG AFGRÆNSNING MOD FORSÆTLIG SELVSKADE	32
4.3 PERSPEKTIVERING TIL FORSIKRINGSRETTE	33
4.4 SELVMORD SOM FØLGE AF ARBEJDSKADE	34
4.5 DELKONKLUSION	36
KAPITEL 5. RETSSTRIDIG HANDLING	36
5.1 RETSSTRIDIGHED SOM NEDSÆTTELSESGRUNDLAG	37
5.2 KRAV OM KVALIFICERET ÅRSAGSSAMMENHÆNG	37
5.3 BERUSELSE OG RETSSTRIDIGHED I ADMINISTRATIV PRAKSIS	38
5.4 DEN NEDRE GRÆNSE FOR RETSSTRIDIGHED	39
5.5 DELKONKLUSION	40
KAPITEL 6. SKADELIDTES CULPA	41
6.1 INDLEDNING	41
6.2 ARBEJDSGIVERENS SIKKERHEDSFÖRPLIGTELSE	42
6.3 ARBEJDSSTAGERENS ERFARING, VIDEN OG FUNKTION	44
6.4 ÖVERTRÆDELSE AF SIKKERHEDSFÖRSKRIFTER OG INSTRUKTIONSTRIDIG ADFÆRD	47
6.5 ARBEJDSPLADSENS SÆDVANER OG ACCEPTEREDE ARBEJDSMETODER	50
6.6 FARLIGT ARBEJDE OG SKÆRPET ARBEJDSGIVERANSVAR	51
6.7 ÖPPÖRDRERE HANDLINGER OG ÖPÅREGNELIG ADFÆRD	53
6.8 ACCEPT AF RISIKO	54

6.9 SAMMENLIGNING MED ARBEJDSGIVERENS CULPA	55
6.10 DELKONKLUSION	57
KAPITEL 7. UDMÅLING OG DIFFERENCEKRAV	57
7.1 YDELSER DER KAN NEDSÆTTES EFTER ASL § 14.....	58
7.2 UDMÅLING EFTER ASL § 14	59
7.3 UDMÅLING EFTER EAL VED MEDVIRKEN	60
7.4 DIFFERENCEKRAVET OG BEREKNINGSRÆKKEFØLGEN.....	61
KAPITEL 8. SKADELIDTES TABSBEGRÆNSNINGSPLIGT JF. ASL.....	63
8.1 ARBEJDSKADESSIKRINGSLOVENS § 13	63
8.2 PLIGTEN TIL AT BEGRÆNSE TABET EFTER SKADENS INDTRÆDEN	65
KAPITEL 9. KONKLUSION.....	66
LITTERATURLISTE	68

Kapitel 1 - Indledning

1.1 Indledning

Når en arbejdsskade opstår, kan der ofte være flere forhold, der har haft betydning for skadens indtræden. Skaden kan eksempelvis skyldes arbejdets karakter, arbejdspladsens indretning, manglende instruktion eller tilsyn. I nogen sager ses der også sammenhæng mellem skaden og den måde, arbejdstageren har handlet på i en konkret situation. I sådanne tilfælde opstår spørgsmålet om, hvilken betydning skadelidtes egen adfærd bør have for udmålingen af erstatningsbeløbet, hvis erstatningskravet ikke helt bør bortfalde.

Arbejdsskadesystemet bygger på et grundlæggende hensyn, der skal sikre arbejdstagere økonomisk, når de kommer til skade som følge af arbejdet.¹ Det kan i den forbindelse være nærliggende at spørge, om skadelidte altid bør bevare retten til fuld erstatning, hvis vedkommende igennem sin adfærd selv har forårsaget skaden eller efterfølgende har undladt at modarbejde eller begrænse skadens følger. Her opstår der altså en problemstilling mellem hensynet til beskyttelsen af arbejdstageren og hensynet til, at erstatningssystemet ikke uden videre skal dække enhver skade uafhængigt af skadelidtes adfærd.

Det gør emnet særligt interessant, at skadelidtes adfærd kan få betydning på flere forskellige måder. Der kan være tale om adfærd før eller under selve ulykken. Dette ses eksempelvis i situationer hvor arbejdstageren tilsidesætter sikkerhedsinstrukser, anvender en risikabel arbejdsmetode eller udsætter sig selv for en kendt fare. Der kan også være tale om skadelidtes adfærd efter skadens indtræden. Dette er eksempelvis i situationer, hvor skadelidte ikke medvirker til undersøgelse, behandling, genoptræning eller sagens oplysning. Disse situationer rejser ikke nødvendigvis de samme retlige spørgsmål iht. til ansvarsgrundlag, selv om de alle vedrører skadelidtes egen adfærd i skadesforløbet.

¹ Lovforslag nr. L 216, 2003, Almindelige bemærkninger 3.1

Arbejdsskadesager kan samtidig berøre flere love. Arbejdsskadesikringsloven og den almindelige erstatningsret bygger nemlig ikke på samme udgangspunkt om ansvarsgrundlag. Dette har derfor betydning for vurderingen af skadelidtes adfærd, at det fastlægges, hvilke erstatningsydelser der gøres krav på og om skaden er forvoldt af en ansvarlig skadevolder. Skadelidtes adfærd kan således give anledning til forskellige retlige overvejelser afhængigt af, om spørgsmålet angår ydelser arbejdsskadesikringsloven² (herefter ASL), et eventuelt krav efter erstatningsansvarsloven³ (herefter EAL) eller skadelidtes efterfølgende pligt til at medvirke til sagens oplysning og begrænsning af tabet.

På den baggrund er det relevant at undersøge, hvornår skadelidtes egen adfærd kan få betydning for erstatningskravet i arbejdsskadesager, og hvilke momenter der indgår i vurderingen heraf. Det centrale er ikke alene, om skadelidte har handlet uforsigtigt, men hvordan denne adfærd skal vurderes i lyset af arbejdets karakter, risikoens tydelighed, arbejdsgiverens instruktion og tilsyn samt skadelidtes mulighed for at handle anderledes. Emnet rejser derfor et grundlæggende spørgsmål om, hvor grænsen går mellem den beskyttelse, arbejdsskadesystemet skal give arbejdstageren, og de tilfælde hvor skadelidtes egen adfærd kan få betydning for erstatningskravet.

1.2 Problemformulering

Nærværende speciale har til formål at undersøge, hvilke momenter domstolene og Ankestyrelsen tillægger vægt ved afgørelser om nedsættelse og udmåling af erstatningsbeløbet i arbejdsskadesager som følge af skadelidtes egen skyld og medvirken ved skadens indtræden samt ved skadelidtes modarbejdelse efter skadens indtræden.

1.1.2 Begrebsafklaring

Medvirken og egen skyld er ikke synonyme begreber, men i dette speciale anvendes de synonymt. Forskellen mellem disse begreber vil dog blive behandlet i kapitel 3.

² Lovbekendtgørelse nr. 1279 af den 4. november 2025 om arbejdsskadesikring med senere ændringslove

³ Lovbekendtgørelse nr. 1080 af den 30. august 2025 om erstatningsansvar

Betegnelserne skadelidte, arbejdstager, medarbejder og ansatte anvendes i dette speciale som synonymt.

1.3 Afgrænsning

Dette speciale afgrænses til at behandle nedsættelse og bortfald af erstatningskravet i arbejdsskadesager som følge af skadelidtes egen adfærd. Fokus er navnlig på ASLs § 14 om forsætlig eller retsstridig medvirken til arbejdsskadens indtræden, EALs regler om medvirken og egen skyld ift. differencekrav samt ASLs § 13 om medarbejdelse efter skadens indtræden.

Specialet har ikke til formål at undersøge, hvornår en skade kan kvalificeres som en *arbejdsskade*, og der er derfor ikke medtaget en særskilt behandling af betingelserne for anerkendelse efter ASLs §§ 5-7. Det lægges som udgangspunkt til grund, at der foreligger en anerkendt arbejdsskade. Anerkendelsesspørgsmålet inddrages dog i begrænset omfang, hvor det er nødvendigt for at afgrænse ASLs § 14, navnlig i forhold til forsætlig selvskade og selvmord som følge af en arbejdsskade. I den forbindelse afgrænses specialet ligeledes fra at behandle, om skadelidte er omfattet af den personkreds, der er angivet i arbejdsskadesikringslovens § 2, idet det forudsættes, at denne betingelse er opfyldt.

Det er endvidere ikke specialets formål at undersøge *arbejdsgiveransvar*, hvorfor der afgrænses fra en selvstændig analyse af arbejdsgiveransvaret efter arbejdsmiljøloven⁴ (herefter AML). AMLs regler om instruktion, tilsyn og forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet inddrages alene i det omfang, de har betydning for vurderingen af skadelidtes egen skyld efter EAL. Formålet er derfor ikke at fastlægge arbejdsgiverens ansvar i al almindelighed, men at undersøge hvordan arbejdsgiverens pligter indgår i afvejningen over for skadelidtes egen adfærd. Specialet har fokus på forholdet mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, hvorfor specialet ikke behandler de forhold, hvor tredjemand er ansvarlig for arbejdsskaden.

Der foretages heller ikke en fuldstændig og grundig gennemgang af alle *erstatnings- og godtgørelsesposter* efter ASL og EAL. Posterne behandles kun i det omfang, det er nødvendigt for at belyse

⁴ Lovbekendtgørelse nr. 442 af den 24. april 2026 om arbejdsmiljø

retsvirkningen og udmålingen af skadelidtes medvirken ved skaden indtræden og modarbejdelse af helbredelsen.

1.4 Metode

Formålet med dette speciale er at undersøge, hvilke momenter domstolene og Ankestyrelsen tillægger vægt ved vurderingen af, om erstatnings- eller godtgørelseskravet i arbejdsskadesager kan reduceres eller bortfalde som følge af skadelidtes egen adfærd. Specialet behandler navnlig ASL § 14 om forsætlig eller retsstridig medvirken til arbejdsskadens indtræden, erstatningsansvarslovens EAL § 24, stk. 2 om skadelidtes medvirken samt ASL § 13 om modarbejdelse af helbredelsen.

Til besvarelsen af problemformuleringen anvendes den retsdogmatiske metode. Metoden har til formål at beskrive, fortolke og systematisere gældende ret på baggrund af de relevante retskilder, med henblik på at klarlægge retstilstanden vedrørende skadelidtes medvirken i arbejdsskadesager.⁵ Specialet søger på den baggrund at udlede, hvilke retlige betingelser og vurderingsmomenter der har betydning for, om skadelidtes egen adfærd kan føre til nedsættelse eller bortfald af erstatningskravet.

Specialet tager udgangspunkt i det arbejds- og erstatningsretlige regler samt relevant praksis fra domstolene og Ankestyrelsen. Der indgår herudover et komparativt element, idet reglerne om reduktion og bortfald efter ASL sammenholdes med de almindelige erstatningsretlige regler om egen skyld efter EAL. Sammenligningen er relevant, fordi de to regelsæt bygger på forskellige betingelser for begrænsning af erstatningskravet. AML inddrages, da vurderingen af skadelidtes egen skyld efter EAL ofte ses i sammenhæng med arbejdsgiverens culpa,⁶ hvilket har en tæt sammenhæng med arbejdsgivernes forpligtelser efter AML.

Ved fortolkningen af de relevante bestemmelser anvendes ordlydsfortolkning, subjektiv formålsfortolkning og objektiv formålsfortolkning. Ordlydsfortolkning anvendes navnlig ved analysen af ASL §§ 13 og 14 samt EAL § 24. Den subjektive formålsfortolkning anvendes ved inddragelsen af lovforberejder med henblik på at belyse lovgivers hensigt med bestemmelserne, særligt i relation til

⁵ Munk-Hansen, *Retsvidenskabsteori*, 2022, side 70

⁶ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 231 ff.

ASL § 14.⁷ Den objektive formålsfortolkning anvendes til at forstå bestemmelserne i lyset af arbejdsskadesikringslovens overordnede formål om at sikre arbejdstagere erstatning og godtgørelse for følgerne af arbejdsskader.⁸

Der anvendes endvidere systematisk fortolkning, idet specialet behandler samspillet mellem ASL, EAL og AML. Dette er relevant, fordi den samme adfærd fra skadelidtes side kan tillægges forskellig betydning afhængigt af det anvendte regelsæt. En tilsidesættelse af sikkerhedsinstrukser kan eksempelvis indgå i bedømmelsen af egen skyld efter EAL uden nødvendigvis at føre til reduktion efter ASL § 14.

Praksis analyseres med henblik på at identificere de momenter, som domstolene og Ankestyrelsen tillægger betydning ved afgørelser om reduktion eller bortfald af erstatningskravet. Analysen omfatter blandt andet spørgsmål om forsæt, retsstridig adfærd, overtrædelse af sikkerhedsforskrifter, erfaring, risikoaccept samt modarbejdelse af behandling eller sagsoplysning. I specialet fokuseres der specielt på domstolens begrundelserne i de anvendte afgørelser, samt den afvejning, der foretages mellem arbejdsgiverens pligter og skadelidtes egen adfærd.

1.5 Retskilder

Specialets analyse bygger på både bindende og ikke-bindende retskilder. De bindende retskilder omfatter lovgivning, retspraksis, sædvaner og forholdets natur. Det er disse kilder der definerer gældende ret.⁹ Udover bindende retskilder inddrages administrativ praksis, vejledninger og retslitteratur som ikke-bindende kilder. Kilderne anvendes i overensstemmelse med deres retskildemæssige vægt, hvor lovgivningen udgør det primære grundlag for analysen, mens forarbejder, retspraksis, nævnsafgørelser og retslitteratur anvendes fortolkende, præciserende og systematiserende.

1.5.1 Lovgivning

I dette speciale er de centrale lovgrundlag ASL, EAL og AML. ASL og EAL udgør de primære lovregler ved analysen af skadelidtes medvirken og spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af

⁷ Evald, *At tænke juridisk*, 2019, side 37

⁸ Evald, *At tænke juridisk*, 2019, side 36

⁹ Munk-Hansen, *Retsvidenskabsteori*, 2022, side 331

erstatningskravet i arbejdsskadesager, mens AML inddrages som et supplement ved vurderingen af arbejdsgiverens og arbejdstagerens pligter i relation til arbejdets udførelse og sikkerhedsmæssige tilrettelæggelse.

Ved behandlingen af lovgivningen anvendes de almindelige lovvalgsprincipper, herunder *lex superior*, *lex posterior* og *lex specialis*.¹⁰ Arbejdsskadesikringsloven må i denne sammenhæng betragtes som speciallovgivning i forhold til de almindelige erstatningsretlige regler, hvilket har betydning for samspillet mellem reglerne om arbejdsskadeerstatning og erstatningsansvar uden for arbejdsskadesystemet.

Lovgivningen anvendes som det primære grundlag for fastlæggelsen af gældende ret, mens de øvrige retskilder inddrages til fortolkning og udfyldning af reglernes indhold og anvendelsesområde.

1.5.2 Forarbejder

Forarbejder anvendes som fortolkningsbidrag til de centrale bestemmelser i ASL, EAL og AML. Forarbejderne er særligt relevante, hvor lovens ordlyd ikke i sig selv giver et klart svar på, hvordan bestemmelsen skal forstås, eller hvor bestemmelsen må fortolkes i lyset af lovens formål.

Forarbejderne til ASL anvendes navnlig til at belyse lovens sociale sikringsformål og til at forklare, hvorfor adgangen til nedsættelse efter ASL § 14 må forstås restriktivt. Forarbejderne har også betydning ved vurderingen af ASL § 13 og skadelidtes pligt til at medvirke til sagens oplysning, behandling og genoptræning. Derudover anvendes forarbejderne til AML til at klarlægge arbejdsgiverens pligter til instruktion, tilsyn og forsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet.

Forarbejder kan ikke stå alene ved fastlæggelsen af gældende ret, men vurderes i sammenhæng med lovens ordlyd, formål og praksis.¹¹

¹⁰ Munk-Hansen, *Retsvidenskabsteori*, 2022 side 326 ff.

¹¹ Evald, *At tænke juridisk*, 2019, side 37

1.5.3 Retspraksis

Retspraksis udgør en væsentlig del af specialets analyse. Domstolenes afgørelser anvendes til at klarlægge, hvilke momenter der tillægges vægt ved vurderingen af skadelidtes egen skyld, arbejdsgiverens ansvar og samspillet mellem arbejdsgiverens culpa og skadelidtes medvirken.

Domme afsagt af Højesteret har den største retskildeværdi og mens landsretsdomme har større retskildeværdi end domme afsagt i byretterne, eftersom en dom ikke kan have betydning for en højere domstol.¹² Da mange sager om arbejdsgiveransvar og egen skyld beror på konkrete faktiske omstændigheder, er specialet opmærksom på, at enkelte domme ikke uden videre kan generaliseres. I de tilfælde flere afgørelser peger på de samme momenter, kan de dog samlet anvendes til at udlede et mønster fra praksis.¹³

Specialet inddrager både ældre og nyere praksis, fordi flere ældre domme fortsat har betydning for forståelsen af arbejdsgiveransvar, tilsidesættelse af sikkerhedsforskrifter og skadelidtes egen skyld. Dette gælder blandt andet praksis om instruktionsstridig adfærd, uopfordrede handlinger, arbejdspladsens sædvaner og accept af risiko. Dommene anvendes ikke kun til at gengive resultatet, men til at analysere de begrundelser og vurderingsmomenter, som domstolene anvender.

Ved analysen af retspraksis sondres der mellem domme, hvor skadelidtes adfærd alene fører til en forholdsmæssig nedsættelse, og domme hvor skadelidtes adfærd får så afgørende betydning, at erstatningskravet helt bortfalder. Denne sondring er central for vurderingen af, hvornår egen skyld efter erstatningsansvar loven får betydning, og hvordan denne vurdering adskiller sig fra den snævrere vurdering efter ASL.

1.5.4 Administrativ praksis

Administrativ praksis spiller en stor rolle i specialet. Dette skyldes, at arbejdsskadesager i første omgang behandles af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og derefter kan påklages til

¹² Munk-Hansen, *Retsvidenskabsteori*, 2022, side 341 f.

¹³ Munk-Hansen, *Den juridiske løsning*, 2021, s. 65 ff.

Ankestyrelsen.¹⁴ Ankestyrelsens principafgørelser anvendes derfor til at belyse, hvordan reglerne anvendes i nævnspraksis.

Principafgørelserne er særligt relevante ved analysen af ASL § 14, eftersom der ikke foreligger domstolspraksis, hvor denne bestemmelse finder anvendelse. Ankestyrelsens praksis anvendes derfor til at belyse, hvornår en handling kan anses for retsstridig i bestemmelsens forstand, og hvornår der foreligger en tilstrækkelig årsagssammenhæng mellem skadelidtes adfærd og arbejdsskadens indtræden. Principafgørelserne anvendes også ved behandlingen af ASL § 13, herunder skadelidtes pligt til at medvirke til undersøgelse, behandling, genoptræning og sagsoplysning.

Administrativ praksis har ikke samme retskildemæssige vægt som domstolspraksis.¹⁵ Den anvendes derfor med opmærksomhed på sin placering i retskildehierarkiet. Principafgørelserne tillægges dog betydelig praktisk værdi, fordi Ankestyrelsen spiller en central rolle i arbejdsskadesystemet, og fordi afgørelserne kan give et væsentligt indblik i reglernes konkrete anvendelse. Administrativ praksis er en bindende retskilde for forvaltningen selv, idet forvaltningen er bundet af lighedshensyn.¹⁶

1.5.5 Vejledninger

Specialet inddrager relevante vejledninger fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og Ankestyrelsen. Vejledningerne anvendes til at belyse myndighedernes forståelse af reglerne om nedsættelse af erstatningskravet i arbejdsskadesammenhæng.

Vejledninger er ikke bindende retskilder på samme måde som lovgivning og domstolspraksis.¹⁷ De anvendes derfor ikke som selvstændigt grundlag for at fastlægge gældende ret, men som støtte til forståelsen af den administrative praksis på området. Vejledningerne er navnlig relevante i de dele af specialet, hvor der kun findes begrænset retspraksis og andre regler, eksempelvis ved vurderingen af rækkevidden af skadelidtes medvirkningspligt efter ASL § 13.

¹⁴ AES er førsteinstansmyndighed i arbejdsskadesager, jf. arbejdsskadesikringslovens § 40, og Ankestyrelsen er administrativ klageinstans, jf. § 44

¹⁵ Munk-Hansen, *Den juridiske løsning*, 2021, side 86

¹⁶ Munk-Hansen, *Retsvidenskabsteori*, 2022, side 351

¹⁷ Munk-Hansen, *Den juridiske løsning*, 2021, side 83

1.5.6 Retslitteratur

Retslitteratur anvendes som støtte til de redegørende og analyserende dele af specialet. Litteraturen bidrager navnlig til at forklare de grundlæggende erstatningsretlige begreber, herunder culpa, egen skyld, medvirken, accept af risiko, årsagssammenhæng, adækvans og tabsbegrænsningspligt. Det er vigtigt at understrege, at retslitteratur ikke udgør en retskilde, og dermed ikke har en bindende virkning over for domstolene.¹⁸

Derudover anvendes retslitteraturen til at belyse arbejdsgiverens ansvar i arbejdsskadesager og spillet mellem ASL og EAL. Retslitteraturen skaber ikke gældende ret, men den kan anvendes som fortolkningsbidrag, hvor den systematiserer lovgivning, praksis og almindelige erstatningsretlige principper.¹⁹

I specialet anvendes der retslitteratur inden for erstatningsret, arbejdsskaderet og juridisk metode. Litteraturen anvendes ikke som selvstændigt grundlag for specialets konklusioner, men som supplement til lovgivning, forarbejder, retspraksis og administrativ praksis.

Kapitel 2 - ASL, EAL og arbejdsmiljøretlige pligter

2.1 ASLs formål

ASL er en arbejdsgiverfinansieret samt social sikringsordning, der har til formål at yde erstatning og godtgørelse til ansatte, som pådrager sig en arbejdsskade, samt til efterladte i tilfælde af dødsfald, jf. ASL § 1. Formålet med ordningen er at sikre økonomisk compensation for de helbredsmæssige og sociale konsekvenser, som en arbejdsskade kan medføre.²⁰ Ordningen skal samtidig medvirke til, at den tilskadekomne så vidt muligt fastholder sin tilknytning til arbejdsmarkedet. Ordningen har desuden en forebyggende funktion ved at bidrage til øget fokus på arbejdsmiljøet.²¹

¹⁸ Munk-Hansen, *Retsvidenskabsteori*, 2022, side 397

¹⁹ Munk-Hansen, *Den juridiske løsning*, 2021, side 80 f.

²⁰ Lovforslag L 216, 2003, Almindelige bemærkning, 3.1 Lovens formål

²¹ Ibid.

Arbejdsskadesystemet adskiller sig derved fra den almindelige erstatningsret, eftersom skadelidte ikke skal bevise, at arbejdsgiveren eller en anden skadevolder har handlet ansvarspådragende.²²

For at en skade kan omfattes af ASL, skal der foreligge en arbejdsskade omfattet af ASL §§ 5-7. I dette speciale lægges det som udgangspunkt til grund, at arbejdsskaden er anerkendt. Derfor fokuseres der i nærværende speciale ikke på anerkendelsesspørgsmålet, men på de tilfælde, hvor skadelidtes egen adfærd kan få betydning for retten til erstatning og/eller godtgørelse.

Det centrale ved arbejdsskadesikringsordningen er, at retten til ydelser ikke afhænger af culpa jf. ASL § 1. Det er således ikke afgørende, om arbejdsgiveren har begået fejl eller forsømmelser, men om skaden har den fornødne sammenhæng med arbejdet eller de forhold, som arbejdet udføres under²³

I medfør af ASLs § 48, stk. 1, har arbejdsgiver en sikringspligt overfor sine ansatte, medmindre arbejdsgiveren er undtaget jf. bestemmelsens stk. 3, 5 og 6. Det fremgår af ASLs § 48, stk. 4, at en arbejdsgiver opfylder sin sikringspligt ved at *”tegne forsikring mod følgerne af arbejdsulykker, jf. § 50, og tilslutte sig Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, jf. § 3 i lov om Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikring, mod følgerne af erhvervssygdomme, jf. § 55.”*²⁴

Arbejdsskadessystemet fungerer dermed som et selvstændigt compensationssystem, der i vidt omfang er uafhængigt af den almindelige erstatningsret.

Efter en skade er anerkendt som en arbejdsskade, gælder der en særlig bevismæssig beskyttelse af skadelidte jf. ASL § 12, stk. 2. Efter, bestemmelsen anses påviste følger som udgangspunkt for at være en følge af arbejdsskaden, medmindre der er overvejende sandsynlighed for, at følgerne skyldes andre forhold.²⁵ Bestemmelsen understreger, at arbejdsskadesystemet på dette punkt er indrettet med en bevismæssig fordel for skadelidte.

Skadelidtes vidtgående beskyttelse i form af det objektiverede ansvar i ASL, gør det nødvendigt at opstille visse begrænsninger. Dette afspejler den grundlæggende balance i arbejdsskadesystemet

²² ASL § 1, stk. 1

²³ Kielberg, Dam, & Jochumsen, *Arbejdsskadesikringsloven med kommentarer*, 2021, s. 78

²⁴ ASL § 48, stk. 4

²⁵ Lovforslag L 23, 2023, almindelige bemærkninger, 3.10.1. Gældende ret,

mellem hensynet til arbejdstagerens sociale beskyttelse og hensynet til, at ordningen ikke bør omfatte skader, der i væsentlig grad er selvforskyldte. Netop denne balance er med til at stille spørgsmålet om, hvilken betydning skadelidtes egen adfærd skal tillægges ved vurderingen af retten til ydelser og differencekrav. Begrænsningen til det objektive ansvar i ASL er reguleret i ASL § 14, som giver mulighed for nedsættelse eller bortfald af erstatnings- og godtgørelseskravet, såfremt skaden er forvoldt forsætligt eller retsstridig egen skyld. Bestemmelsen udgør dermed en naturlig undtagelse til det objektive udgangspunkt og indebærer en afvejning mellem hensynet til arbejdstagerens beskyttelse mod arbejdsskader og hensynet til, at væsentligt selvforskyldte skader ikke bør dækkes fuldt ud.

2.2 Forholdet mellem ASL og EAL

Hvis en arbejdstager kommer til skade i forbindelse med udførelsen af sit arbejde, kan skadelidte i visse tilfælde have et erstatningskrav efter både ASL og EAL. De to regelsæt fungerer parallelt, men bygger på forskellige ansvarsgrundlag. Som tidligere nævnt, kan skadelidte have krav efter ASL, uden at skulle bevise, at arbejdsgiveren eller en anden skadevolder har handlet ansvarspådragende, jf. ASL § 1. Det afgørende er, om skaden er forårsaget af arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår.²⁶ Efter EAL § 1 kræves det derimod, at der kan statueres et ansvarsgrundlag før en skadelidt er berettiget til erstatning efter denne lov.

De almindelige erstatningsretlige regler gælder således ved siden af ASL. Såfremt en arbejdsgiver eller en tredjemand er ansvarlig for en arbejdsskade efter dansk rets almindelige erstatningsregler, kan skadelidte også rejse et erstatningskrav efter EAL.²⁷ Det kan eksempelvis være relevant, i de tilfælde arbejdsgiveren har tilsidesat sine arbejdsmiljøretlige pligter, eller hvis skaden er forvoldt af en ansvarlig tredjemand, eksempelvis ved en trafikulykke.²⁸ I dette speciale er det kun situationer, hvor arbejdsgiveren kan være erstatningsansvarlig, der bliver behandlet.

Skadelidtes muligheder for at kræve erstatning i henhold til EAL beror på hvordan skadelidte er stillet i forhold til ASL. Der er principielt 3 muligheder for, at krav kan rettes efter EAL.²⁹

²⁶ Lovforslag L216, 2003 specielle bemærkninger til §5

²⁷ Lovforslag L 136, 2011, bemærkninger, 2.3. sager omfattet af loven

²⁸ Lovforslag L 136, 2011, bemærkninger, 2.3. sager omfattet af loven

²⁹ Eyben, *Personskades erstatning*, side 765

Den første mulighed er den situation, hvor en skade ikke er omfattet af ASL, fordi skaden ikke opfylder betingelserne i for dækning jf. ASL §§ 5-8. I sådanne situationer kan skadelidte rette direkte krav mod en ansvarlig skadevolder, hvilket eksempelvis kan være en arbejdsgiver. Den anden mulighed for at kræve erstatning efter EAL er, hvis skadelidte er dækket af ASL, men skaden giver kun anledning til at fremsætte et erstatningskrav vedrørende poster, som ikke er omfattet af ASL. Dette kan eksempelvis være erstatning for tabt arbejdsfortjeneste jf. EAL § 2 eller godtgørelse for svie og smerte jf. EAL § 3. Den tredje mulighed at rette krav efter EAL er, når skaden giver anledning til krav, som både er omfattet af EAL og ASL, hvor skadelidte således kan forfølge sit krav efter EAL, hvis skadelidte iht. EAL kan opnå et større beløb for erstatning og godtgørelse.³⁰ Det er den sidste mulighed, som dette speciale har fokus på.

Samspillet mellem de to regelsæt indebærer imidlertid, at skadelidte ikke kan opnå dobbeltkompensation, hvilket er reguleret af ASL § 77, stk. 1, 2. pkt. Efter ASL § 77, stk. 1, 2. pkt., nedsættes tilskadekomne eller de efterladtes krav mod den erstatningsansvarlige i det omfang, der er betalt eller er pligt til at betale ydelser til de pågældende efter ASL.³¹ Formålet er at udelukke, at tilskadekomne eller de efterladte får dobbelterstatning for samme skade.³²

Et krav efter EAL er dermed subsidiært, idet kravet alene kan gøres gældende i det omfang, tabet ikke allerede er dækket efter ASL.³³ Såfremt skadelidte har et større erstatningskrav efter EAL, betegnes dette som differencekrav. Differencekravet medfører, at arbejdsskadesager i praksis ofte udvikler sig til almindelige erstatningsretlige sager der vedrørende spørgsmålet om ansvarsgrundlag, hvor arbejdsgiverens culpøse adfærd og skadelidtes eventuelle egen skyld får afgørende betydning.

Sondringen mellem de to regelsæt er central for specialet, fordi skadelidtes egen adfærd ikke vurderes ens efter ASL og EAL.

³⁰ Ibid.

³¹ Lovforslag L 23, 2023, almindelige bemærkninger, 3.7.1.

³² Ibid.

³³ Ibid.

2.2.1 AES kompetence

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring kan kun give erstatning efter arbejdsskadesikringsloven.³⁴ Det betyder, at eftersom ASL kun dækker skader, der er sket under arbejde, tager AES ikke stilling til, om arbejdsgiver eller andre er skyld i en arbejdsskade. Det vil sige, at såfremt skadelidte har et erstatningskrav mod ansvarlig skadevolder, skal sådanne sager føres ved som en civilretlig sag ved domstolene.

2.3 De almindelige erstatningsbetingelser

EAL forudsætter, at de almindelige erstatningsbetingelser er opfyldt, da EAL ikke regulerer spørgsmålet om ansvarsgrundlag eller de almindelige betingelser for erstatningsansvar herunder årsagsforbindelse, adækvans og kausalitet. Loven forudsætter at disse betingelser er opfyldt.³⁵ I arbejdsskadesager vil ansvarsgrundlaget derfor typisk bero på en vurdering af, om arbejdsgiveren har handlet culpøst ved at tilsidesætte sine arbejdsmiljøretlige pligter iht. arbejdsmiljøloven, hvilket bliver behandlet i 2.5.

Culpavurderingen indebærer en bedømmelse af, om skadevolderen har handlet anderledes, end man med rimelighed kunne forvente i den konkrete situation.³⁶

Det er ligeledes en betingelse, at en skade skal have medført et tab for skadelidte, før en skadevolder kan blive erstatningsansvarlig.³⁷ Grundprincippet for erstatningsudmålingen er, at der skal ske fuldstændig erstatning, og skadelidte dermed stilles økonomisk på samme måde, som hvis skaden ikke var indtrådt.³⁸ Dette princip indebærer dermed, at skadelidte skal have sit fulde tab erstattet, men ikke må opnå berigelse. Derudover gælder en tabsbegrænsningspligt for skadelidte, hvorfor skadelidte ikke kan kræve erstatning for en del af tabet, denne kunne have undgået.

³⁴ Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, *Om forholdet til erstatningsansvarsloven*

³⁵ Lovforslag L 136, 2011, almindelige bemærkninger, 2.1. Erstatningsansvarslovens regler om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og erstatning for erhvervsevne-tab

³⁶ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 2024, side 97 ff.

³⁷ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 2024, side 27

³⁸ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 2024, side 382

Ved personskade regulerer EAL blandt andet krav på tabt arbejdsfortjeneste, godtgørelse for svie og smerte, godtgørelse for varigt mén og erstatning for tab af erhvervsevne.³⁹ I arbejdsskadesager er det dog vigtigt at være opmærksom på, at nogle af disse poster er omfattet af ASL, mens andre kun kan kræves efter EAL.

Der kræves ligeledes, at der foreligger årsagssammenhæng og adækvans. Årsagssammenhæng indebærer, at den ansvarspådragende adfærd skal have været en nødvendig eller relevant betingelse for skadens indtræden.⁴⁰ Kravet om adækvans indebærer, at ansvaret kun omfatter følger, som har en tilstrækkelig og påregnelig forbindelse til den ansvarspådragende handling.⁴¹ Disse betingelser har betydning både ved vurderingen af arbejdsgiverens ansvar og ved vurderingen af, om skadelidtes egen adfærd kan føre til nedsættelse af erstatningskravet.

2.4 Ansvarsgrundlag - uagtsomhed

Ansvarsgrundlag efter EAL forudsætter culpa. Culpa udgør det almindelige ansvarsgrundlag i dansk erstatningsret.⁴² Culpa omfatter både forsætlige og uagtsomme handlinger. I nærværende afsnit fokuseres der udelukkende på uagtsomhedsbedømmelsen, da det primært er uagtsomme handlinger der vil føre til reduktion af erstatningskravet efter EAL. Forsæt behandles særskilt i kapitel 5.

Traditionelt beskrives culpabedømmelsen med udgangspunkt i bonus pater familias, hvorefter der foreligger uagtsomhed, hvis skadevolderen ikke har udvist den agtpågivenhed, som en almindelig fornuftig familiefader ville have udvist i samme situation. Denne definition har dog været udsat for en del kritik, og er ikke længere den målestok man anvender.⁴³

I moderne erstatningsret er culpabedømmelsen imidlertid blevet mere objektiveret. Vurderingen beror i højere grad på, om handlingen eller undladelsen efter en samlet vurdering fremstår forsvarlig i lyset af de risici og normer, der gør sig gældende på det pågældende område.⁴⁴ Ved vurderingen af culpa indgår blandt andet risikoen for skadens indtræden, skadens mulige omfang, mulighederne for

³⁹ EAL §§2-5

⁴⁰ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 2024, side 27

⁴¹ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 2024, side 25

⁴² Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 287

⁴³ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 2024, side 97

⁴⁴ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 2024, side 100 f.

at forebygge skaden samt de byrder, som forebyggende foranstaltninger ville medføre. Jo større og mere nærliggende risikoen der er for skaden er, desto strengere krav bør der stilles der til den handlendes agtpågivenhed.

Overtrædelse af love og forskrifter kan ligeledes få betydning for vurderingen af ansvarsgrundlaget. Der sondres i den forbindelse mellem generelle og specifikke forskrifter. De generelle forskrifter fastsætter overordnede krav til arbejdets udførelse og tilrettelæggelse samt de sikkerhedsmæssige forpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren. Hertil kommer branchevejledninger og anbefalinger om, hvordan arbejdet bør udføres forsvarligt. Eksempler på generelle regler findes i arbejdsmiljølovens § 38 om arbejdets tilrettelæggelse, § 16 om arbejdsgiverens tilsynspligt og § 17, stk. 2 om instruktion.⁴⁵ Disse regler bliver behandlet i næste afsnit.

De specifikke forskrifter retter sig mod konkrete situationer og angiver mere præcist, hvordan arbejdsgiveren skal forholde sig. Sådanne forskrifter gør det ofte lettere at vurdere, om der foreligger en overtrædelse. Et eksempel herpå er et påbud fra Arbejdstilsynet, hvor arbejdsgiveren pålægges at ændre et bestemt forhold på arbejdspladsen. Retspraksis viser, at tilsidesættelse af specifikke forskrifter som udgangspunkt tillægges større vægt ved ansvarsvurderingen end overtrædelse af mere generelle regler.⁴⁶

2.5 Arbejdsgivers pligter efter arbejdsmiljøloven

Dette afsnit har til formål at klarlægge de forpligtelser, som arbejdsmiljøloven pålægger arbejdsgiver jf. AML. Dette begrundes i, at arbejdsgivers pligter efter arbejdsmiljøloven har en væsentlig betydning for vurderingen af, om der foreligger et ansvarsgrundlag efter EAL.⁴⁷

Den overordnede regel om arbejdsgivers pligt til at sikre et sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt arbejdsmiljø findes i arbejdsmiljølovens § 38. Bestemmelsen siger, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

⁴⁵ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 2021, side 39 f.

⁴⁶ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 2021, side 41

⁴⁷ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 236

Kravet om fuld forsvarlighed indebærer, at arbejdsgiveren løbende skal foretage en samlet vurdering af arbejdets organisering og udførelse. Det er dermed ikke tilstrækkeligt, at enkelte dele af arbejdet isoleret set kan anses for værende forsvarlige. Dette skyldes, at vurderingen må anses som en helhedsbedømmelse, hvor både arbejdets tilrettelæggelse, de anvendte metoder og de konkrete arbejdsforhold indgår.⁴⁸

Bestemmelsen suppleres af reglerne i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, hvoraf det fremgår, at arbejdet skal planlægges under hensyntagen til forebyggelsesprincipperne som fremgår af bekendtgørelsens bilag 1.⁴⁹ Disse forebyggelsesprincipper indebærer blandt andet, at risici skal søges elimineret ved kilden, at farlige arbejdsmetoder så vidt muligt skal undgås, og at tekniske og organisatoriske løsninger skal anvendes til at reducere risikoen.⁵⁰ Arbejdsgiveren er dermed forpligtet til hele tiden at skulle vælge de løsninger, der bedst sikrer medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

2.5.1 Instruktions og tilsynsforpligtelsen

En væsentlig forpligtelse for arbejdsgiveren er pligten til at sikre, at medarbejderne er i stand til at udføre arbejdet forsvarligt. Denne pligt kan opfyldes gennem instruktion, oplæring og tilsyn. Efter arbejdsmiljølovens § 16 skal arbejdsgiveren føre effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres på en sikkerheds og sundhedsmæssigt forsvarlig måde. Tilsynspligten forudsætter, at arbejdsgiveren ikke blot fastsætter regler og procedurer, men også aktivt kontrollerer, at disse efterleves i praksis.⁵¹

Instruktionspligten indebærer, at medarbejderne skal modtage tilstrækkelig og konkret vejledning i udførelsen af deres arbejdsopgaver samt oplysninger om risiko og faremomenter.⁵² Instruktionen skal være tilpasset arbejdets karakter og medarbejderens erfaring og kvalifikationer. Det er altså ikke tilstrækkeligt at henvise til generelle retningslinjer eller skriftlige instrukser, hvis disse ikke sikrer, at medarbejderen reelt forstår og kan anvende dem i praksis.⁵³

⁴⁸ BEK nr. 1839 af 14. december 2023 - bekendtgørelse om arbejdets udførelse §7

⁴⁹ BEK nr. 1839 af 14. december 2023 - bekendtgørelse om arbejdets udførelse §4

⁵⁰ BEK nr. 1839 af 14. december 2023 - bekendtgørelse om arbejdets udførelse, bilag 1 i bekendtgørelsen

⁵¹ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske miljø*, Karnov Group, 2021, side 175

⁵² Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske miljø*, Karnov Group, 2021, side 180

⁵³ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske miljø*, Karnov Group, 2021, side 180 ff.

Der stilles krav til, at tilsynet skal være løbende og effektivt, hvilket indebærer, at arbejdsgiveren skal reagere på konstaterede fejl eller risici og om nødvendigt justere instruktionen eller organiseringen af arbejdet.⁵⁴ Af forarbejderne til arbejdsmiljøloven fra 1975, fremgår det, at man ændrede formuleringen af, at instruktioner skulle gives i ”*videst muligt omfang*”.⁵⁵ Formulering findes ikke i den nugældende lov, da der nu kræves ”*effektivt*” tilsyn jf. AML § 16.

Arbejdsgivere kan blive ansvarlige, hvis instruktionen er for generel og ikke tilpasset den konkrete opgave, eller hvis tilsynet ikke fungerer i praksis, hvilket illustreres af Vestre Landsrets dom FED2014.52. Her faldt en ansat gennem et tag og pådrog sig alvorlig personskade. Landsretten lagde vægt på, at det i virksomheden var kendt for ledelsen, at medarbejderne undlod at anvende sikkerhedsliner ved arbejde i lift, uden at dette førte til et effektivt tilsyn. Domstolen fandt ikke, at arbejdsgiveren havde sikret, at sikkerhedsudstyret faktisk blev anvendt i praksis, og blev derfor dømt ansvarlig.

Af FED2013.273V fremgår det, at en arbejdsgiver i andre tilfælde kan blive frifundet, hvis det kan dokumenteres, at der er givet grundig og konkret instruktion, der er stillet egnede og tilgængelige hjælpemidler til rådighed og der er ført løbende og effektivt tilsyn. Der kan ligeledes ske frifindelse for arbejdsgiveren, hvis medarbejderen handler uforudsigeligt i en ellers rutinepræget arbejdsopgave.⁵⁶ Disse forhold vil blive behandlet nærmere under kapitel 6.

2.5.2 Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet

Arbejdsgiveres pligt til at tilrettelægge arbejdet forsvarligt, spiller en stor rolle iht. formålet om at forbygge arbejdsskader. Pligten følger af arbejdsmiljølovens § 38 og indebærer, at arbejdsgiveren skal tilrettelægge opgaven, således arbejdet kan udføres forsvarligt.

Dette indebærer, at arbejdsgiveren bl.a. skal sørge for, at de personer der bliver sat til at udføre en opgave, har de rette kvalifikationer, herunder faglige og erfaringsmæssige kompetencer. Herudover

⁵⁴ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske miljø*, Karnov Group, 2021, side 181

⁵⁵ Lovforslag nr. 65, *Arbejdsmiljøloven*, specielle bemærkninger til §17

⁵⁶ Vestre Landsret, FED2013.273V

skal det sikres, at de opgaver løses på en forsvarlig måde og ansatte udstyres med det nødvendige udstyr.⁵⁷

2.5.3 Arbejdsstedets indretning

Arbejdsgiveren har endvidere pligt til at sikre, at arbejdsstedet er indrettet på en måde, der understøtter en sikker og sund udførelse af arbejdet jf. AML § 42. Denne pligt omfatter blandt andet de fysiske rammer, tekniske installationer og anvendelsen af hjælpemidler. AML § 42, har følgende ordlyd:

”Arbejdsstedet skal indrettes således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer og standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges. ”

Indretningen skal ske i overensstemmelse med gældende regler og anerkendte standarder og arbejdsstedets udformning må ikke i sig selv skabe risiko for ulykker eller belastninger. Arbejdsgiver skal ligeledes sikres, at medarbejderne har de nødvendige faciliteter og hjælpemidler til rådighed.⁵⁸

2.5.4 Arbejdspladsvurdering

I medfør af AML § 15 a, skal arbejdsgiveren sørge for, at der gennemføres en arbejdspladsvurdering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Arbejdspladsvurderingen udgør et centralt redskab i arbejdsgiverens forebyggelsesarbejde. Arbejdsgiveren skal jf. bestemmelsen gennemføre en systematisk og løbende vurdering af arbejdsmiljøforholdene med henblik på at identificere og håndtere risici. Arbejdspladsvurderingen skal omfatte en kortlægning af arbejdsmiljøet, en vurdering af identificerede risici, en Handlungsplan for løsning af problemer samt opfølgning på de iværksatte tiltag. Den skal ajourføres ved ændringer i arbejdet og mindst hvert tredje år.⁵⁹

⁵⁷ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske miljø*, 2021, side 145 f.

⁵⁸ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 254

⁵⁹ Arbejdstilsynet, *Krav til APV'en*

Processen skal gennemføres med inddragelse af de ansatte eller arbejdsmiljøorganisationen jf. bestemmelsen stk. 6, hvilket understreger betydningen af samarbejde og dialog i arbejdsmiljøarbejdet.

2.5.5 Samarbejde og koordinering

Arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at der etableres et effektivt samarbejde om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen jf. AML § 5. Formålet er at gøre samarbejdsprocessen mellem arbejdsgiver, arbejdsledere og ansatte til det centrale middel til at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø gennem virksomhedens egen indsats. Lovgiver har udtrykkeligt fremhævet samarbejdet som et grundlæggende princip i reguleringen, så arbejdsmiljøarbejdet bliver systematisk, tæt på driften og forebyggende, og så alle parter pålægges en selvstændig medvirken.⁶⁰

I situationer, hvor flere arbejdsgivere arbejder samtidig, stilles der særlige krav til koordinering. Arbejdsgiveren skal i sådanne tilfælde medvirke til, at arbejdet planlægges og udføres på en måde, der tager hensyn til de samlede risici og sikrer, at de involverede aktiviteter ikke skaber fare for hinanden jf. AML § 20.

2.5.6 Særlige vurderingsmomenter

Ved vurderingen af arbejdsgiverens ansvar indgår der ofte en række momenter, som har betydning for den konkrete bedømmelse. Disse momenter kan overordnet opdeles i tre kategorier. Først vurderes det, om arbejdsgiveren har handlet i strid med gældende lovgivning eller specifikke forskrifter. Hvis dette ikke er tilfældet, foretager domstolene en samlet vurdering ud fra en række særligt væsentlige momenter, som enten kan virke skærpende eller formildende for arbejdsgiverens ansvar. Hvis der eksempelvis tidligere har været uheld, skader eller næstenuheld på det pågældende arbejdssted eller i forbindelse med den konkrete arbejdsproces, vil dette typisk have skærpende betydning for vurderingen. Det samme gælder, hvis arbejdsprocessen i sig selv er forbundet med særlig risiko. Baggrunden herfor er, at arbejdsgiveren har en forpligtelse til at forebygge, at kendte risici fører til nye skader eller ulykker. Omvendt kan det tale i formildende retning, hvis der ikke tidligere har været problemer forbundet med arbejdet.⁶¹

⁶⁰ Lovforslag nr. L 126, 2010, 2.1.1.1. Gældende ret

⁶¹ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 2021, side 23 ff.

Hvis arbejdsprocessen ikke tidligere har medført skader eller uheld, og arbejdet samtidig vurderes som ufarligt, indgår yderligere fem centrale momenter i ansvarsvurderingen. Disse er arbejdstagerens uddannelse, erfaring og alder, hvorvidt arbejdsprocessen er kompliceret eller enkel, om arbejdet er sædvanligt eller usædvanligt, samt om den opståede problemstilling måtte anses som forventelig eller uforudsigelig.⁶²

Disse momenter relaterer sig til arbejdstagerens individuelle forudsætninger og kræver derfor en konkret vurdering i den enkelte sag. Generelt påhviler det arbejdsgiveren at sikre, at medarbejderne besidder de nødvendige kvalifikationer til arbejdet. Manglende uddannelse eller erfaring hos arbejdstageren vil derfor ofte føre til en skærpet vurdering af arbejdsgiverens ansvar, mens det modsatte kan have formildende betydning. Tilsvarende vil en kompliceret arbejdsproces indebære et øget krav til instruktion og tilsyn fra arbejdsgiverens side. Undlader arbejdsgiveren at opfylde denne forpligtelse, og der herefter sker en skade, vil dette typisk påvirke ansvarsvurderingen i skærpende retning. Derudover vil ansvarsvurderingen ofte være strengere, hvis arbejdet er almindeligt forekommende, og den konkrete risiko eller problemstilling måtte forventes som led i arbejdets udførelse. I sådanne situationer antages det, at arbejdsgiveren burde have iværksat de nødvendige sikkerhedsforanstaltninger for at undgå skaden.⁶³

De nævnte momenter skal ikke vurderes isoleret, men i sammenhæng med hinanden. Dette betyder, at et moment, som normalt ville tale for en skærpende ansvarsvurdering, i den konkrete situation kan føre til et mere formildende resultat. Eksempelvis kan en kompliceret arbejdsproces føre til en mildere vurdering af arbejdsgiverens ansvar, hvis arbejdstageren er ansat som specialist inden for området og derfor må forventes at have særlig indsigt i arbejdet og de tilknyttede risici.

Kapitel 3. Egen skyld

Dette kapitel har til formål at fastlægge den begrebsmæssige og retlige ramme for specialets senere analyse af arbejdstagers egen skyld i arbejdsskadesager. I arbejdsskadesager kan skadelidtes egen adfærd få betydning på flere forskellige måder, og det er derfor nødvendigt at sondre mellem de enkelte nedsættelsesgrundlag. Sondringen har stor praktisk betydning, eftersom den samme adfærd

⁶² Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 2021, side 26 ff.

⁶³ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 2021, side 26 ff. 2021

kan føre til forskellige retlige konsekvenser afhængigt af, om vurderingen foretages efter ASL eller den almindelige erstatningsret.

3.1 Nedsættelse efter ASL

Nedsættelse af erstatning og godtgørelse på grund af egen skyld i arbejdsskadesager er reguleret af ASL § 14. Bestemmelsen udgør en undtagelse til udgangspunktet om objektiv dækning i arbejds-skadesystemet. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

“Har den tilskadekomne forsætligt eller ved retsstridig handling eller undladelse fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden, kan krav på erstatning for tab af erhvervsevne og godtgørelse for varigt mén nedsættes eller helt bortfalde. Den tilskadekomne skal i givet fald udtrykke sig om opmærksom herpå.”

Det kan udledes af bestemmelsen, at der kræves en kvalificeret og grov adfærd fra skadelidtes side, før nedsættelse eller bortfald bliver aktuelt. Almindelig uagtsomhed er således ikke tilstrækkelig.⁶⁴ Bestemmelsen opstiller kumulative betingelser.

Først og fremmest stilles der krav om, at skadelidte skal have handlet forsætligt eller ved en retsstridig handling eller undladelse. Derudover skal den forsætlige eller retsstridige adfærd eller undladelse have fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden. Der kræves således en kvalificeret årsagssammenhæng mellem skadelidtes adfærd og skaden. Tilsidesættelse af elementære forsigtighedshensyn, grov uagtsomhed eller selvforskyldt beruselse er derfor ikke i sig selv tilstrækkelig til at begrunde nedsættelse eller bortfald efter bestemmelsen.⁶⁵ Den restriktive udformning må ses i sammenhæng med, at arbejdsskadesystemet bygger på et objektive dækningsprincip, hvor arbejdstager som udgangspunkt er beskyttet, selv om vedkommende måtte have udvist en vis grad af uforsigtighed. En tilsvarende regel fandtes i § 1 i ulykkesforsikringsloven af 1898.⁶⁶

I medfør af ASL § 14 kan der kun ske nedsættelse eller bortfald af erstatning for erhvervsevnetab og godtgørelse for varigt mén. Dermed kan bestemmelsen ikke anvendes til at nedsætte andre

⁶⁴ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 233

⁶⁵ Lovforslag nr. L 168, 1991, specielle bemærkninger til §29

⁶⁶ Hansen, Preben K. og Rasmussen, Leif, Note 77 til LBKG nr. 1279 § 14, Karnov Group

ydelser efter ASL, såsom eksempelvis helbredelsesudgifter jf. ASL § 15 eller godtgørelse til efterladte jf. ASL § 23.⁶⁷

Det fremgår af ASL § 14, at såfremt betingelserne opfyldt, kan erstatningskravet nedsættes, men det er ikke obligatorisk.⁶⁸ Der skal således foretages en konkret vurdering af, om der er grundlag for hel eller delvis nedsættelse

Bestemmelsen i ASL § 14 er ved 1992-loven bragt i overensstemmelse med de konventioner om social sikring, som Danmark har ratificeret, herunder den af den Internationale Arbejdskonference i Genève i 1952 vedtagne konvention om minimumsnormer for social tryghed, navnlig ILO-konvention nr. 102 samt den Europæiske Kodeks for Social Sikring af 16. april 1964.⁶⁹

Det er vigtigt at adskille § 14 fra de øvrige regler i ASL om nedsættelse. ASLs § 14 vedrører alene skadelidtes egen skyld i forhold til selve skadens opståen, mens § 12 omhandler årsagssammenhængen mellem skaden og dens følger, og § 13 om skadelidtes modarbejdelse af helbredelsen.

3.1.1 Bevisbyrde

Det påhviler som udgangspunkt arbejdstageren at sandsynliggøre, at der foreligger en arbejdsskade omfattet af ASL⁷⁰. Hvis det gøres gældende, at erstatningen skal nedsættes efter ASL § 14, påhviler det derimod den part, som påberåber sig egen skyld, at bevise, at skadelidte har handlet forsætligt eller retsstridigt, og at denne adfærd har fremkaldt eller væsentligt bidraget til skaden. I praksis vil dette typisk være arbejdsgiverens forsikringsselskab, hvilket understøttes af Ankestyrelsens principafgørelse 202-1, som senere behandles.

3.2 Nedsættelse efter EAL

Der findes ikke en generel bestemmelse i dansk erstatningsret, der direkte regulerer skadelidtes egen skyld eller medvirken. EAL fastsætter primært regler om erstatningens udmåling, men

⁶⁷ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 233

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Lovforslag nr. L 168, 1991, specielle bemærkninger til § 29

⁷⁰ Lovforslag L216, 2003, specielle bemærkninger til § 6

regulerer ikke i sig selv, hvornår skadevolder er ansvarlig, eller hvornår skadelidtes egen adfærd skal føre til nedsættelse af erstatningen. Disse spørgsmål afgøres i stedet efter almindelige erstatningsretlige principper udviklet gennem retspraksis.⁷¹

Ved personskader bygger vurderingen af skadelidtes medvirken på fordelingsprincippet, hvorefter domstolene foretager en konkret og skønsmæssig vurdering af parternes skyldgrader og sagens øvrige omstændigheder. Erstatningen kan derfor tildeles fuldt ud, nedsættes eller helt bortfalde afhængigt af skadelidtes egen medvirken. Ved personskader kræves der dog som udgangspunkt en høj grad af culpa fra skadelidtes side, før erstatningen nedsættes eller bortfalder, hvilket afspejler en særlig beskyttelse af skadelidte. Det kræves således normalt, at skadelidte har handlet culpøst, eksempelvis ved at tilsidesætte klare sikkerhedsinstrukser, anvende en åbenbart farlig arbejdsmetode eller udsætte sig selv for en kendt og nærliggende fare.⁷²

Dette adskiller sig fra reglerne i ASL § 14, hvorefter erstatningskravet efter arbejdsskadesikringsloven kun kan nedsættes eller bortfalde, hvis tilskadekomne forsætligt eller ved retsstridig handling eller undladelse har fremkaldt eller væsentligt bidraget til skaden. Der kræves dermed mere end almindelig uagtsomhed efter ASL § 14. Den samme adfærd kan derfor få forskellig betydning efter henholdsvis ASL og den almindelige erstatningsret, idet skadelidtes egen skyld efter EAL kan føre til nedsættelse af erstatningen, selv om betingelserne i ASL § 14 ikke er opfyldt.

Det er samtidig vigtigt at adskille reglerne om egen skyld fra EALs § 24, stk. 2. Bestemmelsen udgør ikke en almindelig regel om skadelidtes medvirken, men er en generel lempelsesregel, som giver mulighed for helt eller delvist at se bort fra egen skyld, hvis en nedsættelse eller et bortfald af erstatningen ville være urimeligt tyngende for skadelidte eller de efterladte, eller hvis det i øvrigt i særlige tilfælde ville være urimeligt. Bestemmelsen regulerer således ikke, hvornår medvirken skal føre til nedsættelse, men giver adgang til efter en samlet rimelighedsvurdering at undlade at tillægge medvirken fuld betydning.

⁷¹ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 34

⁷² Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 66 ff.

3.2.1 Bevisbyrde

I arbejdsskadesager, hvor der består krav efter EAL, er det arbejdsgiveren der skal bevise, at arbejdstageren har medvirket til skaden og derfor bør miste retten til fuld erstatning. Ved bevisusikkerhed vil tvivlen som udgangspunkt komme modparten til gode, hvilket betyder, at arbejdsgiveren skal løfte bevisbyrden for medvirken for at opnå nedsættelse eller bortfald af erstatningen.⁷³

3.3 Tabsbegrænsningspligten

I Tabsbegrænsningspligten vedrører skadelidtes adfærd efter skadens indtræden. Hvorimod ASL § 14 og egen skyld efter EAL typisk vedrører skadelidtes adfærd i forbindelse med skadens opståen, handler tabsbegrænsningspligten om, hvorvidt skadelidte efterfølgende har medvirket rimeligt til at begrænse tabet af skadens følger.⁷⁴

I ASL kommer denne tanke navnlig til udtryk i ASL § 13. Bestemmelsen giver mulighed for, at retten til erstatning helt eller delvist kan bortfalde, hvis skadelidte ikke efterkommer krav om undersøgelse, behandling eller genoptræning, eller hvis skadelidte modarbejder sin helbredelse.

ASL § 13 adskiller sig derfor fra ASL § 14. ASL § 14 angår skadelidtes adfærd ved arbejdsskadens indtræden, mens § 13 angår skadelidtes efterfølgende medvirken. Det er derfor vigtigt, at manglende medvirken efter skaden ikke behandles som egen skyld ved skadens opståen.

3.4 Medvirken som begreb

Medvirken kan betegnes som et overordnet begreb for de situationer, hvor skadelidtes egen adfærd har haft betydning for enten skadens indtræden eller omfang. Medvirken kan anses som et paraplybegreb, som dækker alle de situationer, hvor en skadelidt er involveret i egen skade, og hvor fuld erstatning ikke nødvendigvis kan opretholdes. Medvirken omfatter egen skyld, accept af risiko,

⁷³ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 238

⁷⁴ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 37

samtykke eller tilsidesættelse af tabsbegrænsningspligten. Medvirken vil typisk være et udtryk for culpøs adfærd.⁷⁵

Medvirken er derfor et bredere begreb end egen skyld. Begrebet siger ikke i sig selv noget om, hvilket retsgrundlag der anvendes, eller om skadelidtes adfærd er culpøs, forsætlig eller retsstridig. I arbejdsskadesager skal det altid præciseres, om der tales om medvirken efter ASL § 14, egen skyld efter EAL eller manglende medvirken efter ASL § 13.

Mens medvirken fungerer som et overordnet samlebegreb, udgør egen skyld den centrale culpabaserede form for medvirken i den almindelige erstatningsret.

3.5 Egen skyld

Egen skyld betegner i almindelig erstatningsret den situation, hvor skadelidtes egen culpøse adfærd har medvirket til skadens indtræden eller tabets omfang. Vurderingen beror på en konkret bedømmelse af skadelidtes adfærd og de omstændigheder, som skaden er indtrådt under.⁷⁶

I arbejdsskadesager kan egen skyld eksempelvis bestå i, at skadelidte tilsidesætter klare sikkerhedsforskrifter, handler i strid med instruktioner, anvender en usædvanlig og uforsvarlig arbejdsmetode eller udsætter sig selv for en kendt og nærliggende risiko. Disse momenter har navnlig betydning iht. EAL, hvor der foretages en almindelig erstatningsretlig vurdering af skyld og ansvarsfordeling, som nævnt i afsnit 3.2.

Egen skyld kan dog ikke uden videre overføres til ASL § 14. Efter ASL er almindelig uagtsomhed ikke nok til at begrunde nedsættelse. Selv grov uagtsomhed vil ikke i sig selv være tilstrækkelig, hvis adfærden ikke samtidig kan karakteriseres som forsætlig eller retsstridig i bestemmelsens forstand. Dette er en central forskel mellem ASL og EAL.

⁷⁵ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 33

⁷⁶ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 36

3.6 Accept af risiko

Accept af risiko betragtes som passiv adfærd udvist af skadelidte over for en væsentlig og kendt risiko for skade. Accept af risiko kunne tidligere medføre bortfald af erstatning, men kan nu også medføre til nedsættelse.⁷⁷ Begrebet har primær betydning i den almindelige erstatningsret, hvor det kan indgå som et moment ved vurderingen af skadelidtes medvirken.

I arbejdsskadesager skal accept af risiko anvendes med forsigtighed. Mange arbejdsopgaver indebærer en vis risiko, uden at arbejdstageren af den grund kan siges at have accepteret risikoen i erstatningsretlig forstand. Hvis risikoen udspringer af arbejdets tilrettelæggelse, manglende instruktion eller utilstrækkeligt tilsyn, vil vurderingen ofte i højere grad angå arbejdsgiverens ansvar end skadelidtes egen skyld.⁷⁸

Accept af risiko kan heller ikke uden videre sidestilles med retsstridig adfærd efter ASL § 14. Hvis accept af risiko skal få betydning efter ASL § 14, må det vurderes, om skadelidtes adfærd samtidig opfylder bestemmelsens krav om forsæt eller retsstridig handling eller undladelse og har haft væsentlig betydning for skadens indtræden.

3.7 Delkonklusion

Det kan udledes af nærværende kapitel, at reglerne om nedsættelse i arbejdsskadesager må holdes adskilt. ASL § 14 er en snæver undtagelsesregel, som kun kan anvendes, hvis skadelidte forsætligt eller ved retsstridig handling eller undladelse har fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden. Bestemmelsen gælder desuden kun erstatning for tab af erhvervsevne og godtgørelse for varigt mén.

Egen skyld efter EAL bygger derimod på en bredere culpavurdering og får navnlig betydning ved differencekrav. Medvirken anvendes som et overbegreb, mens accept af risiko er et særligt moment i vurderingen af egen skyld. Tabsbegrænsningspligten adskiller sig fra disse begreber, fordi den vedrører skadelidtes adfærd efter skadens indtræden og navnlig behandles efter ASL § 13.

⁷⁷ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 36 f.

⁷⁸ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 287

Nærværende kapitels sondringer danner grundlag for den videre analyse af, hvornår arbejdstagers adfærd kan få betydning i arbejdsskadesager, og illustrerer samtidig, at vurderingen af egen skyld efter ASL er væsentligt snævrere end efter den almindelige erstatningsret.

Kapitel 4. Forsæt til skade

Det blev i forrige kapitel fastslået, at en af betingelserne for, at der kunne ske nedsættelse af erstatningskravet grundet egen skyld efter ASL, var, at skadelidte skulle have handlet forsætligt. Nærværende kapitel har derfor til hensigt at undersøge, hvornår forsæt kan anvendes som grundlag for nedsættelse eller bortfald af ydelser efter ASL § 14.

Der kan stilles spørgsmål til, hvordan arbejdsskadesystemet håndterer tilfælde, hvor skadelidtes egen forsætlige adfærd har medvirket til skaden. Dette rejser en grundlæggende afvejning mellem på den ene side arbejdsskadesystemets karakter af social sikringsordning og på den anden side hensynet til, at ordningen ikke skal dække bevidst selvfremkaldte skader

I kapitel vil der først blive gennemgået definitionen af forsætsbegrebet. Dernæst vil der foretages en sondring mellem, om en forsætlig til skade overhovedet kan blive anerkendt som en arbejdsskade efter ASL. Det undersøges ligeledes, om selvmord i nogen tilfælde kan anerkendes som en arbejdsskade.

4.1. Begrebet forsæt

Der foreligger forsæt, når en person handler med viden og vilje i forhold til en bestemt handling eller følge. I dansk ret sondres der mellem direkte forsæt, sandsynlighedsforsæt og dolus eventualis. Direkte forsæt foreligger, hvor den pågældende har ønsket følgens indtræden. Sandsynlighedsforsæt foreligger, hvor personen anser følgen for overvejende sandsynlig, mens dolus eventualis foreligger, hvor personen indser muligheden for følgens indtræden og bevidst accepterer denne risiko.⁷⁹ Forsætsbegrebet anses overordnet ikke for særlig væsentlig, da det er uagtsomhed der danner den nedre grænse for tilegnelse i erstatningsretten.⁸⁰

⁷⁹ Langsted, *Strafferettens almindelige del - ansvarslæren*, 2015, side 171 ff.

⁸⁰ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 2024, side 96

I arbejdsskadesammenhæng er det afgørende, at forsæt ikke kan sidestilles med almindelig uforsigtighed eller risikabel adfærd. Derimod må der stilles krav til, at skadelidte enten har ønsket skaden, anset skaden for overvejende sandsynlig eller bevidst accepteret risikoen for, at skaden ville indtræde. Dette adskiller forsæt fra de tilfælde, hvor skadelidte blot har tilsidesat sikkerhedshensyn eller handlet uforsvarligt.

Bestemmelsen i ASL § 14 forudsætter således ikke alene, at der foreligger forsætlig adfærd, men også at denne adfærd har haft en kvalificeret årsagssammenhæng med skaden. Forsættet skal derfor knytte sig til skadens indtræden eller til en given handling.

Forsætsvurderingen efter ASL § 14 må ses i sammenhæng med arbejdsskadesystemets formål, om at være social sikringsordning, hvilket blev fastlagt i kapitel 2. Bestemmelsen fungerer ikke som en almindelig erstatningsretlig ansvarsregel, men som en undtagelse til udgangspunktet om, at arbejdsskadesikringen dækker uafhængigt af skyld.

Dette taler for en restriktiv anvendelse af bestemmelsen, eftersom en lempelig anvendelse ville kunne undergrave ordningens sociale beskyttelsesformål. Omvendt kan det anføres, at ordningen ikke bør yde fuld dækning i situationer, hvor skadelidte bevidst har accepteret eller fremkaldt skaden, da dette vil kunne udvide ordningens dækningsområde ud over det tilsigtede. Vurderingen beror derfor på en afvejning mellem hensynet til social beskyttelse og hensynet til, at ordningen ikke skal omfatte bevidst selvfremkaldte skader.

4.2 Ulykkesbegreb, bevis og afgrænsning mod forsætlig selvskade

Efter ASL § 6 anerkendes en arbejdsulykke, når der foreligger en personskaade, som skyldes en hændelse eller påvirkning, der sker pludseligt eller inden for fem dage. Bestemmelsen omfatter både fysiske og psykiske skader, men det er en grundlæggende betingelse, at der foreligger årsagssammenhæng mellem arbejdet og skaden, jf. ASL § 6.

Det følger af ulykkesbegrebet i ASL § 6, at skaden skal kunne forklares som en arbejdsrelateret hændelse eller påvirkning. Det er derfor ikke tilstrækkeligt, at skaden blot indtræder på arbejdspladsen eller i arbejdstiden, da arbejdet skal udgøre en reel og egnet forklaring på skaden jf. bestemmelsen. Hvis skadelidte derimod med vilje påfører sig selv skaden, vil skaden som udgangspunkt ikke

kunne anses for en arbejdsulykke efter ASL § 6, eftersom skaden i disse situationer ikke er en hændelig arbejdsrelateret påvirkning, men en bevidst handling fra skadelidte.

Det er derfor væsentligt at sondre mellem ASL § 6 og ASL § 14. ASL § 6 angår spørgsmålet om, hvorvidt der overhovedet foreligger en arbejdsskade, mens ASL § 14 angår spørgsmålet om nedsættelse eller bortfald af bestemte ydelser, når en arbejdsskade er anerkendt. Hvis skaden er forsætligt selvpåført, vil vurderingen ofte skulle foretages som et anerkendelsesspørgsmål efter ASL § 6. Hvis skaden derimod anerkendes som en arbejdsskade, kan ASL § 14 få betydning, hvis skadelidtes forsætlige adfærd har fremkaldt eller væsentligt bidraget til skadens indtræden. Denne sondring er vigtig, eftersom ASL § 14 først kan anvendes, når en skade er omfattet af ASL.

Sondringen mellem anerkendelse og nedsættelse illustrerer samtidig, at arbejdsskadesystemet i vidt omfang bygger på objektive kriterier. Arbejdsskadesikringen har som udgangspunkt til formål at dække arbejdsrelaterede skader uafhængigt af skyld, hvilket indebærer, at selv betydeligt uforsvarlig adfærd ikke nødvendigvis afskærer dækning. Dette understreger, at der skal foreligge et sikkert grundlag for at statuere forsæt. Hvis grænsen mellem grov uagtsomhed og forsæt ikke længere er klar, vil det kunne føre til en udvidelse af undtagelsen i ASL § 14, og lovens sociale beskyttelsesformål bliver svækket.

4.3 Perspektivering til forsikringsretten

Arbejdsskadesikringsretten og forsikringsretten kan sammenlignes, fordi begge ordninger bygger på forsikringsmæssig risikofordeling. I begge tilfælde opstår spørgsmålet om, hvorvidt der fortsat skal ske dækning, hvis den sikrede eller skadelidte selv forsætligt har fremkaldt skaden.

Efter forsikringsaftalelovens § 18, stk. 1, har den sikrede som udgangspunkt ikke krav mod et forsikringsselskab, hvis den sikrede forsætligt, fremkalder forsikringsbegivenheden. Forsikringsretten bygger dermed på et princip om, at forsikringen ikke skal dække en skade, som den sikrede selv bevidst har fremkaldt.

Dette kan perspektiveres til ASLs § 14, hvor forsætlig fremkaldelse af skade også kan føre til nedsættelse eller bortfald af erstatning og godtgørelse.

Når bestemmelserne sammenlignes, kan det udledes, at både forsikringsretten og arbejdsskadesikringsretten bygger på et princip om, at den sikrede ikke bør kunne opnå dækning for bevidst fremkaldte skader. Forskellen mellem ordningerne illustrerer dog samtidig, at arbejdsskadesystemet i højere grad må afveje dette hensyn over for sociale beskyttelseshensyn. Dette kan med til at forklare, hvorfor praksis efter ASL § 14 er tilbageholdende med at statuere forsæt, og hvorfor sådanne sager sjældent ses i praksis.

Dog ses der en væsentlig forskel, i og med at ASL ikke kun er en forsikringsordning, men også en social sikringsordning, som har til formål at beskytte arbejdstagere ved arbejdsskader. Derfor kan reglerne i forsikringsaftaleloven ikke overføres direkte til ASL § 14, men de viser, at selvfrekaldte skader generelt behandles strengt i dækningsretten.

4.4 Selvmord som følge af arbejdsskade

Et centralt spørgsmål i forbindelse med, om der kan ske nedsættelse af erstatning grundet egen skyld, når der foreligger forsæt til skaden er, hvordan dette ses, når der er tale om selvmord. Selvmord kan i meget særlige tilfælde anerkendes og anses som en følge af en arbejdsskade, hvis arbejdsskaden har medført ulidelige smerter eller en depressiv tilstand, som direkte fører til selvmordet.⁸¹ Dog foreligger der begrænset praksis på dette område, hvilket må ses i sammenhæng med, at forsætligt selvpåførte skader som udgangspunkt falder uden for arbejdsskadesystemet.

Selvmodstilfælde illustrerer en særlig problemstilling, eftersom handlingen overordnet er forsætlig, men samtidig kan være fremkaldt af psykiske eller fysiske følger af arbejdet. Vurderingen kommer derfor til at bero på, om selvmordet anses som et selvstændigt forsætligt valg eller som en følgevirkning af en arbejdsskadebetinget psykisk tilstand. Jo klarere den medicinske og årsagsmæssige forbindelse er mellem arbejdsskaden og selvmordet, desto mere vil vurderingen rette sig mod arbejdsskadens følger frem for skadelidtes egen handling.⁸²

⁸¹ Hansen, Preben K. og Rasmussen, Leif, Karnov Group, Note 78 til § 14, LBKG nr. 1279

⁸² Vejledning nr. 9119, *Vejledning om erstatning ved dødsfald*, afsnit 2.6.2 - selvmordssager (fremgår af bilag 1)

Der findes en principafgørelse, der behandler denne problemstilling, nemlig Ankestyrelsens principafgørelse U-16-03. Her blev en sømands selvmord ikke anerkendt som arbejdsskade. Ankestyrelsen begrundelse for dette var, at det ikke fandtes bevist, at dødsfaldet skyldtes arbejdet eller arbejdsforholdene. Sømanden havde, forinden han begik selvmord, modtaget en opsigelse, og havde i den forbindelse udtrykt, at han følte sig uretfærdigt behandlet.⁸³

Afgørelsen understreger dermed, at der stilles strenge krav til årsagssammenhængen mellem selvmord og arbejde. Det var i den konkrete sag ikke tilstrækkeligt, at der forelå en arbejdsmæssig konflikt eller en tidsmæssig sammenhæng mellem arbejdet og selvmordet. Der måtte kræves en mere sikker lægelig og faktisk dokumentation for, at arbejdet havde fremkaldt en psykisk tilstand, som direkte førte til handlingen. Den administrative praksis viser således en restriktiv tilgang til at anerkende selvmord som arbejdsskade.⁸⁴

Det fremgår af *vejledning om erstatning ved dødsfald (bilag 1)*, at der er mulighed for at, et selvmord i visse tilfælde kan anerkendes som en direkte følge af arbejdsskaden, hvis det er bevisligt at smerter eller psykiske belastninger kunne føres tilbage til skaden.⁸⁵ Det kan dermed udledes af vejledningen, at det ikke er selve handlingens forsætlige karakter, der er afgørende, men derimod om arbejdsskaden kan anses for den væsentligste årsag til den psykiske tilstand, som førte til selvmordet.

Det kan på denne baggrund udledes, at der gælder en høj bevisstandard ved vurderingen af selvmord i arbejdsskadesager. Der kræves altså en klar og dokumenteret sammenhæng mellem arbejdet, arbejdsskaden og den efterfølgende handling, og en ren tidsmæssig sammenhæng er ikke tilstrækkelig. Hvis selvmordet helt eller delvist skyldes andre forhold, herunder private belastninger, vil årsagssammenhængen som udgangspunkt blive anset for afbrudt.⁸⁶ Vurderingen følger dermed de almindelige krav til årsagssammenhæng i arbejdsskaderetten, og da der ikke foreligger sager, hvor et selvmord er anerkendt som arbejdsskade, må det betyde, at der er en betydelig tilbageholdenhed med at anerkende forsætlige handlinger som arbejdsskader.

⁸³ Ankestyrelsen, *Principafgørelse U-16-03*

⁸⁴ Principafgørelse U-16-03

⁸⁵ Vejledning nr. 9119, *Vejledning om erstatning ved dødsfald*, afsnit 2.6.2 - selvmordssager (fremgår af bilag 1)

⁸⁶ Ibid.

4.5 Delkonklusion

Nærværende kapitel viser, at forsæt kun sjældent får selvstændig betydning som nedsættelsesgrundlag efter ASL § 14. Hvis skadelidte forsætligt har påført sig selv skaden, vil spørgsmålet som udgangspunkt være, om skaden overhovedet kan anerkendes som en arbejdsulykke efter ASL § 6. ASL § 14 får derimod betydning i de tilfælde, hvor der foreligger en anerkendt arbejdsskade, men hvor skadelidtes forsætlige adfærd har fremkaldt eller væsentligt bidraget til skadens indtræden.

Analysen viser samtidig, at vurderingen af forsæt i arbejdsskadesretten må ses i lyset af arbejdsskadesystemets karakter som social sikringsordning. Dette forklarer, hvorfor der i praksis stilles betydelige krav til både beviset for forsæt og til årsagssammenhængen mellem adfærden og skaden. En mere lempelig anvendelse af ASL § 14 ville kunne indebære, at groft uforsvarlig adfærd i praksis sidestilles med forsæt, hvilket ville udvide undtagelsen på bekostning af ordningens sociale beskyttelsesformål.

Specielt selvmordstilfælde illustrerer denne problemstilling. Dette skyldes, at selvom handlingen isoleret set er forsætlig, beror vurderingen stadig på, om selvmordet kan anses som en følge af arbejdsskaden. Der stilles derfor strenge krav til den lægelige og faktiske dokumentation for årsagssammenhængen mellem arbejdet, arbejdsskaden og den efterfølgende handling.

Kapitel 4 viser dermed, at forsæt i arbejdsskadesystemet både fungerer som en afgrænsning af, hvad der overhovedet kan anerkendes som en arbejdsskade, og som en snæver undtagelse til retten til ydelser efter ASL § 14.

Kapitel 5. Retsstridig handling

Som tidligere anført i specialet, kan erstatningen kun nedsættes eller helt bortfalde, hvis den ansatte har handlet forsætligt, eller hvis der foreligger en retsstridig handling. I det foregående kapitel er forsæt til skaden behandlet, og i nærværende kapitel vil der blive undersøgt, hvad begrebet retsstridig handling dækker over, hvornår der er tale om en retsstridig handling, samt hvad domstolene og Ankestyrelsen tillægger vægt i disse sager.

5.1 Retsstridighed som nedsættelsesgrundlag

Begrebet retsstridig handling eller undladelse må forstås som adfærd, der strider mod en bindende retlig norm. Det kan eksempelvis være overtrædelse af straffeloven, færdselsloven eller andre lovbestemte pligter.⁸⁷ Retsstridighed adskiller sig dermed fra almindelig uagtsomhed. Det er altså ikke nok, at skadelidte enten har handlet farligt, uovervejset eller i strid med almindelige ASL § 14 adskiller sig fra den almindelige culpabedømmelse i erstatningsretten.

Denne afgrænsning er vigtig fordi ASL § 14 ikke bygger på en almindelig erstatningsretlig culpavurdering men på overtrædelse af retlige regler og normer.

Dette betyder, at selv grov uagtsomhed ikke i sig selv er tilstrækkeligt til nedsættelse efter ASL § 14, hvis adfærden ikke samtidig kan betragtes som retsstridig. En arbejdstager kan eksempelvis have tilsidesat sikkerhedshensyn eller handlet uforsvarligt uden dermed at have begået en retsstridig handling i bestemmelsens forstand. Sådanne forhold kan efter omstændighederne få betydning efter EALs regler om egen skyld, men de medfører ikke automatisk nedsættelse efter ASL § 14.

5.2 Krav om kvalificeret årsagssammenhæng

Det er ikke i sig selv tilstrækkeligt, at skadelidte har handlet retsstridigt. Det følger af ASL § 14, at den retsstridige handling eller undladelse også skal have fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden. Bestemmelsen opstiller dermed et krav om kvalificeret årsagssammenhæng mellem skadelidtes adfærd og selve skaden, hvilket indebærer et skærpet kausalitetskrav sammenlignet med almindelig culpabedømmelse, da der både kræves at skadelidte har handlet retsstridigt og at den retsstridige adfærd skal være skyld i eller væsentligt bidraget til skaden.

Dette indebærer også, at såfremt en retsstridig handling, ikke har betydning for skaden, så kan der ikke ske nedsættelse af erstatningskravet efter ASL § 14. Det samme gælder, hvis den retsstridige handling først finder sted efter, at arbejdsskaden allerede er indtrådt. I sådanne tilfælde mangler der den nødvendige årsagsmæssige sammenhæng mellem handlingen og skaden. ASL § 14

⁸⁷ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 233

retter sig mod skadelidtes adfærd ved arbejdsskadens indtræden og ikke mod efterfølgende handlinger, der ikke har haft betydning for skadens opståen.

Kravet om kvalificeret årsagssammenhæng viser samtidig, at bestemmelsen ikke fungerer som en generel sanktion mod kritisabel adfærd. Formålet med bestemmelsen er således ikke at straffe skadelidte for enhver retsstridig handling, men derimod at begrænse adgangen til visse ydelser og sikre en rimelig risikofordeling i de tilfælde, hvor skadelidtes egen adfærd har haft væsentlig betydning for arbejdsskadens indtræden.⁸⁸

5.3 Beruselse og retsstridighed i administrativ praksis

Ankestyrelsens praksis om beruselse viser en klar grænse mellem retsstridig adfærd og adfærd, der alene er uforsvarlig eller risikobetonet. Dette afspejles særligt i principafgørelserne U-8-06 og 202-11 som viser, at det ikke er beruselse i sig selv, der tillægges vægt, men derimod om beruselsen er forbundet med en selvstændig retsstridig handling, hvilket illustrerer, at ASL § 14 ikke bygger på en moralsk vurdering af en bestemt adfærd, men på et krav om overtrædelse af konkrete regler og normer.

I Ankestyrelsens principafgørelse U-8-06 var skadelidte kommet til skade ved et biluheld under arbejdet. Skadelidte havde kørt bil med en promille på 1,37 og blev straffet for spirituskørsel. Ankestyrelsen fandt, at kørslen udgjorde en retsstridig handling, og at denne handling havde fremkaldt eller væsentligt bidraget til skaden. Erstatningen blev derfor nedsat. Afgørelsen viser, at spirituskørsel i arbejdstiden kan udgøre en retsstridig handling og medføre nedsættelse af erstatningskravet, når lovovertrædelsen samtidig har en klar årsagssammenhæng med ulykken, da begge betingelser i ASL § 14 dermed er opfyldt.

Det centrale i U-8-06 er ikke, at skadelidte var beruset, men at han førte motorkøretøj i strid med færdselslovgivningen. Beruselsen fik dermed retlig betydning, fordi den indgik i en strafbar handling. Derudover fremgår det af afgørelsen, at der var en tydelig forbindelse mellem spirituskørslen og biluheldet. Afgørelsen illustrerer derfor begge betingelser i ASL § 14, nemlig at der forelå både

⁸⁸ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 233

retsstridighed og kvalificeret årsagssammenhæng. Samtidig viser afgørelsen, at det afgørende ikke er graden af uforsvarlighed, men den retlige kvalifikation af adfærden

Det modsatte resultat ses i Ankestyrelsens principafgørelse 202-11. Her faldt en medarbejder ned fra et stillads, hvor medarbejderen havde en promise på 2,42. Ankestyrelsen fandt imidlertid ikke, at der forelå forsæt eller retsstridig handling eller undladelse i relation til arbejdsskadens indtræden. Der findes ingen hjemmel i love om arbejdsmiljø eller andre love, som gør det strafbart at arbejde påvirket på stilladser, hvorfor promillen ikke kunne tillægges betydning i forhold til arbejdsskaden.⁸⁹ Der forelå derfor alene selvforskyldt beruselse, hvilket ikke i sig selv var tilstrækkeligt til nedsættelse efter ASL § 14.

Når man sætter disse to afgørelser op mod hinanden, kan det udledes, at beruselse ikke alene er nok til at begrunde nedsættelse efter ASL, eftersom afgørelserne viser, at selv en meget høj promise ikke i sig selv er tilstrækkelig, hvis der ikke samtidig foreligger en retsstridig handling eller undladelse.

Dette understøtter, at ASL § 14 anvendes restriktivt, og at bestemmelsen ikke kan anvendes til at sanktionere enhver form for uforsvarlig adfærd, da man må betragte det at gå op på et stillads med en så høj promise som uforsvarlig adfærd.

5.4 Den nedre grænse for retsstridighed

Det kan være relevant at undersøge, om der foreligger egentlig nedre grænse for, hvor grov den retsstridige handling skal være, før den kan føre til nedsættelse efter ASL § 14. Hverken bestemmelsens ordlyd eller den foreliggende praksis giver et klart grundlag for at opstille et grovhedskrav ud over kravet om retsstridighed og kvalificeret årsagssammenhæng.

Det afgørende må derfor ikke være, om den retsstridige handling kan karakteriseres som mere eller mindre grov i begrebsmæssig forstand. Det afgørende må derimod være, om handlingen konkret har fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden. En mindre alvorlig normovertrædelse vil derfor formentlig ikke kunne føre til nedsættelse, hvis den kun har haft meget lille eller

⁸⁹ Ankestyrelsen, *principafgørelse 202-11*

meget tilfældig betydning for skadens indtræden. Omvendt kan en klar lovovertrædelse få betydning, hvis den står i direkte forbindelse med ulykken.

Ankestyrelsens principafgørelse U-19-01 kan anvendes som illustration af dette kausalitetskrav, selv om afgørelsen ikke længere er gældende og vejledende. Sagen angik en socialpædagog, der blev slået og sparket af en klient og efterfølgende slog klienten med flad hånd. Selve slaget kunne karakteriseres som en retsstridig handling, men Ankestyrelsen fandt ikke grundlag for nedsættelse, fordi der ikke var oplysninger om, at den ansatte forud for arbejdsskaden havde handlet forsætligt eller retsstridigt på en måde, der havde fremkaldt eller væsentligt bidraget til skadens indtræden.

Afgørelsen bør ikke tillægges selvstændig retskildemæssig vægt som gældende praksis, men den illustrerer den grundlæggende systematik i ASL § 14. En retsstridig handling er kun relevant, hvis den har den nødvendige tidsmæssige og årsagsmæssige forbindelse til skaden. Hvis handlingen først sker efter skaden, eller hvis den ikke har haft betydning for skadens indtræden, kan den ikke begrunde nedsættelse efter bestemmelsen.

Den nedre grænse for retsstridighed bør derfor ikke forstås som et særlig krav om en bestemt grov adfærd. Grænsen ligger nærmere i en kombination mellem to betingelser, navnlig at skadelidtes adfærd skal udgøre en overtrædelse af en bindende retlig norm, og for det andet skal denne overtrædelse have fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskaden. Hvis én af disse betingelser ikke er opfyldt, kan der ikke ske nedsættelse efter ASL § 14. Det skal dog understreges, at der ikke foreligger reel praksis eller regler der behandler spørgsmålet om grovheden af adfærden i en retsstridig handling. Derfor kan det ikke muligt at afklare på nuværende tidspunkt, om eksempelvis manglende lys på en cykel i lygtetændingstiden, som er årsag til en arbejdsskade, vil medføre nedsættelse efter ASL § 14, da dette spørgsmål endnu ikke er blevet taget stilling til.

5.5 Delkonklusion

Det kan på baggrund af kapitlet konkluderes, at retsstridig handling efter ASL § 14 må forstås snævert. Det er ikke tilstrækkeligt, at skadelidte har handlet uforsigtigt, risikabelt eller groft uagtsomt. Der må kræves en overtrædelse af en bindende retlig norm, og denne overtrædelse skal have fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden.

Ankestyrelsens praksis viser, at spirituskørsel i arbejdstiden kan begrunde nedsættelse, når kørslen har klar årsagsmæssig sammenhæng med ulykken. Derimod er selvforskyldt beruselse i sig selv ikke tilstrækkeligt, selv om promillen er høj, hvis der ikke samtidig foreligger en selvstændig retsstridig handling. ASL § 14 fungerer derfor som en snæver undtagelse til arbejdsskadesystemets objektive udgangspunkt og anvendes kun, hvor både retsstridighed og kvalificeret årsagssammenhæng er dokumenteret.

Kapitel 6. Skadelidtes culpa

6.1 Indledning

Nærværende kapitel har til formål at undersøge, hvornår en arbejdstagers egen adfærd kan føre til nedsættelse eller bortfald af et erstatningskrav efter EAL. Kapitlet adskiller sig fra analysen af ASLs § 14, idet nedsættelse efter ASL forudsætter, at skadelidte forsætligt eller ved en retsstridig handling eller undladelse har fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden. Efter EAL beror vurderingen derimod på en bredere culpavurdering, hvor også kvalificeret uforsigtighed og bevidst risikotagning efter omstændighederne kan tillægges betydning. Kapitlet omhandler også de situationer, hvor en skadelidt har haft forsæt til en given handling men ikke til selve skaden.

Det centrale spørgsmål, der søges afklaret i nærværende kapitel er derfor, hvornår arbejdstagerens adfærd går ud over almindelig uforsigtighed og har en sådan karakter, at det er rimeligt at lade adfærden få betydning for erstatningskravet. Vurderingen af arbejdstageres adfærd kan ikke foretages isoleret, eftersom der oftest er tæt sammenhæng mellem arbejdstagerens adfærd og arbejdsgiverens arbejdsmiljøretlige forpligtelser. Arbejdsgivers forpligtelser er tidligere behandlet.

Kapitlet analyserer de momenter, som typisk tillægges betydning i retspraksis ved vurderingen af skadelidtes egen skyld.⁹⁰ Der fokuseres navnlig på arbejdstagerens erfaring og viden, overtrædelse af sikkerhedsforskrifter, arbejdspladsens sædvaner, instruktionsstridig adfærd, uopfordrede handlinger, farligt arbejde og accept af risiko. Formålet er at klarlægge, hvilke forhold der i praksis fører til henholdsvis bortfald, nedsættelse eller opretholdelse af erstatningskravet.

⁹⁰ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 2021, side 392

6.2 Arbejdsgiverens sikkerhedsforpligtelser

Ved vurderingen af skadelidtes egen skyld i arbejdsskadesager tages der udgangspunkt i arbejdsgiverens arbejdsmiljøretlige forpligtelser.⁹¹ Det er tidligere i specialet blevet fastslået, at arbejdsgiveren efter arbejdsmiljøloven har et overordnet ansvar for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, jf. arbejdsmiljølovens § 38. Denne generelle omsorgspligt konkretiseres blandt andet gennem reglerne om instruktion, tilsyn og forsvarlig indretning af arbejdsstedet.

Arbejdsgiverens pligter har afgørende betydning for vurderingen af skadelidtes medvirken, fordi vurderingen af arbejdstagerens culpa ikke kan adskilles fra spørgsmålet om, hvilke sikkerhedsmæssige rammer arbejdstageren arbejdede under. Hvis arbejdsgiveren ikke har sikret forsvarlige arbejdsforhold, vil dette som udgangspunkt tale imod at lade arbejdstagerens adfærd føre til nedsættelse.

6.2.1 Arbejdsstedets indretning

I FED 2002.1634 V kom en hjemmesygeplejerske til skade, da hun stødte hovedet mod en lift i en borgers hjem. Liften var blevet flyttet til område hvor, belysningen var dårligt og udgjorde dermed en risiko for personer over 160 centimeter. Arbejdsgiveren blev dømt for ansvarlig for skaden, og byretten udtalte at arbejdsgiveren ud fra hensynet til en nemmere arbejdsgang havde ”... *tilrettelagt arbejdet på en sådan måde, at det gav risiko for uheld*”⁹²

Dette begrundes i, at arbejdsgiveren ikke havde placeret loftsliften forsvarligt, og dermed ikke forsvarligt tilrettelagt arbejdet. Der blev ikke statueret egen skyld hos arbejdstageren. Landsretten var enig i byrettens vurdering af, at arbejdstageren ikke havde udvist egen skyld i en sådan grad, at det kunne medføre nedsættelse eller bortfald af erstatningskravet. Det udledes af dommen, at domstolene tillægger arbejdsgiverens ansvar for arbejdsstedets indretning betydelig vægt. Arbejdstagerens opmærksomhedsfejl, må ud fra denne dom anses som ubetydelige, når den farlige situation udspringer af arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet. Afgørelsen understøtter dermed, at

⁹¹ Vestre Landsret, FED 2002.1634 V

⁹² Ibid.

culpaafvejningen i arbejdsskadesager i høj grad er præget af præventionshensyn, idet arbejdsgiveren anses som værende den part, der bedst kan forebygge risiko.⁹³

Modsat blev udfaldet i FED 2011.48 V, hvor en rengøringsmedarbejder stødte hovedet mod en frit hængende motor i et computerrum. I denne dom frifandt Landsretten arbejdsgiveren under henvisning til, at forholdene havde været kendte blandt medarbejderne i længere tid, og at det var almindeligt kendt, at man måtte bøje sig under motorerne. Denne dom viser dermed, at arbejdstagerens forventninger og kendskab til risikoen kan få betydning ved vurderingen af arbejdsgiverens ansvar og dermed også ved vurderingen af arbejdstagerens medvirken.

De to domme viser samtidig, at vurderingen i arbejdsskadesager altid er helhedsvurdering af alle forhold i den konkrete sag. Arbejdsgiverens culpa og arbejdstagerens egen skyld vurderes ikke som to helt adskilte spørgsmål, men som forhold der opvejes mod hinanden i den samlede ansvarsbedømmelse.

6.2.2 Instruktion og tilsyn

I afsnit 2.5.1 er arbejdsgiverens instruktions- og tilsynsforpligtelser blevet behandlet. Disse forpligtelser spiller ligeledes en central rolle i vurderingen af ansattes medvirken og egen skyld. Som tidligere nævnt, stiller arbejdsmiljølovens §§ 16 og 17, stk. 2 krav til, at arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdstagerne modtager nødvendig oplæring og instruktion, og at der føres effektivt tilsyn med arbejdets udførelse.

I mange arbejdsskadesager gøres det på samme tid gældende, at arbejdet ikke har været tilrettelagt forsvarligt, at instruktionen har været utilstrækkelig, og at tilsynet har været mangelfuldt. Disse forpligtelser overlapper ofte hinanden og vil i praksis være vanskelige at adskille. Dette kan eksempelvis forekomme i situationer, hvor arbejdsgiveren accepterer eller overser en fast praksis med farlige arbejdsmetoder, da dette forhold kan betragtes som manglende instruktion, mangelfuldt tilsyn og uforsvarlig tilrettelæggelse af arbejdet.

⁹³ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 77

Domstolene har tendens til generelt at håndhæve arbejdsgiverens sikkerhedsforpligtelser meget strengt. Dette gælder eksempelvis ved farligt arbejde, arbejde i højder, anvendelse af maskiner og arbejde udført af unge eller uerfarne medarbejdere. Arbejdsgiverens culpa vil i sådanne tilfælde ofte blive skærpet, hvilket samtidig medfører, at der skal mere til, før arbejdstagerens egen skyld får afgørende betydning.⁹⁴

Omvendt skal arbejdsgiveren ikke hæfte for enhver skade der opstår. Hvis arbejdstageren foretager en upåregnelig eller klart uforsvarlig handling, som ligger uden for det forventelige, kan dette føre til, at arbejdsgiverens ansvar bortfalder helt eller delvist.⁹⁵ Vurderingen beror således på en samlet afvejning af risikoens karakter, arbejdets tilrettelæggelse, arbejdstagerens erfaring og den konkrete adfærd.

6.3 Arbejdstagerens erfaring, viden og funktion

Arbejdstagerens erfaring, uddannelse og konkrete viden om risikoen kan være centrale momenter ved vurderingen af egen skyld. En erfaren arbejdstager kan efter omstændighederne forventes at udvise større agtpågivenhed end en uerfaren medarbejder, navnlig hvis arbejdsopgaven er rutinepræget, og risikoen er åbenbar. Erfaring kan derfor tale for, at arbejdstageren burde have indset faren og handlet anderledes.

Dette er dog ikke ensbetydende med, at erfarne medarbejdere generelt mister den beskyttelse, som arbejdsmiljølovgivningen og erstatningsretten giver arbejdstagere. Arbejdsgiveren har fortsat ansvaret for at sikre forsvarlige arbejdsforhold, også over for erfarne ansatte. Erfaring indgår derfor alene som et moment i den samlede culpavurdering.⁹⁶

⁹⁴ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 264 ff.

⁹⁵ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 269

⁹⁶ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 2021, side 400 f.

6.3.1 Erfarne arbejdstagere

I praksis tillægges det betydning, om arbejdstageren havde konkret erfaring med den pågældende arbejdsopgave eller det anvendte materiel. I FED1994.947V kom en erfaren tømrer til skade ved brug af en rundsav, da han gled i savsmuld der lå på gulvet. Retten lagde her vægt på, at tømreren havde mange års erfaring og arbejdede selvstændigt. Arbejdsopgaven var ikke af en sådan karakter, at arbejdsgiveren havde anledning til at give yderligere instruktion eller føre et mere intensivt tilsyn. Landsretten lagde i dommen vægt på arbejdstagers erfaring og viden om risikoen og fandt, at han havde udvist betydelig uagtsomhed. Det fremgår af FED1994.947V at: ” *Ingen kan undgå, at der på et tømrerværksted kommer savsmuld på gulvet. Sagsøgeren var erfaren som tømrer og erfaren i betjening af maskinerne på værskstedet, herunder saven, og han havde instruktionsbeføjelser i forhold til andet personale og kunne beordre gulvet fejlet efter behov*”.

Det kan dermed udledes af dommen, at erfaring kan skærpe forventningen til arbejdstagerens egen agtpågivenhed, navnlig hvor der er tale om en faglært medarbejder, som udfører en opgave inden for sit sædvanlige arbejdsområde. Dette hænger sammen med, at en erfaren og faglært medarbejder i højere grad forventes selv at kunne identificere og undgå åbenbare risici ved rutineprægede arbejdsopgaver. Risikoen placeres derfor i højere grad hos arbejdstageren, når arbejdsgiveren med rimelighed kan forvente, at medarbejderen besidder den nødvendige faglige dømmekraft.

Anderledes forholdt det sig i FED 1997.47 H, hvor en arbejdstager fik elektrisk stød under støvsugning. Arbejdsgiveren blev anset for ansvarlig, fordi ledningen ikke var blevet kontrolleret, og fordi medarbejderne ikke var instrueret i selv at undersøge ledningens stand. Det forhold, at arbejdstageren havde trukket hårdt i ledningen, blev ikke anset som relevant egen skyld. Dommen understøtter, at erfaring og rutine ikke fritager arbejdsgiveren for at sikre forsvarligt udstyr.

6.3.2 Unge og uerfarne medarbejdere

Domstolene slår også fast i praksis, at der ikke kan stilles samme krav til unge og uerfarne medarbejdere, som der kan til en medarbejder, som har mange års erfaring. Dette ses bl.a. illustreret i FED 2006.151 Ø. Her blev en 18-årig arbejdsmand sat til at svejse efter kun kort oplæring fra en kollega. Efter nogle timers arbejde oplevede han synsproblemer, men fik lov til at fortsætte arbejdet. Han pådrog sig senere en alvorlig øjenskade. Retten lagde vægt på hans unge alder og manglende

erfaring og fandt, at arbejdsgiveren ikke havde ført fornødent tilsyn. Arbejdstagerens adfærd blev ikke anset som en sådan grad af uforsigtighed, at der skulle ske nedsættelse. Dette må formodes at have fået et andet udfald, såfremt der var tale om en erfaren og ældre medarbejder, da de ved uddannelse bør lærer hvordan man anvender sikkerhedsudstyr korrekt.

Dommen understøtter dermed, at arbejdsgiverens tilsynspligt også skærpes over for unge og uerfarne ansatte. Det forhold, at arbejdstageren eventuelt havde anvendt sikkerhedsudstyret forkert eller havde tilkendegivet at have forstået instruktionen, blev ikke tillagt afgørende betydning. Retten lagde i dommen i stedet vægt på, at et effektivt tilsyn sandsynligvis ville have forhindret skaden, og derfor blev arbejdsgiver dømt som ansvarlig for skaden.

6.3.3 Erfaring ved farligt arbejde

Praksis viser også, at erfaring og rutine kan få betydning i de tilfælde, hvor arbejdstageren bevidst tilsidesætter en klar og kendt risiko. Hvis der derimod er tale om mangelfuld instruktion, utilstrækkeligt tilsyn eller farligt arbejde, vil arbejdstagerens erfaring ofte få mindre betydning.

Dette gælder særligt ved arbejde med betydelige faremomenter. I FED 2005.58 V kom en erfaren medarbejder alvorligt til skade under arbejde med frigørelse af betonelementer. Arbejdsgiveren blev anset for ansvarlig, selv om arbejdstageren var erfaren og selv havde overvejet, om elementet kunne vælte. Retten lagde vægt på, at arbejdet var forbundet med tydelige faremomenter, og at arbejdsgiveren derfor burde have instrueret de ansatte og ikke overladt planlægningen til arbejderne selv. Dermed lægges der igen vægt på, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sine tilsynsforpligtelser tilstrækkeligt, selvom arbejdstager har haft erfaring, når arbejdet i sig selv er farligt. Dermed må det antages, at i sådanne situationer gælder et, at arbejdsgiverens pligt til sikker planlægning, instruktion og tilsyn vejere tungere end arbejdstagerens erfaring.

Sammenholdes de afgørelser der er behandlet i dette afsnit, kan det udledes, at arbejdstagerens erfaring primært får betydning ved rutineprægede arbejdsopgaver med åbenbare risici. Hvor arbejdet derimod er særligt farligt, eller hvor arbejdsgiveren har forsømt sine sikkerhedsforpligtelser, tillægges arbejdstagerens erfaring mindre vægt.

6.4 Overtrædelse af sikkerhedsforskrifter og instruktionsstridig adfærd

6.4.1 Tilsidesættelse af sikkerhedsregler

Skadelidtes overtrædelse af sikkerhedsforskrifter og instruktionsstridig adfærd er blandt de mest centrale momenter ved vurderingen af egen skyld i arbejdsskadesager, men det resulterer ikke nødvendigvis i nedsættelse.⁹⁷ En arbejdstager må som udgangspunkt forventes at følge de sikkerhedsregler og instruktioner, der er fastsat for at forebygge personskader. Hvis arbejdstageren bevidst tilsidesætter klare og kendte sikkerhedsregler, kan dette tale for nedsættelse eller bortfald af erstatningskravet.⁹⁸

6.4.2 Arbejdsgiverens kendskab til farlig praksis

Det er dog ikke enhver overtrædelse af en sikkerhedsforskrift, der kan føre til nedsættelse eller bortfald. Vurderingen beror igen på en konkret helhedsvurdering. Det skal bl.a. undersøges, om arbejdsgiveren havde givet tilstrækkelig instruktion, om nødvendige hjælpemidler var stillet til rådighed, og om der blev ført effektivt tilsyn. Hvis arbejdsgiveren har accepteret en farlig praksis eller undladt at gribe ind over for kendte overtrædelser, vil dette kunne svække betydningen af arbejdstagerens egen adfærd.⁹⁹

Dette illustreres tydeligt af Højesterets dom U.1961.1000 H, (kalkværksdommen). Sagen angik tre ansatte, som omkom, da de blev hejst op i en tipspand, der alene var beregnet til materialetransport. De ansatte anvendte dermed udstyret i strid med dets formål og i strid med en åbenbar sikkerhedsmæssig grænse. Dette talte for egen skyld, fordi de ansatte var bekendt med, at tipspanden ikke måtte anvendes til persontransport.

Højesteret lagde imidlertid samtidig vægt på, at arbejdsgiveren burde have forudset, at de ansatte faktisk anvendte optrækket til persontransport under reparationsarbejdet. Det afgørende var derfor ikke kun, hvordan udstyret formelt måtte anvendes, men hvordan det faktisk blev brugt på arbejdspladsen. Når arbejdsgiveren ved tilbørlig agtpågivenhed burde have været bekendt med den farlige

⁹⁷ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 2021, side 396

⁹⁸ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 2021, side 400

⁹⁹ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 275.

praksis, kunne arbejdsgiveren ikke nøjes med at henvise til et formelt forbud. Resultatet af dommen blev derfor ikke, at arbejdsgiverens ansvar bortfaldt, men at erstatningen blev reduceret som følge af de ansattes egen skyld. Dommen er central, fordi den viser, at egen skyld ikke nødvendigvis afskærer ansvar, men kan føre til en forholdsmæssig fordeling.

Det kan udledes af U.1961.1000 H, at det ikke er tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren formelt henviser til eksistensen af en sikkerhedsforskrift eller en instruktion. Det skal også vurderes, om instruktionen var konkret, forståelig og relevant for den konkrete arbejdsopgave, samt om arbejdsgiveren førte effektivt tilsyn med, at instruktionen faktisk blev overholdt.

6.4.3 Bevidst tilsidesættelse af sikkerhedsregler

I FED 2000.322 V kom en tømrersvend til skade ved brug af en rundsav uden sikkerhedsskærm. Landsretten lagde i deres dom vægt på, at skadelidte tidligere var instrueret i brugen af saven, og samtidig var oplyst om at sikkerhedsskærmen skulle anvendes. Det blev også tillagt betydning, at skadelidte selv var klar over faren ved at arbejde uden skærmen.

Dommen understøtter, at der kan ske bortfald af kravet, når arbejdstageren bevidst tilsidesætter en klar og kendt sikkerhedsregel, og når arbejdsgiveren i øvrigt har opfyldt sine forpligtelser. Retten synes dermed at lægge afgørende vægt på, at arbejdsgiveren havde gjort det, der med rimelighed kunne forventes for at forebygge skaden. Når arbejdstageren herefter bevidst tilsidesætter en klar sikkerhedsregel, fremstår handlingen som en selvstændig og kvalificeret risikoaccept.

Retten fandt ikke, at arbejdsgiveren havde begået ansvarspådragende fejl ved instruktion, tilsyn eller tilrettelæggelse. Arbejdstagerens egen adfærd blev derfor anset som den afgørende årsag til skaden. Det centrale i dommen er ikke blot, at skadelidte handlede forkert, men at han kendte både instruktionen og risikoen og alligevel valgte at udføre arbejdet uden sikkerhedsskærm. Dommen viser dermed, at der kan ske bortfald af erstatningskravet, når arbejdstageren bevidst tilsidesætter en klar og kendt sikkerhedsregel, og arbejdsgiveren i øvrigt har opfyldt sine forpligtelser.

6.4.4 Delvis egen skyld ved samtidige sikkerhedsbrister

I FED 2002.596 Ø fastslog domstolen, at både arbejdsgiveren og arbejdstageren havde handlet uforvarligt. En medarbejder fik amputeret armen, da han fyldte lim på en maskine med roterende klinger uden først at standse maskinen. Arbejdsgiveren havde tilsidesat væsentlige sikkerhedskrav, idet maskinen ikke var tilstrækkeligt sikret mod adgang under drift. Samtidig lagde retten vægt på, at arbejdstageren kendte risikoen ved maskinen, og at det var enkelt at eliminere risikoen ved at standse maskinen ved brug af nødstop. Arbejdstagerens handling blev derfor karakteriseret som væsentlig uforsigtighed og mangel på omtanke, hvilket førte til nedsættelse af erstatningskravet med 1/3.

I FED1998.567 V kom en medarbejder til skade ved en loddemaskine med roterende arme. Arbejdstageren havde bevidst overtrådt en sikkerhedsinstruks ved at føre hånden ind under beskyttelsesplasten, mens maskinen var i drift. Domstolene tillagde det stor betydning, at arbejdstageren selv havde forklaret en nyansat, at hun gjorde noget, man ikke måtte.

Det fremgår af landsrettens begrundelse, at overtrædelse ikke var begrundet i et eventuelt krav om øget arbejdstempo og indgik heller ikke som et led i den sædvanlige arbejdsproces. Retten udtaler ligeledes, at skadelidte tværtimod var i en situation, hvor hun skulle instruere en ny medarbejder, en at der derfor var ej særlig anledning til at overholde en klar sikkerhedsforskrift, hvis betydning hun ikke var i tvivl om.

Landsretten centrale i domme er dermed, at arbejdstageren bevidst havde overtrådt en klar sikkerhedsforskrift, og at overtrædelsen ikke var begrundet i arbejdspress eller indgik som led i den sædvanlige arbejdsproces.

6.4.5 Delkonklusion

Sammenholdes FED 2000.322 V, FED 2002.596 Ø og FED 1998.567 V, kan det udledes, at graden af arbejdsgiverens egen culpa fungerer som en modvægt til arbejdstagerens medvirken. Praxis viser dermed, at bevidst og uberettiget tilsidesættelse af klare sikkerhedsregler lettere vil føre til bortfald af erstatningskravet, når arbejdsgiveren i øvrigt har opfyldt sine sikkerhedsforpligtelser, og handlingen fremstår som en selvstændig og upåregnelig afvigelse. Hvis arbejdsgiveren derimod selv

har medvirket til den farlige situation gennem mangelfulde sikkerhedsforanstaltninger eller utilstrækkeligt tilsyn, vil arbejdstagerens egen skyld typisk alene føre til forholdsmæssig nedsættelse af erstatningskravet.

6.5 Arbejdspladsens sædvaner og accepterede arbejdsmetoder

Ved vurderingen af skadelidtes egen skyld tillægges det ofte betydning, om den pågældende arbejds metode var sædvanlig eller accepteret på arbejdspladsen. Hvis en risikabel fremgangsmåde indgår som en fast eller almindeligt accepteret praksis blandt medarbejderne, vil dette tale imod, at arbejdstagerens adfærd kan karakteriseres som selvstændig uforsvarlighed.¹⁰⁰

Baggrunden herfor er, at arbejdsgiveren ikke alene har ansvar for de formelle instrukser, men også for den faktiske måde arbejdet udføres på i praksis, hvilket tidligere er behandlet. Hvis arbejdsgiveren er bekendt med, eller burde være bekendt med, at medarbejderne anvender bestemte risikable arbejds metoder, må arbejdsgiveren gribe ind gennem instruktion, tilsyn eller ændret tilrettelæggelse af arbejde, hvilket også blev fastslået i kalkværftdommen, som tidligere er analyseret.

6.5.1 Accepterede arbejds metoder

I FED 2004.2108 Ø. skulle en medarbejder placere et betonelement på en lastbil ved hjælp af en kran. Under arbejdet opdagede han, at de anvendte strøer var for små og forsøgte derfor at udskifte dem, men fik hånden i klemme. Den anvendte arbejds metode var uforsvarlig, men landsretten lagde vægt på, at fremgangsmåden ikke var usædvanlig, og at den ikke tidligere var blevet påtalt af arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren blev derfor anset for ansvarlig, og der blev ikke statueret egen skyld hos arbejdstageren. Dommen viser, at arbejdsgiverens passivitet over for kendte eller accepterede arbejds metoder kan få afgørende betydning for vurderingen af medvirken. Dette kan altså ske, trods medarbejderen måtte være bevidst om, at arbejds metoden ikke var forsvarlig.

¹⁰⁰ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 261

Dette samme gjorde sig gældende i FED 2001.2297 V, hvor en arbejdstager kom til skade under transport af et bræddelæs på en vogn trukket af en traktor. Arbejdstageren sad oven på læsset for at holde det på plads under kørslen i ujævnt terræn. Fremgangsmåden var almindeligt anvendt blandt medarbejderne, og arbejdsgiveren havde kendskab til praksissen. Retten fandt her, at arbejdsmetoden var uforsvarlig og farlig, men de lagde samtidig vægt på, at arbejdsgiveren burde have grebet ind over for den kendte praksis. Arbejdsgiveren blev derfor anset for ansvarlig, og der blev ikke statueret egen skyld hos arbejdstageren.

Sammenholdt med dommene om instruktionsstridig adfærd ses det, at det har afgørende betydning, om den risikable fremgangsmåde fremstår som en individuel afvigelse eller som en handling der er accepteret på arbejdspladsen.

6.5.2 Branchesædvaner

Arbejdspladsens sædvaner kan også få betydning ved vurderingen af, om arbejdstagerens handling overhovedet fremstår som uforsvarlig. I FED 2000.1741 V blev det eksempelvis tillagt betydning, at det var almindelig praksis i branchen at låne værktøj mellem virksomheder på samme arbejdsplads. Arbejdstagerens handlemåde blev derfor ikke anset som culpøs, selvom han anvendte en anden virksomheds værktøj på eget initiativ, uden han kendte værktøjet.

Det kan ud fra overstående udledes, at overtrædelse af sikkerhedsforskrifter og arbejdspladsens sædvaner må vurderes i sammenhæng. Hvis arbejdstageren på egen hånd tilsidesætter en klar og kendt sikkerhedsregel, taler dette for egen skyld. Hvis adfærden derimod udspringer af en kendt, accepteret eller forudsigelig arbejdspraksis, vil arbejdsgiverens manglende indgriben ofte veje tungere.

6.6 Farligt arbejde og skærpet arbejdsgiveransvar

Hvis arbejdet må karakteriseres som farligt, vil dette ofte føre til en skærpet vurdering af arbejdsgiverens ansvar og dermed indirekte til en mildere vurdering af arbejdstagerens medvirken.¹⁰¹ Arbejde kan anses for farligt, hvis det indebærer særlige faremomenter, eksempelvis arbejde med

¹⁰¹ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 267

farlige maskiner, arbejde i højder, tunge løft eller andre arbejdsopgaver med betydelig risiko for alvorlig personskade.¹⁰²

Baggrunden for den skærpede vurdering er arbejdsgiverens omsorgspligt i arbejdsmiljøloven. Når arbejdet i sig selv indebærer betydelige risici, må der stilles høje krav til planlægning, instruktion, tilsyn og sikkerhedsforanstaltninger. Arbejdsgiveren må derfor tage alle nødvendige og rimelige forholdsregler for at minimere risikoen for skade.¹⁰³

6.6.1 Skærpet sikkerhedsforpligtelse

Dette fremgår af FED 1999.1525 V, hvor en arbejdstager kom til skade ved sammenstød med en selvkørende grøntsniiter med en slibeanordning. Når slibeanordningen var aktiveret, var maskinens knive ikke afskærmet. Arbejdstageren gled under forsøg på at afhjælpe en funktionsfejl og fik foden ind i maskinen.

Et vidne forklarede, at arbejdstageren umiddelbart før ulykken havde sparket til maskinen i frustration. På trods heraf blev arbejdsgiveren anset for ansvarlig. Retten lagde vægt på, at maskinen kunne have været indrettet mere sikkerhedsmæssigt forsvarligt, og at arbejdsgiveren ikke havde orienteret om faren ved arbejdet, hvilket de har pligt til jf. arbejdsmiljøloven § 17, stk. 2.

Dommen viser således, at selv rimelige uforsigtige handlinger fra arbejdstagerens side ikke nødvendigvis fører til egen skyld, når arbejdet er farligt, og arbejdsgiveren samtidig har forsømt væsentlige sikkerhedsforpligtelser. Retten lagde desuden vægt på, at det var forventeligt, at medarbejderne selv ville forsøge at få maskinen til at fungere.

Det samme ses i FED 2005.58 V, hvor en erfaren medarbejder kom alvorligt til skade under frigørelse af betonelementer. Retten lagde her vægt på arbejdets tydelige faremomenter og fandt, at arbejdsgiveren burde have instrueret medarbejderne og ikke overladt tilrettelæggelsen til arbejderne selv.

¹⁰² Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 264 f.

¹⁰³ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 267

Dommen illustrerer, at arbejdsgiverens instruktions- og tilsynspligt skærpes ved farligt arbejde, også over for erfarne medarbejdere, og retten udtaler i FED 2005.58 V at *"det har påhvilet selskabet at udfærdige sikkerhedsforskrifter for en proces som den foreliggende og etablere et tilsyn, der sikrer overholdelsen af disse forskrifter"*. Selv om arbejdstageren havde overvejet risikoen for, at elementet kunne vælte, førte dette ikke til nedsættelse, da arbejdsgivers ansvar blev vægtet højere.

6.6.2 Farligt arbejde udført af erfarne og uerfarne medarbejdere

Farligt arbejde får også betydning i relation til unge og uerfarne medarbejdere. I FED 1995.1228 V kom en medarbejder alvorligt til skade under nedbrydningsarbejde, da en del af bygningen løsnede sig under et kranløft. Arbejdstageren var ukendt med den særligt farlige arbejdsopgave, og retten fandt, at arbejdsgiveren havde givet utilstrækkelige instruktioner. Der blev derfor ikke statueret egen skyld hos skadelidte.

6.6.3 Delkonklusion

Ud fra disse domme kan det konkluderes, at arbejdstagerens medvirken ofte får mindre betydning ved farligt arbejde, fordi arbejdsgiveren pålægges et skærpet ansvar for at forebygge netop de risici, som arbejdet indebærer.

Dette betyder dog ikke nødvendigvis, at arbejdstagerens egen skyld aldrig kan få betydning ved farligt arbejde. Hvis arbejdstageren bevidst tilsidesætter klare sikkerhedsregler eller handler åbenbart uforsvarligt, kan dette fortsat føre til nedsættelse eller bortfald. Det afgørende er imidlertid, om arbejdstagerens handling fremstår som en selvstændig og kvalificeret afvigelse fra den forventelige arbejdsadfærd.

6.7 Uopfordrede handlinger og upåregnelig adfærd

En arbejdstagers adfærd kan efter omstændighederne være så usædvanlig eller upåregnelig, at arbejdsgiveren ikke længere kan bebrejdes skaden. I sådanne tilfælde vil arbejdstagerens egen skyld kunne føre til bortfald af erstatningskravet.

Det afgørende er navnlig, om handlingen lå uden for det forventelige i forhold til den konkrete arbejdsopgave, og om arbejdsgiveren med rimelighed kunne have forudset og forebygget den pågældende adfærd.¹⁰⁴

Dette illustreres i FED 2005.266 Ø. I sagen udførte to ansatte murerarbejde fra en teleskoplæsser i fire meters højde. Senere hævdede de teleskoplæsseren til tretten meters højde med begge ansatte ombord. Læsseren væltede, og de kom herefter til skade. Retten fandt, at arbejdet i fire meters højde ikke i sig selv var uforsvarligt. Dog fremgår det ligeledes af rettens begrundelse i FED 2005.266 Ø, *”at sagsøgerne ved at anvende liften i 13 meters højde foretog en handling, som lå langt udenfor deres arbejdsområde, og som sagsøgte ikke kunne påregne ville ske og heller ikke burde have instrueret om eller ført tilsyn med”*. Dette betyder dermed, at medarbejdernes beslutning om at hæve læsseren til tretten meters højde lå uden for deres arbejdsområde og arbejdsgiveren burde ikke kunne påregne denne handling. Af den grund blev arbejdsgiver frifundet.

Dommen understøtter dermed tanken om, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at forudse enhver tænkelig uforsvarlig handling fra medarbejdernes side. Der må kunne forventes en vis grad af almindelig fornuft og agtpågivenhed fra arbejdstagerne.¹⁰⁵ Omvendt må det tale for, at såfremt risikabel adfærd var kendt eller burde være kendt for arbejdsgiveren, så bør ansvaret med større sandsynlig pålægges arbejdsgiveren.

Ansvarsvurderingen afhænger dog altid af den konkrete situation. Hvis arbejdstagerens handling udspringer af arbejdets tilrettelæggelse, manglende instruktion eller en accepteret arbejdspraksis, vil adfærden formentlig sjældnere blive anset som upåregnelig.

6.8 Accept af risiko

Begrebet accept af risiko anvendes undertiden ved vurderingen af skadelidtes egen skyld. Begrebet dækker over situationer, hvor skadelidte med kendskab til en risiko frivilligt vælger at udsætte sig for den.

¹⁰⁴ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 260

¹⁰⁵ Steenstrup, *Skadelidtes medvirken*, 2017, side 260

I arbejdsskadesager må begrebet imidlertid anvendes med forsigtighed. Mange arbejdsopgaver indebærer i sig selv risici, uden at arbejdstageren dermed kan siges at have accepteret risikoen i erstatningsretlig forstand. Arbejdstageren kan eksempelvis være nødt til at udføre arbejdet som led i ansættelsesforholdet og kan derfor ikke uden videre anses for frivilligt at have accepteret risikoen.

Det er derfor ikke tilstrækkeligt, at arbejdstageren udfører farligt arbejde. Hvis risikoen udspringer af mangelfuld planlægning, utilstrækkelig instruktion eller farlige arbejdsforhold, vil vurderingen normalt pege mod arbejdsgiverens ansvar frem for arbejdstagerens accept af risiko.

Accept af risiko kan derimod få betydning, hvor arbejdstageren har konkret kendskab til en væsentlig fare og alligevel bevidst tilsidesætter en nærliggende og enkel sikkerhedsforanstaltning.

Dette ses navnlig i dommene FED 2000.322 V og FED 2002.596 Ø, som er behandlet under afsnit 6.4. I begge sager kendte arbejdstagerne den konkrete risiko. I den første sag arbejdede tømrersvendene bevidst uden sikkerhedsskærm på en rundsav. I den anden sag valgte medarbejderen at arbejde tæt på roterende knive uden at standse maskinen.

Forskellen mellem dommene var imidlertid, at arbejdsgiveren i FED 2000.322 V havde opfyldt sine sikkerhedsforpligtelser, mens arbejdsgiveren i FED 2002.596 Ø selv havde tilsidesat væsentlige sikkerhedskrav.

Disse domme er med til at understøtte, at accept af risiko ikke kan vurderes isoleret. Det afgørende er, om arbejdstagerens risikotagning fremstår som en selvstændig og uforsvarlig handling, eller om risikoen udspringer af arbejdsgiverens mangelfulde sikkerhedsforanstaltninger.

Begrebet bør derfor ikke anvendes som et selvstændigt kriterium, men som et moment i den samlede culpavurdering.

6.9 Sammenligning med arbejdsgiverens culpa

Vurderingen af skadelidtes egen skyld må altid sammenholdes med arbejdsgiverens culpa. Arbejdsgiveren har et grundlæggende ansvar for at sikre, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, og dette ansvar præger hele vurderingen af arbejdstagerens medvirken.

Skadelidtes egen skyld får derfor sjældent afgørende betydning, hvis arbejdsgiveren samtidig har tilsidesat væsentlige arbejdsmiljøretlige forpligtelser. Dette gælder navnlig ved mangelfuld instruktion, utilstrækkeligt tilsyn, farlige arbejdsmetoder eller mangelfuldt sikkerhedsudstyr.

Praksis viser, at domstolene ofte foretager en proportionalitetsvurdering, hvor det vurderes, hvilken parts adfærd der fremstår som den mest væsentlige årsag til skaden. Hvis arbejdsgiverens fejl har skabt eller opretholdt den farlige situation, vil arbejdstagerens medvirken ofte få begrænset betydning.

Dette ses blandt andet i FED 2002.596 Ø, hvor arbejdstagerens væsentlige uforsigtighed alene førte til delvis nedsættelse, fordi arbejdsgiveren samtidig havde tilsidesat væsentlige sikkerhedskrav.

Omvendt viser FED 2000.322 V og FED 1998.567 V, at arbejdstagerens adfærd kan få afgørende betydning, hvis arbejdsgiveren i øvrigt har opfyldt sine sikkerhedsforpligtelser, og arbejdstageren bevidst tilsidesætter en klar og kendt risiko.

Vurderingen afhænger således af den samlede ansvarsfordeling mellem parterne. Arbejdsgiveren hæfter som udgangspunkt for de risici, der udspringer af arbejdets tilrettelæggelse og udførelse, mens arbejdstageren må bære ansvaret for selvstændige og kvalificeret uforsvarlige handlinger.

Derudover spiller årsagssammenhæng en væsentlig rolle. Hvis det må antages, at skaden ville være sket uanset yderligere instruktion eller tilsyn, vil dette kunne tale for, at arbejdstagerens egen skyld får større betydning. Omvendt vil arbejdstagerens medvirken ofte få mindre vægt, hvis et effektivt tilsyn eller bedre instruktion sandsynligvis kunne have forhindret skaden.

Praksis viser dermed, at vurderingen af skadelidtes culpa i arbejdsskadesager er tæt forbundet med arbejdsgiverens arbejdsmiljøretlige forpligtelser. Der foretages ikke en isoleret vurdering af arbejdstagerens adfærd, men en samlet afvejning af parternes forhold, risikoens karakter og mulighederne for at forebygge skaden.

6.10 Delkonklusion

Det kan på baggrund af kapitlet konkluderes, at skadelidtes egen skyld efter EAL beror på en konkret helhedsvurdering, hvor der er rigtige mange momenter der spiller en rolle. Disse momenter kan dog ikke vurderes isoleret, men må sammenholdes med arbejdsgiverens arbejdsmiljøretlige forpligtelser.

Domstolspraksis viser, at arbejdstagerens egen skyld navnlig får betydning, hvor arbejdstageren bevidst tilsidesætter en klar og kendt risiko, og hvor arbejdsgiveren i øvrigt har opfyldt sine sikkerhedsforpligtelser. I sådanne tilfælde kan der ske både nedsættelse og bortfald af erstatningskravet.

Hvis arbejdsgiveren derimod har forsømt sine pligter til instruktion, tilsyn, sikker tilrettelæggelse eller forsvarlig indretning af arbejdsstedet, vil arbejdstagerens medvirken ofte få mindre betydning. Dette gælder navnlig ved farligt arbejde, accepterede arbejdsmetoder og situationer, hvor arbejdsgiveren kendte eller burde kende til den risikable praksis.

Kapitlet viser dermed, at vurderingen efter EAL har et væsentligt bredere anvendelsesområde end ASLs § 14. Hvor ASLs § 14 kræver forsæt eller retsstridig handling, kan EALs culpavurdering også omfatte kvalificeret uforsigtighed, instruktionsstridig adfærd og bevidst risikotagning.

Det afgørende er dog fortsat, om det efter en samlet vurdering af både arbejdsgiverens og arbejdstagerens forhold er rimeligt at lade skadelidtes adfærd begrænse erstatningskravet jf. EAL § 24, stk. 2.

Kapitel 7. Udmåling og differencekrav

I de foregående kapitler er det undersøgt, hvilke betingelser der skal være opfyldt, før skadelidtes egen adfærd kan føre til nedsættelse eller bortfald efter henholdsvis ASL og EAL. Dette kapitel behandler den efterfølgende udmålingsmæssige betydning. Det centrale spørgsmål er, hvilke ydelser der kan nedsættes, hvordan nedsættelsen foretages efter ASL og EAL, og hvordan et eventuelt differencekrav beregnes, når skadelidte både har krav efter ASL og EAL.

Kapitlet adskiller sig dermed fra de foregående kapitler ved ikke primært at undersøge, om der foreligger et nedsættelsesgrundlag, men hvordan en nedsættelse i givet fald får økonomisk betydning. Først behandles de ydelser, som kan nedsættes efter ASL § 14. Dernæst behandles udmålingen efter ASL og EAL. Afslutningsvis behandles differencekravet og den beregningsrækkefølge, som følger af Højesterets praksis.

7.1 Ydelser der kan nedsættes efter ASL § 14

Efter ASL § 14 kan der kun ske nedsættelse eller bortfald af erstatning for tab af erhvervsevne og godtgørelse for varigt mén. Bestemmelsen har derfor et begrænset anvendelsesområde, både fordi den kun kan anvendes ved forsætlig eller retsstridig medvirken til arbejdsskadens indtræden, og fordi den kun omfatter bestemte ydelser. Årsagen hertil må formodes at skyldes ASLs karakter som social beskyttelseslovgivning. Formålet med arbejdsskadesystemet er ikke alene at placere ansvar, men også at sikre arbejdstageren en grundlæggende økonomisk beskyttelse efter en arbejdsskade. At visse ydelser er undtaget fra nedsættelse, understøtter derfor, at ASL ikke bygger på almindelige skyldprincipper i samme omfang som EAL.

Erstatning for tab af erhvervsevne vedrører den økonomiske nedsættelse af skadelidtes evne til at skaffe sig indtægt ved arbejde efter arbejdsskaden. Erhvervsevnetabet fastsættes ud fra forskellen mellem indtjeningsevnen før skaden og den indtjeningsevne, som skadelidte efter skaden er eller bør være i stand til at realisere. Kun den del af erhvervsevnetabet, som kan henføres til arbejdsskaden, kompenseres.

Godtgørelse for varigt mén vedrører derimod den varige medicinske funktionsnedsættelse og de ulemper i den personlige livsførelse, som arbejdsskaden medfører. Méngraden fastsættes på medicinsk grundlag, og godtgørelsen ydes som et kapitalbeløb. Det er disse to ydelser, som ASL § 14 kan ramme, hvis betingelserne for nedsættelse er opfyldt.

Bestemmelsen kan derimod ikke anvendes til at nedsætte andre ydelser efter ASL. Det betyder blandt andet, at helbredelsesudgifter, overgangsbetrag ved dødsfald og erstatning for tab af forsørger ikke kan nedsættes efter ASL § 14. Dette viser, at bestemmelsen ikke blot er snæver i sine materielle betingelser, men også i forhold til hvilke ydelser den kan anvendes på.

7.2 Udmåling efter ASL § 14

Når betingelserne i ASL § 14 er opfyldt, kan erstatning for tab af erhvervsevne og godtgørelse for varigt mén nedsættes eller helt bortfalde. Bestemmelsen angiver ikke faste procentsatser eller brøksatser for nedsættelsen. Praxis, der anvendes i dette afsnit, er tidligere behandlet, hvorfor afgørelserne ikke uddybes yderligere.

Det er væsentligt at have for øje, at selv en klar retsstridig handling ikke nødvendigvis medfører bortfald af ydelserne, da det ligeledes kræves, at handlingen er årsag til skaden. Dette er tidligere behandlet i afsnit 3.1.

I Ankestyrelsens principafgørelse U-8-06 illustrerer dette blev skadelidtes erstatningskrav nedsat med 1/4 som følge af spirituskørsel i arbejdstiden. Spirituskørslen udgjorde en retsstridig handling og havde en klar sammenhæng med ulykkens indtræden. Alligevel skete der ikke bortfald af erstatningskravet, men alene en forholdsmæssig nedsættelse. Ankestyrelsen ændrede nedsættelsen fra 1/3 til 1/4. De lagde vægt på, at bestemmelsen i den forudgående lov om arbejdsskadesforsikring af 1. april 1978, § 14, blev praktiseret derhen, at nedsættelse med 1/4 fandt sted i tilfælde, hvor skadelidte helt eller delvis have medvirket til skadens indtræden ved grovere færdselsovertrædelser.¹⁰⁶

Afgørelsen viser, at ASL § 14 anvendes restriktivt, også når betingelserne for nedsættelse er opfyldt. Det afgørende er ikke blot, at skadelidte har handlet retsstridigt, men også hvilken betydning den retsstridige adfærd konkret har haft for skaden. U-8-06 kan derfor ikke forstås som udtryk for, at spirituskørsel altid medfører en bestemt reduktion. Afgørelsen viser snarere, at nedsættelsen efter ASL § 14 sker efter en konkret og proportional vurdering.

Sammenlignet med den almindelige erstatningsret er det interessant, at der efter ASL alene skete en nedsættelse på 1/4. Dette understøtter, at ASL § 14 ikke fungerer som en almindelig skyldregel, men som en snæver undtagelse til arbejdsskadesystemets grundlæggende formål om social beskyttelse. Hvor EAL i højere grad bygger på en proportional fordeling af ansvaret mellem skadevolder og skadelidte¹⁰⁷, synes ASL i højere grad at prioritere hensynet til økonomisk sikring af

¹⁰⁶ Kielberg, Dam og Jochumsen, *Arbejdsskadesikringsloven 7. kommenterede udgave*, 2021 side 534

¹⁰⁷ Betrækning om Lempelse af erstatningsansvar m.v. side 32, (fremgår af bilag 2)

arbejdstageren efter en arbejdsskade. Nedsættelse efter ASL får derfor i praksis et mere begrænset anvendelsesområde end efter EAL

7.3 Udmåling efter EAL ved medvirken

Ved vurderingen af skadelidtes medvirken i EAL vurderes arbejdstagerens culpa ikke isoleret, men holdes op mod arbejdsgiverens ansvar og adfærd, da der er behov for et sammenligningsgrundlag, hvilket naturligt bliver arbejdsgiverens culpa.

I modsætning til ASL, kan der efter EAL ske nedsættelse af alle ydelser omfattet af EAL, herunder eksempelvis tabt arbejdsfortjeneste, helbredelsesudgifter og godtgørelse for svie og smerte samt et eventuelt differencekrav. Egen skyld vurderes således samlet i forhold til personska den og ikke særskilt for de enkelte erstatningsposter. Dette ses blandt andet i FED2002.596Ø, hvor nedsættelsen omfattede hele differencekravet og de yderligere poster efter EAL.

I praksis sker reduktion af erstatningskravet ofte ved brøknedsættelser. Egen skyld er udviklet gennem retspraksis og vil oftest medføre en nedsættelse med brøkerne 1/2, 1/3 eller 2/3. Er graden af egen skyld mindre end ca. 1/3, vil domstolene ofte se bort fra det culpøse forhold og tilkende fuld erstatning¹⁰⁸. Det gælder ligeledes for udmålingen, at jo mere inkommensurable de to handlinger er, jo mere taler det for, at løsningen bliver ligedeling.¹⁰⁹

I arbejdsskader tillægges arbejdsgiverens opfyldelse af sikkerhedsforpligtelser særlig betydning. Har arbejdsgiveren tilsidesat sine pligter til instruktion, tilsyn eller sikkerhedsforanstaltninger, vil dette typisk føre til en lempeligere vurdering af skadelidtes medvirken. Omvendt kan erfarne arbejdstagere undergives en strengere culpabedømmelse.¹¹⁰

Der findes ikke faste takster for nedsættelse som følge af egen skyld. Udmålingen beror i stedet på en konkret vurdering af blandt andet risikoens åbenbarhed, tilsidesættelse af sikkerhedsinstrukser samt arbejdsgiverens opfyldelse af sine sikkerhedsforpligtelser. Dette illustreres i følgende praksis, som tidligere er behandlet i kapitel 6.

¹⁰⁸ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 2024, side 485 f.

¹⁰⁹ Eyben og Isager, *Lærebog i erstatningsret*, 2024, side 486

¹¹⁰ Haug og Schwarz, *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 2021, side 400

I FED2002.596Ø havde arbejdsgiveren tilsidesat væsentlige sikkerhedskrav ved ikke at sikre maskinen tilstrækkeligt. Skadelidte havde samtidig handlet væsentligt uforsigtigt ved at fylde lim på maskinen uden først at standse den, selv om risikoen var åbenbar. Resultatet blev derfor en forholdsmæssig nedsættelse på 1/3 og ikke bortfald af kravet. Dommen illustrerer, at culpøs adfærd hos begge parter typisk fører til nedsættelse frem for bortfald. Havde arbejdsgiveren opfyldt sine sikkerhedsforpligtelser, måtte resultatet forventeligt have været fuldstændigt bortfald af erstatningskravet.

FED2000.322V viser derimod en situation, hvor skadelidtes egen adfærd blev afgørende. En tømmersever arbejdede med en rundsav uden sikkerhedsskærm, selv om han var instrueret i, at skærmen skulle anvendes, og kendte risikoen ved at undlade dette. Arbejdsgiveren havde ikke tilsidesat sine sikkerhedsforpligtelser på en ansvarspådragende måde. Kravet bortfaldt derfor som følge af skadelidtes egen skyld.

Kalkværksdommen, U.1961.1000 H, viser omvendt, at selv en klar tilsidesættelse af sikkerhedsforskrifter ikke nødvendigvis medfører bortfald. De ansatte anvendte en tipspand til persontransport, selv om den alene var beregnet til materialetransport. Dette talte for egen skyld. Arbejdsgiveren burde imidlertid have forudset den faktiske anvendelse og etableret effektive sikkerhedsforanstaltninger. Resultatet blev derfor en forholdsmæssig nedsættelse på 1/4 frem for bortfald af hele kravet. Selvom nedsættelser på 1/4 sjældent anvendes i nyere praksis, illustrerer dommen den konkrete afvejning mellem arbejdsgiverens sikkerhedsforpligtelser og skadelidtes adfærd.

Sammenholdes afgørelserne, viser praksis, at arbejdsgiverens opfyldelse af sikkerhedsforpligtelserne har afgørende betydning for udmålingen efter EAL. Hvor arbejdsgiveren selv har tilsidesat væsentlige sikkerhedskrav, vil arbejdstagerens egen skyld typisk alene føre til en forholdsmæssig nedsættelse, mens egen skyld lettere fører til bortfald, hvis arbejdstageren bevidst tilsidesætter klare sikkerhedsregler i en situation, hvor arbejdsgiveren har opfyldt sine pligter.

7.4 Differencekravet og beregningsrækkefølgen

Hvis skadelidte har krav efter både ASL og EAL, opstår spørgsmålet om, hvordan de to krav skal koordineres. ASLs ydelser er primære, hvilket betyder, at de skal fratrækkes i det krav, som

skadelidte ellers måtte have efter EAL.¹¹¹ Den del af kravet, som ikke dækkes af ASL, kan efter omstændighederne kræves som et differencekrav mod en ansvarlig skadevolder.

Differencekravet er dermed den del af skadelidtes erstatningskrav efter EAL, som ikke allerede er dækket gennem ASL. Det er særligt relevant, fordi ASL ikke dækker alle de poster, som kan kræves efter EAL. Eksempelvis kan skadelidte efter omstændighederne have krav på tabt arbejdsfortjeneste eller godtgørelse for svie og smerte efter EAL, selv om disse poster ikke dækkes på samme måde efter ASL.

Ved beregningen af differencekravet skal der sondres mellem det fulde krav efter EAL, de ydelser der er udbetalt eller kan udbetales efter ASL, og en eventuel nedsættelse på grund af egen skyld. Højesteretsdommen FED2018.59 H fastslår, at ydelser efter ASL skal fratrækkes i det fulde krav efter EAL, før der sker en eventuel nedsættelse på grund af skadelidtes egen skyld.

Dommen har væsentlig betydning, fordi beregningsrækkefølgen kan få stor økonomisk betydning for skadelidte. Hvis reduktion af medvirken blev foretaget før fradrag af ASLs ydelser, ville skadelidte i praksis kunne miste en del af den beskyttelse, som arbejdsskadesystemet skal sikre. Højesterets løsning indebærer derimod, at ASLs ydelserne først fratrækkes i det fulde krav efter EAL, og at egen skyld derefter alene påvirker det resterende differencekrav.

Praksis viser dermed, at differencekravet ikke kan vurderes isoleret fra arbejdsskadesystemets beskyttelsesfunktion. Højesterets beregningsrækkefølge understøtter, at ASLs ydelser fungerer som en grundlæggende minimumsbeskyttelse, som først herefter suppleres af den culpabaserede erstatning efter EAL.

7.4.1 Beregnings eksempel

Ud fra det de overstående afsnit i dette kapitel har beskrevet, kan der opstilles et kort regneeksempel, der illustrerer den beregningsrækkefølge, som Højesteret fastlagde i FED2018.59 H, og samtidig vise den økonomiske betydning af, at ASL-ydelserne fratrækkes før en eventuel nedsættelse som følge af egen skyld. Forestilles det eksempelvis, at skadelidte har et samlet erstatningskrav

¹¹¹ Lovforslag nr. L 216, 2003, Almindelige bemærkninger, punkt 2.2. Forholdet til erstatningsansvarsloven

efter EAL på 1.000.000 kr., mens der samtidig er udbetalt ydelser efter ASL på 600.000 kr., vil differencekravet i første omgang skulle opgøres som forskellen mellem disse beløb. Differencekravet udgør dermed 400.000 kr. Hvis skadelidte herefter anses for at have udvist egen skyld, som efter EAL medfører en nedsættelse på 1/3, skal denne nedsættelse alene foretages i differencekravet. Skadelidte vil derfor modtage ca. 266.667 kr. efter EAL ud over de allerede udbetalte 600.000 kr. efter ASL.

Eksemplet viser samtidig, hvorfor beregningsrækkefølgen har væsentlig betydning. Hvis nedsættelsen på grund af egen skyld derimod blev foretaget før fradraget af ASL-ydelserne, ville det samlede EAL-krav først blive reduceret med 1/3 til ca. 666.667 kr. Herefter skulle ASL-ydelserne på 600.000 kr. fratrækkes, hvilket alene ville efterlade et differencekrav på ca. 66.667 kr. Skadelidte ville dermed samlet modtage et væsentligt lavere beløb. Højesterets beregningsrækkefølge indebærer således, at egen skyld alene påvirker den supplerende erstatning efter EAL og ikke den grundlæggende beskyttelse, som følger af ASL.

Kapitel 8. Skadelidtes tabsbegrænsningspligt jf. ASL

I de foregående kapitler, er skadelidtes egen skyld og medvirken til skade iht. nedsættelse af erstatningskravet blevet behandlet. Ud over at en skadelidtes erstatning kan nedsættes eller helt bortfalde grundet medvirken til skadens indtræden, kan der også ske nedsættelse af erstatningskravet såfremt skadelidte ikke medvirker fuldt ud til sagens oplysning eller til behandling og genoptræning jf. ASL § 13.

8.1 Arbejdsskadessikringslovens § 13

ASL § 13 er hjemlen til, at der kan ske nedsættelse eller bortfald af erstatningskravet, hvis skadelidtes modarbejder helbredelsen. Dette kan eksempelvis være ved at nægte nødvendig behandling og genoptræning. Bestemmelsen er en videreførelse fra tidligere gældende ret, En regel af samme indhold findes i § 10 i ulykkesforsikringsloven af 1898.¹¹²

Ordlyden af ASL § 13 er som følger:

¹¹² Hansen, Preben K. og Rasmussen, Leif, Note 75 til LBKG nr. 1279 § 13, Karnov Group

“Efterkommer den tilskadekomne ikke de krav, der er nævnt i § 38, eller modarbejder denne sin helbredelse ved tilsidesættelse af givne forskrifter, kan retten til erstatning helt eller delvis bortfalde.

Stk. 2. Hvis de efterladte modsætter sig obduktion, jf. § 37, stk. 2, kan retten til erstatning bortfalde.”

ASL § 13 hænger altså sammen med ASL § 38, som pålægger den tilskadekomne snarest muligt at lade sig undersøge og herefter gennemgå den behandling eller optræning, som lægen eller Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (finder nødvendig. Manglende efterlevelse af kravene i ASL § 38 kan udløse sanktioner efter § 13, stk. 1. Det fremgår af forarbejderne til § 38, at tilsidesættelse kan føre til helt eller delvist bortfald af erstatning.¹¹³

Bestemmelsen må ikke opfattes som en trussel om sanktioner i form af nedsættelse eller bortfaldelse af erstatningskravet, men den er derimod et udtryk for den mulige processuelle skadevirkning, der kan ramme den tilskadekomne, som ikke medvirker fuldt ud til sagens oplysning eller til behandling og genoptræning. Dette skal ses i sammenhæng med, at administrationen påtager sig forpligtelsen til at oplyse og bedømme sagen, hvilket ikke er muligt uden tilskadekomnes loyale medvirken¹¹⁴

ASL § 13 stk. 2 omhandler situationer, hvor der sker dødsfald. Det fremgår af ordlyden, at såfremt efterladte gør modstand mod en nødvendig obduktion, kan det medføre bortfald af erstatning, jf. henvisningen til ASL § 37, stk. 2. Herudover kan ASL § 12 få selvstændig betydning, idet ydelser kan nedsættes eller bortfalde, såfremt dødsfaldet ikke udelukkende skyldes arbejdsskaden jf. bestemmelsen ordlyd.

Vejledningen om behandlingsudgifter fastlægger rækkevidden af pligten efter ASL § 38. Det fremgår af vejledningen, at skadelidtes pligt til at medvirke ikke omfatter indgribende operationer. Pligten er begrænset til undersøgelse, nødvendig ikke-kirurgisk behandling og genoptræning samt eventuel observation eller indlæggelse.¹¹⁵ Dette afspejles ligeledes i Ankestyrelsens principafgørelse U-

¹¹³ Lovforslag nr. L 216, 2003, specielle bemærkninger til § 38

¹¹⁴ Hansen, Preben K. og Rasmussen, Leif, Note 75 til LBKG nr. 1279 § 13, Karnov Group

¹¹⁵ Vejledning nr. 10173 af 17. august 2015, *Vejledning om behandlingsudgifter*, 10.2. Udgifter, der kan betales efter arbejdsskadelovens § 38

9-02, hvor en kvinde fravalgte en knæoperation, men der skete ikke nedsættelse af erstatningen, eftersom hun havde medvirket loyalt til undersøgelser og konservativ behandling.

8.2 Pligten til at begrænse tabet efter skadens indtræden

Pligten til at begrænse sit tab gælder fra det tidspunkt, hvor skaden sker. Pligten viser sig på to måder, nemlig 1) skadelidte skal sørge for behandling og give de nødvendige oplysninger og 2) skadelidte skal gøre en indsats for at komme tilbage i arbejde.

Iht. behandling skal den tilskadekomne uden unødigt ophold lade sig undersøge og gennemgå nødvendig behandling eller genoptræning. AES kan i den forbindelse kræve yderligere undersøgelser, arbejdsprøvning og afgivelse af forklaring jf. ASL § 38. Manglende efterlevelse kan udløse sanktioner efter § 13, stk. 1. Dog går pligten til at lade sig behandle ikke så vidt, at der kan kræves at skadelidte skal sige ja til indgribende operationer. Dette betyder, at fravalg af kirurgi ikke i sig selv kan medføre nedsættelse af erstatningen, hvis altså skadelidte har gennemført andre relevante tiltag og behandlinger.¹¹⁶

I forhold til tabsbegrænsningspligten ved erhvervsevnetab skal den tilskadekomne medvirke til at afklare og, hvis det er rimeligt, forbedre sin evne til at arbejde. Der tages i denne vurdering hensyn til skadelidtes evner, alder, uddannelse og skadens følger. Lovbemærkningerne understreger, at vurderingen retter sig mod viljen til at begrænse tabet, ikke den faktiske evne, og at en eventuel reduktion skal være konkret og klart begrundet. Der må altså ikke opstilles krav, som den tilskadekomne reelt ikke kan opfylde.¹¹⁷

Denne praksis er illustreret i ankestyrelsens principafgørelse 171-11, som fastslår, at tabsbegrænsningspligten kan indebære krav om omskoling også uden for den tilskadekomnes primære interesseområde.¹¹⁸ Det kan udledes af afgørelsen, at dette specielt gælder for yngre personer med realistiske muligheder. I den konkrete sag blev den valgte revalidering anset for uhensigtsmæssig, men der blev ikke gennemført nedsættelse efter en samlet konkret vurdering, eftersom myndighederne ikke

¹¹⁶ Vejledning nr. 10173 af 17. august 2015, *Vejledning om behandlingsudgifter*, 10.2. Udgifter, der kan betales efter arbejdsskadelovens § 38

¹¹⁷ Lovforslag L 23, 2023, almindelige bemærkning, 3.6.1

¹¹⁸ Ankestyrelsens principafgørelse 171-11

havde orienteret om pligten.¹¹⁹ For ældre tilskadekomne er kravene normalvis mere begrænsede. Det fremgår af Ankestyrelsens vejledning at, alder altid skal vurderes sammen med personens samlede forudsætninger, herunder evner, uddannelse og øvrige kompetencer. Det betyder, at hvis den tilskadekomne har gode evner og eller en uddannelse, som kan bruges, har det som udgangspunkt ikke den store betydning, om vedkommende er relativt ung eller ældre på arbejdsmarkedet. Det afgørende er, hvad det er rimeligt at forvente, at personen kan klare.¹²⁰

Omvendt påpeges det i Ankestyrelsen vejledning, at hvis den tilskadekomne har begrænsede ressourcer, hvilket eksempelvis ses efter et langt og belastende arbejdsliv eller på grund af tidligere eller samtidige sygdomme, der også påvirker arbejdsevnen, vil alderen få større betydning i vurderingen af, hvilket arbejde man med rimelighed kan forvente, at personen kan varetage.¹²¹

Kapitel 9. Konklusion

Nærværende speciale har haft til formål at analysere og klarlægge, hvilke momenter domstolene og Ankestyrelsen tillægger vægt ved vurderingen af, om der skal ske nedsættelse af skadelidtes erstatnings- og godtgørelseskrav i arbejdsskadesager som følge af skadelidtes egen skyld og medvirken ved skadens indtræden samt ved skadelidtes modarbejdelse efter skadens indtræden. Problemstillingen er behandlet med udgangspunkt i arbejdsskadesikringslovens regler om nedsættelse efter ASL §§ 13 og 14 samt de almindelige erstatningsretlige regler om egen skyld ved differencekrav efter EAL. Specialet har behandlet forhold omfattet af både ASL og EAL, hvilket begrundes i, at en ansat i visse tilfælde kan have krav efter begge regelsæt.

Det kan udledes af specialet, at arbejdsskadesikringsloven udgør speciallovgivning i forhold til de almindelige erstatningsretlige regler, og at samspillet mellem ASL og EAL har væsentlig praktisk betydning, særligt i forhold til differencekrav. Højesterets praksis fastslår, at ydelser efter ASL skal fratrækkes i det fulde erstatningskrav efter EAL, før der sker eventuel nedsættelse som følge af egen skyld efter denne lov. Dette understøtter arbejdsskadesystemets funktion som en grundlæggende minimumsbeskyttelse for arbejdstagere.

¹¹⁹ Ankestyrelsens principafgørelse 171-11

¹²⁰ Vejledning om erstatning for tab af erhvervsevne - afsnit 2.4, (fremgår af bilag 3)

¹²¹ Ibid.

Specialet viser overordnet, at vurderingen af skadelidtes medvirken afhænger af, hvilket regelsæt der anvendes. ASL bygger på et objektivt og socialt beskyttelseshensyn, mens EAL bygger på almindelige culpabetragtninger. Dette medfører, at skadelidtes egen adfærd tillægges forskellig betydning efter de to regelsæt.

Analysen af ASL § 14 viser, at bestemmelsen anvendes meget restriktivt, og at bestemmelsen sjældent finder anvendelse. Det er ikke tilstrækkeligt, at arbejdstageren har handlet uforsigtigt eller groft uagtsomt. Der kræves som udgangspunkt, at skadelidte forsætligt eller ved en retsstridig handling eller undladelse har fremkaldt eller væsentligt bidraget til arbejdsskadens indtræden. Ankestyrelsens praksis viser navnlig, at der lægges vægt på, om der foreligger en overtrædelse af en bindende retlig norm, og om denne overtrædelse har en kvalificeret årsagssammenhæng med skaden. Selv betydelig beruselse eller risikofyldt adfærd er ikke i sig selv tilstrækkeligt, hvis der ikke samtidig foreligger en selvstændig retsstridig handling.

I relation til differencekrav efter EAL viser specialet, at vurderingen af egen skyld er bredere og mere konkret. Domstolene foretager her en samlet culpavurdering, hvor der blandt andet lægges vægt på arbejdstagerens erfaring og viden, tilsidesættelse af sikkerhedsforskrifter, arbejdspladsens sædvaner, instruktionsstridig adfærd, accept af risiko og arbejdets farlighed. Analysen viser samtidig, at arbejdstagerens adfærd sjældent vurderes isoleret. Der foretages derimod en samlet afvejning mellem arbejdstagerens handlinger og arbejdsgiverens arbejdsmiljøretlige forpligtelser. Mangelfuld instruktion, utilstrækkeligt tilsyn eller farlige arbejdsforhold vil derfor ofte begrænse betydningen af arbejdstagerens egen skyld.

Specialet viser desuden, at accept af risiko ikke kan anvendes som et selvstændigt kriterium, men alene som et moment i den samlede culpavurdering. Mange arbejdsopgaver indebærer risici, uden at arbejdstageren af den grund kan anses for at have accepteret risikoen i erstatningsretlig forstand. Det afgørende er derfor, om arbejdstagerens handling fremstår som en selvstændig og kvalificeret uforsvarlig risikotagning, eller om risikoen udspringer af arbejdsgiverens mangelfulde sikkerhedsforanstaltninger.

Ved vurderingen af skadelidtes efterfølgende adfærd viser analysen af ASL § 13, at tabsbegrænsningspligten adskiller sig fra reglerne om egen skyld ved skadens indtræden. Bestemmelsen vedrører skadelidtes pligt til at medvirke til behandling, genoptræning og sagens oplysning efter skaden.

Her lægges der navnlig vægt på, om skadelidte uden rimelig grund undlader at følge nødvendige behandlings- eller rehabiliteringsforløb, og om denne adfærd har betydning for tabets omfang. Vurderingen beror også her på en konkret proportionalitetsvurdering, hvor der blandt andet tages hensyn til skadelidtes alder, ressourcer, uddannelse og realistiske muligheder for omskoling eller tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

Sammenfattende kan det konkluderes, at dansk ret opretholder en stærk beskyttelse af arbejdstagere i arbejdsskadesager. Efter ASL kan erstatningskravet kun nedsættes i tilfælde af særligt kvalificeret og retsstridig adfærd, mens der efter EAL foretages en bredere culpavurdering, hvor arbejdstagerens egen skyld lettere kan få betydning for differencekravet. På tværs af praksis ses det dog tydeligt, at domstolene og Ankestyrelsen tillægger arbejdsgiverens arbejdsmiljøretlige forpligtelser stor vægt, og at arbejdstagerens egen skyld navnlig får betydning i de tilfælde, hvor arbejdstageren bevidst tilsidesætter en klar og kendt risiko, uden at arbejdsgiveren samtidig har svigtet sine sikkerhedsforpligtelser. Specialet viser dermed, at vurderingen af medvirken i arbejdsskadesager beror på en konkret og samlet afvejning mellem hensynet til arbejdstagerens beskyttelse og hensynet til, at væsentligt selvforskyldte skader ikke bør dækkes fuldt ud.

Litteraturliste

Domsregister

FED 1994.947 V

FED 1997.47 H

FED 1998.567 V

FED 1999.1525 V

FED 2000.1741 V

FED 2000.322 V

FED 2001.2297 V

FED 2002.596 Ø
FED 2002.1634 V
FED 2004.2108 Ø
FED 2005.58 V
FED 2005.266 Ø
FED 2006.151 Ø
FED 2011.48 V
FED 2013.273 V
FED 2014.52 V
FED 2018.59 H
U.1961.1000 H

Ankestyrelsens principafgørelser

Principafgørelse U-8-06
Principafgørelse 202-11
Principafgørelse U-19-01
Principafgørelse U-16-03
Principafgørelse 171-11
Principafgørelse U-9-02

Faglitteratur

Eyben, Bo von, *Personskadeerstatning*, Karnov Group, 2018

Eyben, Bo von og Isager, Helle: *Lærebog i erstatningsret*, 10. udgave, 1. oplag, DJØF Forlag, 2024

Evald, Jens: *At tænke juridisk*, 5. udgave, 1. oplag, Djøf Forlag, 2019

Hansen, Preben K. og Rasmussen, Leif, Karnovs Noter til Lovbekendtgørelse 2025-11-04 nr. 1279 om arbejdsskadesikring, Karnov Group,

Tilgængelig på: <https://pro.karnovgroup.dk/b/areas/karnov-online>

Besøgt den: 10. april 2026

Haug, Martin og Schwarz, Finn: *Ansvar for arbejdsskader - det fysiske og psykiske arbejdsmiljø*, 3. udgave, 1. oplag, Karnov Group, 2021

Kielberg, Mikael og Dam, Niels Henrik og Jochumsen, Niels: *Arbejdsskadesikringsloven 7. kommenterede udgave*, Karnov Group, 2021

Langsted, Lars Bo: *Strafferettens almindelige del - Ansvarslæren*, 6. reviderede udgave, Karnov Group 2019:

- Den seneste udgave (2024) har ikke kunnet fremskaffes inden fristen. Kilden anvendes alene til forsætsbegrebet.

Munk-Hansen, Carsten: *Den juridiske løsning*, 2. udgave, 1. oplag, DJØF Forlag, 2021

Munk-Hansen, Carsten: *Retsvidenskabsteori*, 3. udgave, 1. oplag, DJØF Forlag, 2022

Steenstrup, Anne Sofie Resen: *Skadelidtes Medvirken*, 1. udgave, 1. oplag, DJØF Forlag, 2017

Hjemmesider

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, *Om forholdet til erstatningsansvarsloven*

Tilgængelig på: <https://www.aes.dk/sagsforloeb/fagforeninger-forsikringsselskaber-og-selvforsikrede/erstatningsformer/om-forholdet-til>

Besøgt den: 9. maj 2026

Arbejdstilsynet, *Krav til APV'en*

Tilgængelig på: <https://at.dk/kend-din-rolle/arbejdsgiver/arbejdspladsvurdering/krav-til-apven/>

Besøgt den: 3. maj 2026

Ankestyrelsen, Principmeddelelser

Tilgængelig på: <https://www.ast.dk/for-myndigheder/principmeddelelser?data=W3sicXVlcniOiJyZXRzc3RyaWRpZyIsIm1vbnRocyI6W10sIm-NhdGVnb3JpemF0aW9ucyI6W10sImFkZGl0aW9uYWxGaWx0ZXJzIjp7fSwidGVtcGxhdGUiOiJBbGwiLCJsYWJlbHMiOnt9LCJwYWdlIjoxLCJtb2R1bGVJZCI6Im5hX2Y4MTU-xMWZiLWNjMDktNDM0NC04NmZiLWM2Nzg5M2U3OGZiNCJ9XQ%3D%3D>

Besøgt den: 1. maj 2026

Lovgivning

Lovbekendtgørelse nr. 1080 af den 30. august 2025 - Erstatningsansvarsloven

Lovbekendtgørelse nr. 1279 af den 4. november 2025 med senere ændringslove - arbejdsskadesikringsloven

Lovbekendtgørelse nr. 442 af den 24. april 2026 - Arbejdsmiljøloven

Bekendtgørelser

Beskæftigelsesministeriet: Bekendtgørelse om arbejdets udførelse, Bekendtgørelse nr. 1839 af 14. december 2023

Tilgængelig på: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2023/1839>

Lovforslag

Folketinget: L 216, Forslag til lov om arbejdsskadesikring, 2003

Tilgængelig på: <https://www.folketingstidende.dk/samling/20021/lovforslag/L216/index.htm>

Besøgt den: 2. marts 2026

Folketinget: L 23 Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsskadesikring og forskellige andre love, 2023

Tilgængelig på: <https://www.ft.dk/samling/20231/lovforslag/L23/index.htm>

Besøgt den: 20. marts 2026

Folketinget: L 136 Forslag til lov om ændring af lov om erstatningsansvar og lov om arbejdsskadesikring, 2011

Tilgængelig på <https://www.ft.dk/samling/20101/lovforslag/1136/index.htm>

Besøgt den: 17. april 2026

Folketinget: L 126 Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, 2010

Tilgængelig på: <https://www.ft.dk/samling/20091/lovforslag/1126/index.htm>

Besøgt den: 7. april 2026

Folketinget: L 168, Forslag til lov om forsikring mod følger af arbejdsskade, 1991.

Tilgængelig på: <https://www.folketingstidende.dk/samling/19911/lovforslag/L168/index.htm>

Besøgt den: 17. februar 2026

Besøgt den 29. april 2026

Betænkning

Folketinget: Betrækning om Lempelse af erstatningsansvar m.v., 1978. Findes i bilag 2

Vejledninger

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring: Vejledning om arbejdsskader, VEJ nr. 9119 af 16. januar 2026. Findes i bilag 1

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring: Vejledning om behandlingsudgifter, VEJ nr. 10173 af 17. august 2015.

Tilgængelig på: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2015/10173>

Besøgt den: 17. april 2026

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring: Vejledning om erstatning for tab af erhvervsevne, VEJ nr. 9946 af 24. november 2014. Findes i bilag 3