

UiO : **Det juridiske fakultet**

# Grensen mellom yrkesskader og fritidsskader

- med vekt på en analyse av praksis om arrangementer i arbeidsgivers regi  
eller interesse

Kandidatnummer: 719

Leveringsfrist: 25.november 2017

Antall ord: 17 988



# INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>1</b>	<b>INNLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1	Tema for oppgaven .....	1
1.2	Problemstillinger og perspektiv .....	2
1.3	Avgrensninger og presiseringer .....	2
1.4	Rettskilder .....	3
1.5	Terminologi.....	6
1.6	Fremstillingen videre .....	7
<b>2</b>	<b>INNFØRING I PROBLEMOMRÅDET</b> .....	<b>8</b>
2.1	Yrkesskadeordningens formål.....	8
2.2	Presentasjon av bedriftsvilkårene.....	10
2.2.1	Oversikt over bedriftsvilkårene .....	10
2.2.2	«i arbeid» .....	11
2.2.3	«på arbeidssstedet».....	12
2.2.4	«i arbeidstiden».....	13
2.3	Bedriftsvilkårenes innbyrdes sammenheng .....	14
2.4	Institusjonelle og prosessuelle forhold.....	15
<b>3</b>	<b>GENERELLE ARGUMENTASJONSLINJER – ANALYSE AV «I ARBEID»</b> <b>17</b>	
3.1	Vurderingstema og momenter.....	17
3.2	Arrangementets innhold .....	17
3.2.1	Tre hovedtyper.....	17
3.2.2	Rent faglige arrangementer .....	18
3.2.3	Rent sosiale arrangementer.....	20
3.2.4	Kombinerte arrangementer .....	21
3.3	Arrangementets formål .....	22
3.3.1	Formålsmomentets to dimensjoner.....	22
3.3.2	Tidsdimensjonen – fremtidsrettet vs. begrunnet i fortiden.....	22
3.3.3	Innholdsdimensjonen – rent faglig vs. rent sosialt .....	24
3.3.4	Tidsdimensjonen og innholdsdimensjonen sett i sammenheng.....	25
3.4	Frivillig, pålagt eller forventet deltakelse .....	26
3.4.1	Grunnlaget for deltakelsen.....	26
3.4.2	Forventninger fra arbeidsgiver og sosialt press .....	26
3.4.3	Arbeidstakerens oppfatning av situasjonen .....	27

3.4.4	Arbeidstakerens rolle .....	28
3.5	Kontroll av risiko .....	29
3.6	Grad av tilknytning og nærhet .....	32
3.6.1	Tilknytning til arrangementet eller ordinær arbeidsdag .....	32
3.6.2	Kundekontakt.....	33
<b>4</b>	<b>KASUISTIKK – ANALYSE AV UTVALGTE TYPETILFELLER .....</b>	<b>36</b>
4.1	Utvalg og analysestrategi .....	36
4.2	Kurs med overnatting.....	36
4.3	Lagbygging .....	38
4.4	Bransjetreff.....	40
4.5	Bedriftsidrett .....	42
4.5.1	Vanlig trim.....	42
4.5.2	Side mot lagbygging .....	43
4.6	Sommerfester og julebord.....	44
4.7	Deloppsummering .....	45
<b>5</b>	<b>KOMPARATIVT PERSPEKTIV .....</b>	<b>47</b>
5.1	Oversikt.....	47
5.2	Svensk rett.....	47
5.3	Dansk rett .....	48
5.4	Sammenligning av moment og typetilfelle .....	49
<b>6</b>	<b>AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER .....</b>	<b>51</b>
6.1	Oppsummering .....	51
6.2	Refleksjoner .....	52
<b>7</b>	<b>KILDELISTE.....</b>	<b>55</b>

# 1 INNLEDNING

## 1.1 Tema for oppgaven

Tema for oppgaven er grensen mellom yrkesskader og fritidsskader, når skaden oppstår under arrangementer i arbeidsgivers regi eller interesse. Jeg vil se på yrkesskadedekningens rekkevidde når skaden oppstår utenom en ordinær arbeidsdag.

Inngangsvilkårene for yrkesskader består av tre kumulative vilkår; «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden». Disse vilkårene blir omtalt som bedriftsvilkårene, og er lovfestet i folketrygdloven § 13-6 andre ledd og yrkesskadedeforsikringsloven § 10. En vurdering av bedriftsvilkårene danner grunnlaget for denne oppgaven.

Hvert år blir ca. 24 000 arbeidsulykker meldt til NAV.<sup>1</sup> Antallet nordmenn som skader seg på jobb anslås å ligge opp mot 100 000 i året.<sup>2</sup> I 2016 ble det i tillegg meldt om 45 arbeidsulykker som fikk dødelig utfall.<sup>3</sup> For den skadelidte vil det ha betydning om skaden blir ansett som en yrkesskade eller en fritidsskade. En skade som ikke er omfattet av yrkesskadedekningen kan bli en betydelig økonomisk belastning. Arbeidsgivere er lovpålagte å ha yrkesskadedeforsikring for sine ansatte, jf. yforsl. § 3.

Arbeidssituasjonen er i kontinuerlig utvikling og grensen mellom yrkesskader og fritidsskader har blitt uklar. Nye arbeidsområder oppstår, og dette skaper rom for nye yrker og stillinger. Sosiale sammenkomster med jobben blir vanligere og «lagbygging» har blitt et innarbeidet begrep i arbeidslivet.<sup>4</sup> Når en arbeidstaker skader seg utenom en ordinær arbeidsdag er det utfordrende å fastslå om vedkommende oppfyller bedriftsvilkårene. Dette gjenspeiles i både rettspraksis og nemndspraksis.

---

<sup>1</sup> Tall fra [www.ssb.no](http://www.ssb.no)

<sup>2</sup> Tall fra [www.noa.stami.no](http://www.noa.stami.no)

<sup>3</sup> Tall fra [www.ssb.no](http://www.ssb.no)

<sup>4</sup> Se Thorson (2014).

## **1.2 Problemstillinger og perspektiv**

Oppgaven tar sikte på å belyse problemstillingene som oppstår når en arbeidstaker skader seg under arrangementer i arbeidsgivers regi eller interesse. Jeg ønsker å redegjøre for hvilke momenter som vektlegges for å skille mellom yrkesskader og fritidsskader, og hvilke situasjoner som skaper problemer. Jeg ser i det videre på om gjeldende regelverk er hensiktsmessig utformet med tanke på dagens arbeidsliv.

Jeg tar for meg erstatningsrettslige og trygderettslige problemstillinger, med utgangspunkt i den tosporede yrkesskadeordningen. Oppgaven har et rent juridisk perspektiv, og er en analytisk fremstilling av gjeldende rett.

## **1.3 Avgrensninger og presiseringer**

Oppgaven tar hovedsakelig for seg skader som oppstår på arrangementer i arbeidsgivers regi, utenom ordinære arbeidssituasjoner. Utmålingsreglene, reglene om årsakssammenheng og arbeidsulykkebegrepet er ikke behandlet, ettersom dette ikke er innenfor oppgavens rammer.

Jeg avgrenser oppgaven mot tilfeller hvor skadelidte er på reise til/fra arbeidsplassen, men slike situasjoner blir nevnt der hvor de kan belyse relevante problemstillinger. Typetilfellet med hjemmekontor blir ikke behandlet. Typetilfellet «seminarer» går gjennom oppgaven som en rød tråd og blir derfor ikke tatt opp som et eget punkt i kapittel 4.

Bedriftsvilkårene generelt blir behandlet i den utstrekning det er nødvendig for den videre fremstilling.

## 1.4 Rettskilder

Bedriftsvilkårene er lovfestet i ftrl. § 13-6 andre ledd, og i yforsl. § 10. Begge bestemmelsene har ordlyden «i arbeid på arbeidstedet i arbeidstiden», og etter forarbeidene er det meningen at de skal tolkes likt.<sup>5</sup> Lovens ordlyd redegjør ikke for *hvordan* bedriftsvilkårene skal tolkes.

Forarbeidene gir noe mer veiledning. Forarbeidene til yrkesskadeforsikringsloven ser på bedriftsvilkårene hver for seg.<sup>6</sup> Det som blir uttalt av interesse er at reise til/fra arbeidstedet vanligvis ikke blir dekket, og at «i arbeidstiden» ikke kan tolkes for strengt. Om «i arbeid» fremgår det at vilkåret ofte får «liten selvstendig betydning». Dette ser ut til å være i motsetning til hva som blir lagt til grunn i rettspraksis.

I en uttalelse fra Y-utvalget fremgår det at arbeidstakere ikke er yrkesskadetrygdet under «private gjøremål».<sup>7</sup> Forarbeidene til folketrygdloven går noe mer inn på bedriftsvilkårene. I NOU 1990: 20 gjennomgås de tre vilkårene.<sup>8</sup> Her fremgår det at «i arbeid» må tolkes videre enn kun det arbeid den ansatte «har i henhold til instruks eller arbeidsordre». Det legges også til grunn at gjøremål knyttet til det ordinære arbeidet er omfattet av yrkesskadedekningen. Om «i arbeidstiden» blir det uttalt at arbeidstakere er dekket i lunsjpauser og liknende. Arbeid utenom ordinær arbeidstid kan også være dekket hvis det har tilknytning til ordinært arbeid. Eksempelvis nevnes skifting til arbeidstøy før vekten begynner, og rydding av utstyr etter at vekten er over. Om vilkåret «på arbeidstedet» blir det gjort presiseringer om dekningen på reise til og fra arbeid, forskjellene mellom ambulerende og stasjonære arbeidsplasser, samt om tjenestereiser. Hovedregelen er at arbeidstakere ikke er dekket på reise til og fra arbeid, med visse unntak.

Etter dette tar ikke forarbeidene for seg bedriftsvilkårenes innbyrdes sammenheng, og går heller ikke i dybden om det enkelte vilkår eller deres rekkevidde. Dette er i noen grad forståelig, da det finnes et stort utvalg ulike situasjoner. I NOU 1990: 20 blir det uttalt på side 586 at utvalget er klar over at bedriftsvilkårene ikke er «helt dekkende», men at det er en «innarbeidet formulering som er presisert gjennom langvarig forvaltningspraksis, en rekke rundskriv, og Trygderettens kjennelser». Det er derfor ikke tilstrekkelig å foreta en tolkning kun ut fra lovens ordlyd og forarbeider.

---

<sup>5</sup> Ot.prp. nr. 44 (1988–89) s. 89.

<sup>6</sup> Ot.prp. nr. 44 (1988–89) s. 13–14.

<sup>7</sup> NOU 1988: 6 s. 35.

<sup>8</sup> NOU 1990: 20 s. 582–586.

I Rundskriv R13-00-G17 fra NAV gis det føringer om spesifikke situasjoner som «teambygging og fritidsaktiviteter med tilknytning til arbeidslivet», i tillegg til en kort gjennomgang av Høyesteretts praksis i *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487) og *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513). Utvalget konkluderer med at grensen for hvilke situasjoner som er yrkesskadedekket ble flyttet da Høyesterett avsa *Akeulykke*, men de foretar ikke noen selvstendig analyse av dommene. Gjennomgangen av bedriftsvilkårene er basert på praksis, som i stor grad er fra Trygderetten.

Jeg har gjennomgått 60 avgjørelser om bedriftsvilkårene og jobbarrangementer, hvorav 39 er fra Trygderetten og resten er fra Høyesterett og lagmannsretten. Dette inkluderer avgjørelser om vektsspørsmål.

Trygderettens praksis er bindende for underinstansene, og når det gjelder den rettskildemessige vekten av Trygderettens avgjørelser har Høyesterett uttalt seg om dette i *Skygge* (Rt. 2005 s. 1757). Her fremgår det at Trygderettens avgjørelser «må tillegges vekt i den utstrekning de kan tas som uttrykk for eller har gitt seg utslag i fast og konsistent praksis. Det som måtte være uttalt i den enkelte avgjørelse, kan derimot ikke tillegges selvstendig rettskildemessig betydning». Dette blir fulgt opp i *Fotball* (Rt. 2006 s. 1642) og *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513). Et stort utvalg avgjørelser fra Høyesterett følger trygderettspraksis uten å ta opp vektsspørsmålet, se blant annet *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487), *Installasjonsinspektør* (Rt. 2000 s. 220) og *Elektromontør* (Rt. 2000 s. 1028).

Kjønstad kommenterer vektsspørsmålet i «Innføring i trygderett». Han presiserer at Trygderetten har et «sterkt domstolspreg», men at den først og fremst er et forvaltningsorgan. Videre sier han seg enig i at Trygderettens avgjørelser bør tillegges stor vekt dersom det dreier seg om «langvarig, fast og konsekvent praksis», og at avgjørelsen har enda større vekt om Trygderetten ble satt med fem eller sju medlemmer.<sup>9</sup> Dette ble også lagt til grunn av Øie i hans doktoravhandling og senere bok.<sup>10</sup>

Ikdahl stiller seg enda mer kritisk enn Kjønstad til hvor stor vekt Trygderettens praksis skal ha.<sup>11</sup> Ikdahl presenterer begrepet «rettskildesløyfer» som er fenomenet som oppstår når rettsinstanser lener seg på hva andre rettsinstanser har lagt til grunn, i stedet for å foreta en selvstendig analyse av rettskilden. Videre mener Ikdahl at Trygderetten ikke har særlige

---

<sup>9</sup> Kjønstad (2009) s. 50–53.

<sup>10</sup> Øie (1994) s. 170.

<sup>11</sup> Ikdahl (2016).

muligheter til å utfordre rettskildesløyfene, og at dette svekker argumentene for å legge vekt på Trygderettens praksis. Ikdahl konkluderer med at uttalelsen om fast og konsistent praksis i *Skygge* (Rt. 2005 s. 1757) ikke bør endre at domstolene må begrunne hvorfor de velger å legge vekt på andre rettsinstansers tolkninger.<sup>12</sup>

Trygderettens avgjørelser har betydning for både underinstansene og for de høyere rettsinstansene, så lenge det dreier seg om en fast og konsistent praksis. Det må uansett tas forbehold om en begrunnelse for valget om å legge vekt på Trygderettspraksis, og spesielt i de tilfeller hvor praksisen får en selvstendig rettskildevekt.

Jeg har sett på 6 uttalelser fra Finansklagenemnda (FinKN). FinKN er satt sammen av fem nemnder, og av disse er det Finansklagenemnda Person sine uttalelser som er relevante for oppgaven. Finansklagenemnda ble dannet i 2010, da Forsikringsklagenemnda ble slått sammen med Bankklagenemnda.<sup>13</sup> Uttalelser fra de tidligere instansene Forsikringsskadenemnda og Forsikringsklagenemnda har samme vekt som uttalelser fra Finansklagenemnda. I det videre vil jeg omtale Finansklagenemnda Person som «FinKN» eller «nemnda».

Vekten av Pasientskadenemndas uttalelser blir gjort rede for i *Sarkom* (Rt. 2008 s. 218). Høyesterett la til grunn at «uttalelser fra Pasientskadenemnda må tillegges vekt i den utstrekning de kan tas som uttrykk for, eller har gitt seg utslag i fast og konsistent praksis», se avsnitt 63. I *Angiografi* (Rt. 2006 s. 1217) og *Skygge* (Rt. 2005 s. 1757) ble det samme lagt til grunn. Det er rimelig å anta at uttalelsene om Pasientskadenemnda har overføringsverdi til andre nemnder, men FinKN sine uttalelser kan i følge Høyesterett ikke tillegges særlig stor vekt. I *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487) la Høyesterett til grunn at uttalelser fra FinKN ikke tillegges noen vekt selv om «det i Forsikringsskadenemndas praksis muligens kan finnes eksempler på at et liknende arrangement er akseptert», se avsnitt 32. Dette ble understreket av lagmannsretten i *Romlingfotball* (LB-2011-83903) som sluttet seg til *Gravøl* og tilføyde at avgjørelsene fra Forsikringsklagenemnda «ikke har stor rettskildemessig vekt».

Etter dette blir uttalelser fra FinKN tillagt en mer begrenset rettskildevekt, i motsetning til Pasientskadenemndas uttalelser som blir likestilt med Trygderettens avgjørelser. Trygderettens praksis er bindende for underinstansene, mens Finansklagenemndas uttalelser kun er rådgivende. Det er likevel bransjepsaksis å følge Finansklagenemndas råd, og

---

<sup>12</sup> Ikdahl (2016) s. 320.

<sup>13</sup> Avtale om Finansklagenemnda mellom Forbrukerrådet, Finans Norge, Næringslivets Hovedorganisasjon, Finansieringsselskapenes forening, Verdipapirfondenes forening og Virke.



selskapene må komme med en begrunnelse hvis de ønsker å gå bort fra nemndas uttalelser. Jeg vil derfor bruke uttalelser fra FinKN når de belyser problemstillinger på en hensiktsmessig måte.

Det er begrenset med juridisk litteratur som omhandler grensen mellom yrkesskader og fritidsskader. Bedriftsvilkårene blir gjort rede for i flere verk om trygd og yrkesskade, men det finnes få dybdeanalyser.<sup>14</sup> Den mest treffende litteraturen var tre artikler publisert i *Tidsskrift for erstatningsrett*.<sup>15</sup> De tre artiklene tar for seg kjernen av denne oppgaven, men får ikke med seg alle nyansene ved en yrkesskade som oppstår utenom en ordinær arbeidsdag. Den juridiske litteraturen på dette rettsområdet består for det meste av analyser av rettspraksis, og de nevnte artiklene ledet meg til verdifulle kilder.

I det videre vil det være retts- og nemndspraksis som danner kildegrunnet for denne oppgaven.

## 1.5 Terminologi

Jeg bruker begrepet «yrkesskade» i tråd med ftrl. § 13-3 første ledd: «En personskade, en sykdom eller et dødsfall som skyldes en arbeidsulykke som skjer mens medlemmet er yrkesskadedekket».

Både «skadelidte» og «medlemmet» kan brukes om den som har blitt yrkesskadet, avhengig av om man har et erstatningsrettslig eller et trygderettslig perspektiv. I denne oppgaven blir begrepet «skadelidte» brukt i både erstatningsrettslige og trygderettslige sammenhenger.

Med «jobbarrangement» siktes det til alle typer hendelser som enten er i regi av arbeidsgiver, eller i arbeidsgivers interesse.

Et viktig skille er mellom et «arrangement» og en «aktivitet». Et arrangement er hele tiltaket sett samlet. Eksempelvis er seminarer, kurs og julebord arrangementer. Arrangementer består av ulike aktiviteter. Typiske aktiviteter på et seminar er foredrag, felles lunsj og gruppeoppgaver.

---

<sup>14</sup> Se Kjørstad (2009), Narvland (2015) og Kjørstad, Syse og Kjelland (2017).

<sup>15</sup> Se Narvland (2007), Sletten (2004) og Wegner og Johannessen (2009).

## 1.6 Fremstillingen videre

Fremstillingen videre består av 5 kapitler. I kapittel 2 presenteres vilkårene og bakgrunnen for yrkesskadedekning. En grunnleggende forståelse av yrkesskadebegrepet og begrepets rekkevidde er nødvendig for resten av oppgaven. Det er også redegjort for bedriftsvilkårene. Kapittel 3 er en gjennomgang av momentene som oftest blir sett på i rettspraksis, i vurderingen av om bedriftsvilkårene er oppfylt. I kapittel 4 presenteres ulike typetilfeller. Kapitlet tar sikte på å kartlegge hvilke situasjoner som danner grunnlag for yrkesskadedekning. I kapittel 5 er det foretatt en komparativ analyse av svensk og dansk rett. Her redegjøres det kort for den svenske og den danske yrkesskadeordningen. Et moment og et typetilfelle er brukt for å illustrere likheter og forskjeller med norsk rett. Kapittel 6 er et oppsummerende kapittel, med avsluttende betraktninger og refleksjoner. Her er temaet for oppgaven belyst fra et fremtidsrettet ståsted, med kommentarer om den nyere utvikling som har skjedd på området.

Med tanke på leservennlighet er dommer og avgjørelser omtalt med populærnavn, som for eksempel *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513). Når en avgjørelse ikke har et populærnavn, har jeg selv navngitt den. Alle kursiveringer er foretatt av meg, med mindre annet er oppgitt.

## 2 INNFORING I PROBLEMOMRÅDET

### 2.1 Yrkesskadeordningens formål

Når en skade eller en sykdom blir godkjent som en yrkesskade, kan skadelidte ha krav på erstatning og trygd. Det er to muligheter til å få kompensasjon; gjennom yrkesskadeforsikring etter yrkesskadeforsikringsloven og gjennom yrkesskadetrygd etter folketrygdloven kapittel 13. Dette blir ofte omtalt som et tosporet system. Erstatningssakene og trygdesakene tar ulike veier, både i rettssystemet og i forvaltningen. I tillegg til ulikheter vedrørende saksgang, skiller erstatningsordningen seg fra trygdeordningen på to sentrale punkter; hensynet bak ordningen og utfallet for den skadelidte.

Folketrygdloven tar for seg mange former for trygd og deres dekningsområde. Jeg vil kun ta for meg lovens kapittel 13 om yrkesskadedekning. For å ha krav på trygd etter ftrl. kap. 13 må tre grunnleggende vilkår være oppfylt. For det første må man være yrkesskadet, jf. ftrl. §§ 13-2 til 13-4. Yrkesskaden eller yrkessykdommen må skyldes en arbeidsulykke. Begrepet arbeidsulykke er forsøkt definert i ftrl. § 13-3, men akkurat hva begrepet omfatter er diskutert i både teori<sup>16</sup> og praksis. Se f.eks. *Schjenken* (Rt. 2013 s. 645), *Kuldeskade* (Rt. 2011 s. 368) og *Myggstikk* (Rt. 2009 s. 1619). Begrepet «arbeidsulykke» skal i likhet med bedriftsvilkårene tolkes likt i både folketrygdloven og yrkesskadeforsikringsloven.<sup>17</sup> For det andre må man være arbeidstaker, student eller annet som er nevnt i ftrl. §§ 13-6 til 13-12, samt medlem i folketrygden. Alle som er bosatt i Norge er pliktige medlemmer av folketrygden etter ftrl. § 2-1. Det tredje grunnleggende vilkåret er bedriftsvilkårene i ftrl. § 13-6 andre ledd er oppfylt.

Bestemmelsene i folketrygdloven er ufravikelige i den forstand at de ikke kan fravikes ved avtale, verken av arbeidstaker eller arbeidsgiver. Arbeidsgiver har ingen mulighet til å innskrenke en arbeidstakers rettigheter. Dette er lovfestet i ftrl. § 1-2. Det samme gjelder for bestemmelsene i yrkesskadeforsikringsloven, jf. yforsl. § 16. I trygdeordningen kan heller ikke trygdesummen bli avkortet på grunn av medvirkning eller uaksomhet, i motsetning til yrkesskadeerstatningen, jf. yforsl. § 14. Dette understreker trygdens rolle som sikkerhetsnett og grunnleggende velferdsgode.

---

<sup>16</sup> Se Kjøenstad (2009) s. 209–210.

<sup>17</sup> Ot.prp. nr. 44 (1988–89) s. 89.

For å være berettiget til erstatning etter yrkesskedeforsikringsloven må flere grunnleggende vilkår være oppfylt. De tre første vilkårene følger av yforsl. § 1. Det første vilkåret dreier seg om skadetypen; kun personskader er dekket. Det andre vilkåret er at man må være en arbeidstaker, jf. yforsl. § 2 bokstav b. Det tredje vilkåret er en geografisk avgrensning; kun arbeidstakere som er ansatt hos *arbeidsgivere i riket* er dekket. Det geografiske vilkåret knytter seg til arbeidsgiver, slik at arbeidstaker hos en arbeidsgiver i riket fortsatt er dekket under arbeid i utlandet.<sup>18</sup>

I tillegg til vilkårene som følger av yforsl. § 1 må vilkårene i yforsl. § 10 være oppfylt. Her fremgår det at yrkesskedeforsikringens dekningsområde er «skader og sykdommer som arbeidstakere påføres i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden». Det er kun skader og sykdommer som nevnt i yforsl. § 11 som er dekket. I tillegg må skaden eller sykdommen ha blitt påført «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden». Bedriftsvilkårenes funksjon er å «avgrense mot skader og sykdom pådratt utenfor arbeidsforhold».<sup>19</sup> De tre bedriftsvilkårene er derfor inngangsvilkår.

Som yrkesskadet har man flere rettigheter enn som fritidsskadet, både når det gjelder erstatning og trygd. Begrunnelsen er at yrkesskadene har oppstått under arbeid i samfunnets interesse, på grunn av en risiko i forbindelse med dette arbeidet.<sup>20</sup> Hensynet bak trygdens yrkesskadedekning er i følge ftrl. § 13-1, jf. ftrl. § 13-2 «å gi særfordeler utover folketrygdens ordinære stønadssystem». Som yrkesskadet har man rett til særskilte ytelser som skal kompensere for tapet av inntekt. Kompensasjonen er oppad begrenset til 6G.

Yrkesskadeerstatning kan anses som en mer vidtrekkende tilleggsordning. Etter yforsl. § 12 dekkes både «lidt tap, tap i framtidig erverv og utgifter som skaden antas å påføre skadelidte i framtiden», i tillegg til eventuell menerstatning. Begrunnelsen for erstatningsordningen er et ønske om et tilleggsvern, som kompensasjon for risikoen arbeidstakere utsetter seg for. Dette utvidede vernet er forankret i tre hovedhensyn; rettferdighet, forebyggelse av konflikter og likhet mellom arbeidstakerne.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> Ot.prp. nr. 44 (1988–89) s. 86.

<sup>19</sup> Se Kjørstad, Syse og Kjelland (2017) s. 294.

<sup>20</sup> Se Sletten (2004) s. 196.

<sup>21</sup> Ot.prp. nr. 44 (1988–89).

Potensielt kan dekningssummen ved erstatning være mye høyere enn ved trygd. Trygden opererer med relativt faste satser, mens erstatningsutmålingen avhenger av den skadelidtes inntekt på skadetidspunktet. Omvendt kan en skadelidt ha rett på trygd men ikke erstatning. Erstatning er ikke en velferdsordning slik som trygden. I en erstatningsvurdering er årsaken for skaden sentral, mens trygdevurderingen dreier seg om skadelidtes behov som følge av skaden.<sup>22</sup> Dette samsvarer med hensynene bak de to ordningene. Erstatningen ivaretar rettferdighet og likhet gjennom en kompensasjon som tilsvarer den skadelidtes faktiske inntekt, mens trygden sørger for økonomisk trygghet ved å gi et velferdsgode alle har krav på.

## 2.2 Presentasjon av bedriftsvilkårene

### 2.2.1 Oversikt over bedriftsvilkårene

Bedriftsvilkårene er lovfestet i både folketrygdloven § 13-6 andre ledd og yrkesskadedeforsikringsloven § 10. Begge betemmelsene formulerer bedriftsvilkårene på samme måte, og det er forutsatt at de skal tolkes likt.<sup>23</sup> Høyesterett la til grunn at «det bør utvises forsiktighet med å tolke bedriftsvilkårene utvidende - utover det som følger av fast trygderettspraksis og av formålet med yrkesskadedekningen, nemlig å gi kompensasjon for den særlige risiko som antas å følge med det arbeid man utfører», se *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487) avsnitt 28. Dette ble fulgt opp i *Fengsel* (LB-2006-75704) hvor en innsatt skadet seg på sykkeltur i fengselets regi. Innsatte er yrkesskadedekkede under «arbeidsvirksomhet i kriminalomsorgens anstalter, i helseinstitusjoner e.l.», jf. yforsl § 2. Lagmannsretten la til grunn at bedriftsvilkårene ikke kunne tolkes utvidende til å gjelde andre aktiviteter som ble tilrettelagt av fengselet.

Vilkårene om at arbeidstakeren må ha vært «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» for å være yrkesskadedekket, er *absolutte* og *kumulative*. Alle de tre vilkårene må være oppfylt for at skadelidte skal kunne være berettiget til erstatning og/eller trygd. Hvordan bedriftsvilkårene vurderes varierer i rettspraksis og i teorien. De tre vilkårene kan vurderes hver for seg, eller i sammenheng. I noen tilfeller blir hvert enkelt av bedriftsvilkårene vurdert uavhengig av de andre. I andre tilfeller blir vilkårene vurdert samlet. Hvilken fremgangsmåte som er hensiktsmessig avhenger av sakens faktum. Det er sjeldent at ett enkelt vilkår kan vurderes helt uavhengig. Selv om et vilkår blir nærmere gjort rede for, vil konklusjonen bero på en helhetsvurdering av alle vilkårene.

---

<sup>22</sup> Kjelland (2016) s.117 og 281.

<sup>23</sup> Ot.prp. nr. 44 (1988 – 89) s. 89.

Når skaden oppstår utenfor det ordinære arbeidsstedet vil vurderingen i mange tilfeller foretas samlet, med hovedvekt på vilkåret «i arbeid». I slike situasjoner kan det tenkes at arbeidsstedet har blitt *midlertidig forflyttet*. Det samme gjelder for arbeidstiden. Det er ikke hensiktsmessig å gjennomgå alle bedriftsvilkårene hver for seg i situasjoner hvor oppfyllelsen av «på arbeidsstedet i arbeidstiden» avhenger av at arbeidstakeren er «i arbeid». Dette er med på å styrke bedriftsvilkårenes innbyrdes sammenheng.

I det videre gjennomgås bedriftsvilkårene hver for seg, i tillegg til de særlige utfordringene som knytter seg til det enkelte vilkår.

### 2.2.2 «i arbeid»

Av de tre bedriftsvilkårene er det vilkåret «i arbeid» som oftest er vurderingstemaet i rettspraksis.<sup>24</sup> Vilåret står i en særstilling fordi det kan *konsumere* de to andre bedriftsvilkårene. Dette betyr at oppfyllelsen av vilkårene «på arbeidsstedet i arbeidstiden» kan avhenge av oppfyllelsen av «i arbeid». Det er kun «i arbeid» som kan ha denne effekten. Selv om begge de andre vilkårene er oppfylt, anses ikke arbeidstakeren automatisk for å være «i arbeid». To avgjørelser er illustrerende; *Bilmekaniker* (TRR-2006-2988) og *Herjing* (TRR-2012-1324). I *Bilmekaniker* oppsto skaden under en slåsskamp mellom to mekanikere. De var begge på sitt ordinære arbeidssted, i sin ordinære arbeidstid. Skadelidte fikk medhold i at han var «i arbeid», fordi slåsskampen var utfallet av en diskusjon om reparasjonsarbeidet han holdt på med. I *Herjing* (TRR-2012-1324) ble utfallet motsatt. Arbeidstakeren skadet seg under «herjing» med en kollega, på arbeidsstedet og i arbeidstiden. Herjingen hadde ingen tilknytning til arbeidsoppgavene, og skadelidte var derfor ikke «i arbeid».

Hva som ligger i vilkåret «i arbeid» blir utdypet av Høyesterett i *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513). Her fremkommer det *tre viktige uttalelser*. For det første er ikke begrepet «i arbeid» hverken helt dekkende eller skarpt avgrenset mot hva som omfattes. For det andre er kjerneområdet av hva som dekkes «utførelse av arbeidstakers ordinære arbeidsoppgaver», men hvis en ulykke rammer arbeidstakeren på arbeidsstedet stilles det ikke noe krav om tilknytning mellom arbeidsoppgavene og ulykken. For det tredje la Høyesterett til grunn at «kriteriet 'i arbeid' har derfor først og fremst betydning når ulykken skjer utenfor arbeidsstedet», se avsnitt 39.

---

<sup>24</sup> Se *RIB-båt* (LH-2008-192629), *Slalåm* (LH-2009-116969) og *Romlingfotball* (LB-2011-83903).

Høyesteretts formulering i *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513) kan forstås slik at det ikke trengs *tilknytning* til arbeidsoppgavene eller ulykken for å være «i arbeid», så lenge arbeidstaker befinner seg på arbeidsstedet. Dette har sannsynligvis ikke vært intensjonen bak utsagnet, da det finnes velkjente avgrensninger i både teori og praksis. Forarbeidene legger til grunn at arbeidstakeren ikke er «i arbeid» når han utfører oppgaver som *hovedsakelig er i egen interesse*.<sup>25</sup> Dette ble uttalt i *Legepågrepelse* (Rt. 2006 s. 1129), og det finnes også støtte for dette synspunktet i tidligere forarbeider.<sup>26</sup>

En nærmere klargjøring av hva som ligger i «i arbeid» fremgår av *Hestesenter* (LA-2013-204513). Her ble en ansatt på et hestesenter skadet av en hest. Lagmannsretten vurderte om skadelidte hadde vært «i arbeid» og uttalte følgende:

«Det kreves heller ikke at aktiviteten som har ført til ulykken utføres daglig. Også oppgaver eller aktiviteter som utføres fra tid til annen omfattes hvis de først ligger innenfor rammen av arbeidstakers oppgaver. I tillegg til ordinære arbeidsoppgaver omfattes aktiviteter som har nær tilknytning til det ordinære arbeidet.»

Uttalelsen i *Hestesenter* viser at «i arbeid» avhenger av arbeidstakerens stillingsbeskrivelse og daglige gjøremål. «I arbeid» omfatter ikke private gjøremål. Krangel eller slagsmål som ikke dreier seg om arbeidsoppgaver eller utførelsen av disse er heller ikke dekket.<sup>27</sup>

### 2.2.3 «på arbeidsstedet»

I vurderingen av «på arbeidsstedet» legges det vekt på hva som er arbeidstakerens ordinære arbeidsted.

Når arbeidstakeren befinner seg utenfor arbeidsstedet må det vurderes *om arbeidsstedet er forflyttet*. Selv om arbeidstakeren befinner seg på arbeidsstedet er det ikke gitt at han er i arbeid, og heller ikke at det er i arbeidstiden. Et eksempel på en slik situasjon er når arbeidstakeren har pause. Det er naturlig at en arbeidstaker bruker pausen sin på gjøremål uten nær tilknytning til arbeidet. Uavhengig av dette er pauser som tas på arbeidsstedet omfattet av yrkesskadedekningen. Pauser på arbeidsstedet «inngår som et naturlig ledd i arbeidet»<sup>28</sup> og har derfor tilstrekkelig nær tilknytning til arbeidet. En arbeidstaker som tilbringer pausen sin

---

<sup>25</sup> NOU 1990: 20 s. 583.

<sup>26</sup> NOU 1988: 6 s. 35.

<sup>27</sup> Se Kjønsstad (2009) s. 208.

<sup>28</sup> NOU 1990: 20 s. 585.

utenfor arbeidsstedet vil falle utenfor yrkesskadedekningen, se *Matpause* (TRR-2011-799). Det er derfor avgjørende å fastslå om arbeidstakeren befant seg på arbeidsstedet under pausen.

Tvilssituasjoner forekommer spesielt når en arbeidstaker tar en kortere pause og går ut. Problemstillingen ble satt på spissen i *Skilt* (TRR-2012-1617) og *Luftepause* (TRR-2014-2317). I begge sakene gikk arbeidstakerne ut bygningene de befant seg i. Spørsmålet var om arbeidstakerne fortsatt *befant seg på arbeidsstedet*. I *Skilt*-avgjørelsen gikk en kursdeltaker ut under lunsjpausen og ble truffet i nakken av kurslokalets navneskilt. Det ble lagt til grunn at skadelidte var yrkesskadedekket, da det måtte påregnes at kursdeltakerene ville ta seg en luftetur. Hun befant seg like utenfor kurslokalet, og hadde ikke bragt seg selv ut av arbeidssituasjonen. I *Luftepause* ble en lærer skadet da hun gikk ut for å lufte seg i lunsjen. Hun falt på skolens område, men dette området ble ikke brøytet eller strødd. Trygderetten delte seg i et flertall og et mindretall. Flertallet ga skadelidte medhold, og la vekt på at hun ikke forlot skolens område. De kunne ikke se at «en kortvarig gåtur på arbeidsstedet hennes tar henne over i den private sfære når hun ikke hadde mer konkrete private formål enn et behov for en kort pause».

Grensen for når arbeidstakere har beveget seg utenfor arbeidsstedet er uklar. I *Matpause* (TRR-2011-799) ble arbeidstakeren ansett for å være utenfor arbeidsstedet da han forlot en varemesse for å kjøpe mat i lunsjen. Maten kjøpte han på en togstasjon like ved messehallen. Skillet mellom å ta seg en luftepause utenfor lokalet og innkjøp av mat i nærheten ble ikke kommentert i avgjørelsen. Muligens kan situasjonen vurderes utfra *avstand til arbeidsstedet*, hvor nærhet trekker i retning av at arbeidstakeren ikke har bragt seg bort fra arbeidsstedet og ut av arbeid.

#### 2.2.4 «i arbeidstiden»

Arbeidstakerens ordinære arbeidstid er sentral ved vurderingen av dette vilkåret. Hva tidsrommet arbeidstaker skadet seg i var avsatt til, er også relevant.

Under kurs, seminar eller lignende, har deltakerne ofte *uvanlige arbeidstider*. I slike situasjoner vil vurderingen av vilkåret om arbeidstid avhenge av hva arbeidstakeren foretok seg da han ble skadet. Når arbeidstakeren skader seg under et arrangement med faglig innhold, er det sentralt om den faglige delen av arrangementet er over.<sup>29</sup> Dette illustrerer avhengighetsforholdet mellom vilkårene.

---

<sup>29</sup> Se *Tillitsvalgtur* (TRR-2013-2470), *Fotballkamp* (TRR-2011-71) og *Dansegulv* (TRR-2008-2185).



Flere avgjørelser fremhever at vilkåret om arbeidstid automatisk er oppfylt hvis arbeidstaker kan sies å være «i arbeid», men ikke omvendt.<sup>30</sup> Tidspunktet for skaden vil *indikere* om arbeidstakeren var i arbeid, se *Tillitsvalgtur* (TRR-2013-2470). Et eksempel som illustrerer skadetidspunktets betydning er *Kurver* (TRR-2000-3188). Her ble en lærer skadet da hun hentet kurver fra loftet sitt klokken 20 på kvelden. Kurvene skulle brukes til å pynte lærerrommet i forbindelse med en overraskelseslunsj dagen etter. Retten la til grunn at arbeidstakeren ikke var yrkesskadedekket, og la vekt på at tidspunktet hun ble skadet på var langt utenfor hennes ordinære arbeidstid. Tidspunktet skaden inntraff på vil dermed kunne ha avgjørende betydning i grensetilfeller.

### 2.3 Bedriftsvilkårenes innbyrdes sammenheng

Bedriftsvilkårene har en *sterk innbyrdes sammenheng* i den forstand at de kan avhenge av hverandre. Spesielt gjelder dette for vilkåret «i arbeid», som kan være avgjørende for om de to øvrige vilkårene er anses oppfylt. Dette følger av *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487) hvor en arbeidstaker ble skadet under en sosial tilstelning som skulle markere nedleggelsen av avdelingen hun jobbet på. I dommens avsnitt 25 la Høyesterett til grunn at bedriftsvilkårene er kumulative, og at det er en «sterk innbyrdes sammenheng mellom dem». Med det mente Høyesterett at dersom vilkåret om å være «i arbeid» er oppfylt, må nødvendigvis vilkårene om å være «på arbeidsstedet, i arbeidstiden» også være oppfylt. Arbeidsstedet og arbeidstiden anses for å være *midlertidig forflyttet* til hvor og når arbeidet foregår.

Synspunktet blir fulgt opp i *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513) hvor en arbeidstaker ble skadet under aking på et seminar. Høyesterett formulerer den innbyrdes sammenhengen slik: «når skaden har skjedd utenfor arbeidsstedet, blir det i praksis i stor grad foretatt en samlet vurdering med hovedvekt på vilkåret 'i arbeid'», se avsnitt 28. Når bedriftsvilkårene ses på samlet kan det fremstå som at det kun er «i arbeid» som blir vurdert. Dette er ikke tilfellet. I *Akeulykke*-dommen og *Gravøl*-dommen fremgår det uttrykkelig at det må foretas en *samlet vurdering* av alle de tre bedriftsvilkårene. Det blir lagt til grunn at vilkårene «på arbeidsstedet i arbeidstiden» er oppfylt dersom arbeidstakeren er «i arbeid». Ingen av de tre kumulative vilkårene blir tilsidesatt, men følger av vilkåret som veier tyngst. Dette er en fremgangsmåte som er i tråd med vurderingsmetoden som blir lagt til grunn i rettspraksis.

---

<sup>30</sup> Se *Minnemarkering* (TRR-2012-2107) og *Snøscooter I* (TRR-2010-27).

Vurderingsmetoden som ble introdusert i *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487) er en *fast og konsistent* praksis og blir jevnlig vist til i rettspraksis, se *RIB-båt I* (TRR-2007-2822), *RIB-båt II* (TRR-2007-2880), *Snøscooter I* (TRR-2010-27) og *Minnemarkering* (TRR-2012-2107). Den sist avsatte uttalelsen er FinKN-2016-275. Saken omhandler en journalist som ble utsatt for trusler etter å ha publisert en artikkel. Her understrekes de samme poengene om midlertidig forflytning og vurderingsmetode, som viser at nyere rettspraksis følger synspunktene fra *Gravøl*-dommen og *Akeulykke*-dommen.

## **2.4 Institusjonelle og prosessuelle forhold**

Det tosporede systemet i yrkesskadedekningen kommer godt til syne gjennom institusjonelle og prosessuelle forhold. Trygderett og erstatningsrett blir i første omgang behandlet i ulike instanser, hvis avgjørelser har ulik prejudikatsvekt. I dette avsnittet blir det redegjort for saksgangen i trygde- og erstatningsaker, samt bevisregler og myndighet overfor andre instanser.

Den trygderettslige delen av yrkesskadedekningen blir regulert av ftrl. kap. 13. Fremsettelse av krav om yrkesskadetrygd blir rettet mot NAV. Vedtaket kan påklages til NAV klageinstans, og deretter til Trygderetten. Kjennelser avsagt i Trygderetten kan overprøves, og sakene blir anket til lagmannsretten. Det er arbeidsgivers ansvar å melde inn yrkesskader til NAV.

I motsetning til mange andre vest-europeiske land har ikke Norge noen forvaltningsdomstol, men Trygderetten har likhetstrekk.<sup>31</sup> Trygderetten opererer uavhengig av departementer og regjeringen, men har ikke myndighet over NAV. Dette betyr at Trygderetten er en uavhengig instans, og er ikke en del av det ordinære forvaltningshierarkiet. Trygderetten behandler for det meste saker om tildeling og utmåling av trygdeytelser. Partene i tvistene er medlemmer i folketrygden og NAV. Det er forvaltningsrettslige saksbehandlingsregler som følges i Trygderetten, så prinsipper som partsøffentlighet og kontradiksjon gjelder.

Den erstatningsrettslige delen av yrkesskadedekningen blir regulert av yrkesskadeforsikringsloven. Krav om erstatning rettes mot forsikringsselskapet arbeidsgiver har tegnet yrkesskadeforsikring i. Ikke-statlige arbeidsgivere plikter å ha forsikring for sine arbeidstakere, jf. yforsl. § 3. Forsikringen tegnes i et privat forsikringsselskap av eget valg.

---

<sup>31</sup> Eksempelvis Sverige, Finland og Tyskland.

Saker med uforsikrede arbeidsgivere behandles av Yrkesskedeforsikringsforeningen (YFF), jf. yforsl. § 7. YFF er opprettet av forsikringsselskaper og dekker uforsikrede arbeidstakere. I motsetning til trygdeordningen er det arbeidstakers ansvar å kreve erstatning fra forsikringsselskapet. I det tilfelle det skulle oppstå en tvist mellom den skadelidte og forsikringsselskapet, kan saken tas til Finansklagenemnda. Hvis partene ikke kommer til enighet her, kan saken tas videre til domstolene. Tingretten blir første instans.

I tillegg til forskjellene i saksgangen, skiller erstatningsordningen seg fra trygdeordningen på to sentrale punkter: Bevisbyrde og medvirkning. Ved erstatning for yrkesskade og årsaksammenheng gjelder det en omvendt bevisbyrde. I følge yforsl. § 11 er det forsikringsselskapet som har bevisbyrden. I trygdesystemet er det motsatt, her har skadelidte selv bevisbyrden.<sup>32</sup> Et illustrerende eksempel på beviserglene i saker om folketrygdloven er *Bevisbyrde* (LE-2007-144099). Her ble en arbeidstaker overfalt og ranet under en tjenestereise i Kazakhstan. Skadelidte klarte ikke å bevise at han ble skadet «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden». Han klarte ikke å oppfylle bevisbyrdeplikten sin, og fikk derfor ikke medhold.

Erstatning for yrkesskade kan falle bort eller reduseres, jf. yforsl. § 14. Dersom skadelidte har medvirket på forsettlig eller grovt uaktsomt vis, vil dette gå utover skadelidtes erstatning. Trygdeytelser kan ikke reduseres eller falle bort ved medvirkning. I alle tilfeller vil det sjelden foreligge en arbeidsulykke når skaden er forårsaket med forsett.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> R13-00-G17, «Beviskravet».

<sup>33</sup> Kjørstad (2003) s. 480.

### **3 GENERELLE ARGUMENTASJONSLINJER – ANALYSE AV «I ARBEID»**

#### **3.1 Vurderingstema og momenter**

En sak har mange aspekter, og ulike momenter er sentrale i ulike saker. Ved å se på hvert enkelt moment, blir faktum systematisk vurdert.

Gjennom en analyse av rettspraksis og trygderettspraksis fremkommer det at *fem momenter* konsekvent blir benyttet i vurderingen av bedriftsvilkårene.<sup>34</sup> Ved å bruke disse fem momentene blir situasjonen skadelidte befant seg i belyst fra ulike sider. Det første momentet er arrangementets innhold. Det andre momentet er formålet med arrangementet. Det tredje momentet er om det var pålagt eller forventet deltakelse på arrangementet. Det fjerde momentet er hvem som var nærmest til å føre kontroll av risikoen ved arrangementet. Det femte vurderingsmomentet er graden av tilknytning og nærhet mellom arrangementet og arbeidstakers ordinære arbeidsoppgaver.

Hvilke momenter som vektlegges avhenger av det konkrete saksforholdet, og er dermed faktumstyrt. I noen saker blir alle bedriftsvilkårene vurdert, mens det i andre saker kun er usikkerhet rundt enkelte vilkår. Hvilket bedriftsvilkår som blir vurdert har innvirkning på hvilke momenter som blir brukt.

#### **3.2 Arrangementets innhold**

##### **3.2.1 Tre hovedtyper**

Arrangementer består av flere aktiviteter. Eksempelvis kan det være lagt opp til foredrag fra klokken 08.00, lunsj fra 12.00 og ballspill fra 14.00. Foredrag, lunsj og ballspill er aktiviteter med ulikt innhold og formål. Om aktiviteten danner grunnlag for yrkesskadedekning avhenger av aktivitetens art. Noen arrangementer består av kun faglige aktiviteter, mens andre kun består av sosiale aktiviteter. En tredje variant er arrangementer med både faglige og sosiale aktiviteter. Arrangementer kan derfor deles opp i tre hovedgrupper; rent faglige, rent sosiale og kombinerte arrangementer. I dette avsnittet presenteres de tre hovedtypene arrangementer hver for seg. Hvilke problemer som knytter seg til hver type arrangement er belyst, og rettspraksis er brukt som illustrerende eksempler.

---

<sup>34</sup> 21 avgjørelser fra Høyesterett og lagmannsretten og 39 avgjørelser fra Trygderetten.

### 3.2.2 Rent faglige arrangementer

Et rent faglig arrangement består av utelukkende faglige aktiviteter. Faglige tiltak er for eksempel seminar, foredrag og kurs. Dersom en arbeidstaker skader seg under et faglig arrangement, taler dette for at arbeidstakeren er yrkesskadedekket. Det er vilkåret «i arbeid» som vurderes når skaden oppstår under et rent faglig arrangement. Arbeidsstedet og arbeidstiden anses som midlertidig forflyttet når «i arbeid» er oppfylt. Dette fremgår i *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487), avsnitt 25:

«Er således arbeidstakeren utenfor sitt ordinære arbeidssted og likevel anses for å være «i arbeid», må man se det slik at arbeidsstedet er flyttet dit arbeidet foregår.»

Selv om en arbeidstaker deltar på et rent faglig arrangement, er han ikke automatisk yrkesskadedekket. Det er ingen garanti for at arbeidstakeren foretar seg noe faglig, selv om arrangement er rent faglig. I vurderingen tas det hensyn til om arbeidstakeren var «i arbeid» på det *nøyaktige tidspunktet* skaden inntraff. Dette formuleres som et spørsmål om arbeidstakeren hadde ført seg ut av arbeidssituasjonen, og over i den private sfære. Gjennom rettspraksis er det gitt retningslinjer for når en arbeidstaker har bragt seg ut av arbeidssituasjonen.

Arbeidstakere kan bringe seg over i den private sfære på to måter: Ved å utføre arbeid som hovedsakelig er av personlig interesse, eller ved annen opptreden av privat karakter. Dette fremgår av forarbeidene:

«Hvis en arbeidstaker derimot blir skadet under arbeid han utfører hovedsakelig i egen interesse, vil skaden etter praksis falle utenfor yrkesskadedekningen - selv om den inntreffer på arbeidsstedet i arbeidstiden.»<sup>35</sup>

Dette er fulgt opp i praksis, eksempelvis i *Bedriftslege* (TRR-1992-2751) og *Fysikalsk behandling* (TRR-2004-3323). I begge avgjørelsene hadde arbeidsgiveren gitt arbeidstakeren tillatelse til å dra til legen. Til tross for at det var i arbeidsgivers interesse at de ansatte holdt seg friske, ble legebesøkene ansett som private gjøremål. I *Fysikalsk behandling* ble følgende lagt til grunn:

«Arbeidstaker som skades mens han driver med andre øvrige aktiviteter i egen interesse, vil ikke være omfattet av yrkesskadedekningen selv om den inntraff på arbeidsstedet i arbeidstiden. Han er da ikke «i

---

<sup>35</sup> NOU 1990: 20 s. 583.

arbeid» i denne sammenheng. Som eksempel nevner vi arbeidstaker som hugger ved til privat bruk i arbeidstiden, eller eksperimenterer med farlige stoffer.»

Avgjørelsene viser at en arbeidstaker ikke automatisk er yrkesskadedekket under et rent faglig arrangementet, og heller ikke under en ordinær arbeidsdag. Hvilken aktivitet arbeidstakeren bedrev da han ble skadet er avgjørende. Dette synspunktet har lenge vært akseptert i juridisk teori.<sup>36</sup>

Hvile- og spisepauser er regnet som en del av arbeidstakerens ordinære arbeidsdag. Dette fremgår av forarbeidene. Her blir det fremhevet at «[b]egrepet i arbeid omfatter også gjøremål som har tilknytning til det ordinære arbeidet», som konkret inkluderer «skifting til arbeidsklær, hvilepauser, vanlige trimaktiviteter og lunsjpauser på arbeidsstedet».<sup>37</sup> Dette er fulgt opp i *Slalåm* (LH-2009-116969) hvor det ble lagt til grunn at etter «langvarig retts- og trygderettspraksis er arbeidstakere yrkesskadedekket i videre utstrekning enn lovens ordlyd isolert sett tilsier. Det er på det rene at hvile- og spisepauser, hotellseminarer og andre faglige utflukter vanligvis er omfattet». Ut fra kildene over er arbeidstakeren yrkesskadedekket under alminnelige pauseaktiviteter. Dette gjelder med forbehold om at arbeidstakeren befinner seg på arbeidsstedet, se punkt 2.3.2 i oppgaven.

Et unntak fra forbeholdet er når pauseaktiviteten har tilknytning til arrangementet som arbeidstakeren deltar på. Dette unntaket formuleres ikke uttrykkelig i forarbeidene, men fremgår av praksis. Hvis det dreier seg om en alminnelig pauseaktivitet kan det være unaturlig å skille pausen fra resten av arrangementet, også når arbeidstakeren beveger seg bort fra arbeidsstedet. Dette var tilfellet i *Temadag* (TRR-2006-3938). Arbeidstakeren deltok på en obligatorisk temadag av rent faglig karakter. Under en pause ble arbeidstakeren skadet på gåtur. Gåturen var en post på programmet, men hadde ikke faglig innhold. Gåturen ble ansett som en «alminnelig aktivitet i en pause», og det var unaturlig å skille pausen fra resten av arrangementet. Det var derfor tilstrekkelig tilknytning mellom gåturen og arbeidstakerens ordinære arbeid.

Hvis det dreier seg om uvanlige pauseaktiviteter, avhenger dekningen av hvordan pausen er lagt opp og forholdene på arrangementet. For at arbeidstakeren skal være «i arbeid» under en pauseaktivitet, er det ikke tilstrekkelig at aktiviteten ble foreslått av arbeidsgiver. Det er heller

---

<sup>36</sup> Se Kjørstad (1979) s. 50, Nygaard og Holgersen (1987) s. 133 og Kaltenborn (1995) s. 21.

<sup>37</sup> NOU 1990: 20 s. 583.

ikke nok at aktiviteten ble gjort sammen med kollegaer, se *Dansegulv* (TRR-2008-2185). Her ble det lagt til grunn at «yrkesskadedekning ikke gjelder for enhver situasjon hvor det er en sosial aktivitet mellom kollegaer».

I *Slalåm I* (TRR-2008-1121) og *Slalåm II* (TRR-2011-1097) gis det en gjennomgang av hva som kreves for at en arbeidstaker skal være yrkesskadedekket under en pauseaktivitet. I begge avgjørelsene deltok arbeidstakerne på rent faglige seminarer. Seminarene hadde en lengre pause som deltakerne kunne benytte til friluftsliv, deriblant slalåm. Det ble lagt til grunn at slalåm ikke er en alminnelig pauseaktivitet. Slalåmen hadde ingen tilknytning til seminaret, og det var arbeidstakernes egne valg å stå på slalåm. De hadde derfor bragt seg selv over i den private sfære. Det var aktiviteten som arbeidstakerne *valgte* å delta på som gjorde at de ikke var «i arbeid». *Slalåm I* ble anket til lagmannsretten, og fulgt opp i *Slalåm* (LH-2009-116969). Lagmannsretten sluttet seg til Trygderettens vurdering.

Grensen mellom faglige aktiviteter og ikke-faglige aktiviteter kan være uklar. *Sykkeltur* (TRR-2005-2329) er illustrerende. Arbeidstakeren skadet seg på sykkeltur i forbindelse med en seksjonssamling. Trygderetten la til grunn at seksjonssamlingen hadde faglige innslag, spørsmålet var om sykkelturen var av slik faglig art. Det ble lagt vekt på hvordan sykkelturen var tilrettelagt av arbeidsgiver, og om den kunne relateres til formålet med samlingen. Videre ble det lagt til grunn at hva sykkelturen var *omtalt* som i programmet eller av arbeidsgiver, ikke kunne være avgjørende. Retten kom til at sykkelturen enten var av faglig art, eller måtte anses som transport mellom arbeidssteder arrangert av arbeidsgiver. Begge situasjonene faller inn under yrkesskadedekningen.<sup>38</sup>

### 3.2.3 Rent sosiale arrangementer

Rent sosiale arrangementer inkluderer ingen faglig aktiviteter. Arrangementets tilknytning til arbeidslivet er eksempelvis at arbeidsgiver arrangerer og/eller betaler for aktiviteten. Typiske rene sosiale arrangementer er sommerfester, fredagspils og julebord. Når en arbeidstaker deltar på et rent sosialt arrangement er han som hovedregel ikke «i arbeid» eller yrkesskadedekket. Det er poengtert i forarbeidene<sup>39</sup> og i juridisk teori<sup>40</sup> at arbeidstakere ikke automatisk er «i arbeid» bare fordi de er sammen med kollegaer. Dette blir gjentatt i *Dansegulv* (TRR-2008-2185).

---

<sup>38</sup> NOU 1990: 20 s. 584.

<sup>39</sup> NOU 1990: 20 s. 584.

<sup>40</sup> Se Skårberg og Reusch (2003) s. 44.

Skaden må ha tilknytning til arbeidstakerens ordinære arbeidsoppgaver. Dette fremgår av *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487), hvor arbeidstakeren skadet seg under et arrangement som skulle markere nedleggelsen av en avdeling. Høyesterett sa seg enig i at «tilknytning og nærhet til det ordinære arbeid er det viktigste kriterium» og at de vanskelig kan «se noen aktuell forbindelse til As arbeidssituasjon - utflukten var som nevnt blottet for faglige innslag». Linjen fra *Gravøl*-dommen har blitt fulgt opp i senere praksis, se eksempelvis *Romlingfotball* (LB-2011-83903), *Sosialiseringstur* (TRR-2011-1313) og *Snøscooter 1* (TRR-2010-27).

Det finnes unntak fra hovedregelen om at arbeidstakere ikke er dekket under rene sosiale arrangementer. Et rent sosialt arrangement vil kunne danne grunnlag for yrkesskadedekning dersom arbeidstakeren kan sies å være «i arbeid». Dette betyr at arbeidstakerens deltakelse på arrangementet enten må gagne arbeidsgiver, eller så må arbeidstakeren ha deltatt *på grunn* av arbeidsgiver. I så fall har arrangementet tilknytning til arbeidstakerens ordinære arbeidsoppgaver. Arrangementets formål og bakgrunnen for arbeidstakerens deltakelse er avgjørende.

#### 3.2.4 Kombinerte arrangementer

Kombinerte arrangementer har både faglige og sosiale elementer. Eksempler på kombinerte tiltak er seminar med foredrag og påfølgende middag, eller bransjetreff med presentasjoner på dagtid og sosial sammenkomst på kvelden. Et illustrerende eksempel på et kombinert arrangement er *Fotballkamp* (TRR-2011-71), hvor skadelidte deltok på et årlig virksomhetsseminar. Den første halvdelen av seminaret hadde faglig innhold, mens den andre halvdelen bestod av sosiale aktiviteter som fotball og konsert. Spørsmålet var når arbeidstakeren var «i arbeid», og når han trådte ut av arbeidssituasjonen. I likhet med vurderingen som tas ved et rent faglig arrangement, er det aktiviteten arbeidstakeren drev med som er avgjørende. I dette tilfellet oppsto skaden under fotballspill som ikke hadde noen tilknytning til arrangementet. Skadelidte fikk derfor ikke medhold.

Arrangementets innhold er retningsgivende for om en arbeidstaker er yrkesskadedekket under deltakelsen. Innholdsmomentet er bare ett av flere vurderingsmomenter, og er ikke avgjørende alene. Hvilken aktivitet arbeidstakeren holdt på med da skaden inntraff, vil veie tyngre enn hvilken type arrangement det dreier seg om.



### 3.3 Arrangementets formål

#### 3.3.1 Formålsmomentets to dimensjoner

Formålsmomentet tar sikte på å klarlegge *hvorfor* arrangementet ble opprettet. Bedriftsvilkårene krever at en arbeidstaker skal være «i arbeid» for å være yrkesskadedekket. Rimelighetshensyn tilsier at en arbeidstaker skal være yrkesskadedekket så lenge han er i tjeneste for arbeidsgiveren sin. For å avgjøre om en arbeidstaker er i arbeidsgivers tjeneste må det skilles mellom fremtidsrettede og fortidsforankrede arrangementer. På et fremtidsrettet arrangement likestilles arbeidstakerens deltakelse på arrangementet med ordinært arbeid. Ved å likestille aktiviteter som gagnar arbeidsgiver på lang sikt med ordinært arbeid, utvides rammen for når arbeidstakeren er yrkesskadedekket. Arbeidstakeren kan dermed være i arbeidsgivers tjeneste selv når aktiviteten ikke er i direkte relasjon til hans ordinære arbeidsoppgaver.

I det videre er de ulike aspektene ved formålsmomentet delt opp i to dimensjoner; en tidsdimensjon og en innholdsdimensjon. De to dimensjonene er gjort rede for hver for seg, og deretter ses de på i sammenheng med hverandre.

#### 3.3.2 Tidsdimensjonen – fremtidsrettet vs. begrunnet i fortiden

Faglig innhold og aktiviteter som styrker fremtidig samarbeid kjennetegner arrangementer med fremtidsrettede formål. Et arrangement med et fremtidsrettet formål har tilknytning til arbeidstakerens ordinære arbeid både når arrangementet er faglig, og når det har et rent sosialt innhold. Hvis det kan legges til grunn at arrangementet er fremtidsrettet, taler det for at arbeidstakerne er yrkesskadedekket under arrangementet. Et arrangement begrunnet i fortiden vil trekke i motsatt retning. Arrangementer som er begrunnet i fortidens hendelser er for eksempel sammenkomster for å feire et godt resultat, eller for å markere slutten på et samarbeid.

Selv om andre momenter trekker i retning av at arbeidstakeren er yrkesskadedekket, kan fortidsbegrunnelsen være nok til et motsatt resultat. I *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487) ble det redegjort for sammenhengen mellom formål og arrangementets tilknytning til arbeidstakerens ordinære arbeid. Arbeidstakeren ble skadet under en sosial utflukt som skulle markere nedleggelsen av en avdeling. Det ble lagt avgjørende vekt på at «tiltaket hovedsakelig var begrunnet i fortidens samarbeid, og at det var uten faglig innhold», se avsnitt 29. Videre bemerket retten at «tilknytning og nærhet til det ordinære arbeid er det viktigste kriterium», se avsnitt 31. Det fantes ingen tilknytning eller nærhet til arbeidstakerens ordinære arbeid, fordi arrangementet var bakoverskuende. Til tross for at arbeidstakeren følte seg presset til å delta,

at arrangementet var betalt av arbeidsgiver og innenfor ordinær arbeidstid, mente retten at utflukten *utvilsomt* ikke dannet grunnlag for yrkesskadedekning. Formålsmomentet sammen med tilknytningsmomentet var så tungtveiende at de andre momentene ble satt til side.

Et annet eksempel hvor arrangementet var begrunnet i fortiden er *Romlingfotball* (LB-2011-83903). En arbeidstaker ble skadet på en sommerfest hvor han spilte fotball med en trakt foran ansiktet som innsnevret synsfeltet. Lagmannsretten la til grunn at:

«Sommerfesten har mange likhetspunkter med 'Gravøl-dommen' ved at den framsto som en markering av at en epoke var over». Videre ble det trukket frem flere likhetstrekk mellom sommerfesten og arrangementet i *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487), blant annet at '[i] likhet med 'Gravøl-dommen' hadde sommerfesten ikke preg av å være en fremtidsrettet motivasjonssamling med 'teambuilding' som formål.»

På grunn av arrangementets formål fikk ikke skadelidte i *Romlingfotball* medhold.

Analysene av rettspraksis viser at arrangementer begrunnet i fortidens samarbeid ikke danner grunnlag for yrkesskadedekning. Trygderetten la seg på samme linje i *Sosialiseringstur* (TRR-2011-1313) hvor skaden oppsto under en tur til utlandet med kollegaer. Et likhetstrekk i avgjørelsene er at aktivitetene skadene oppsto under ikke hadde innvirkning på et fremtidig samarbeid. Arbeidsgiverne hadde ingen nytte av at arbeidstakerne deltok på arrangementene. Arrangementer begrunnet i fortidens samarbeid danner ikke grunnlag for yrkesskadedekning, fordi slike arrangementer ikke har tilstrekkelig tilknytning eller nærhet til arbeidstakerens ordinære arbeid. Et unntak fra dette er når arrangementet er begrunnet i fortiden og *samtidig* har et fremtidsrettet formål.

Et illustrerende eksempel på et arrangement som var begrunnet i fortiden og hadde et fremtidsrettet formål i tillegg, er *Minnemarkering* (TRR-2012-2107). Arbeidstakeren skadet seg under en minnemarkering for en avdød kollega. Minnemarkeringen var et rent sosialt arrangement, arrangert av arbeidsgiver. Relasjonsbygging var ikke hovedformålet. Det ble lagt vekt på at minnemarkeringen skilte seg fra rene sosiale arrangementer som fester, lønningsspils og utflukter. Minnemarkeringen hadde et fremtidsrettet formål i den forstand at den ville skape samhold blant den avdødes kollegaer. Minnemarkeringen var derfor et «viktig arbeidsmiljømessig tiltak også for situasjonen framover». På grunn av skadelidtes rolle i bedriften og arrangementets fremtidsrettede formål, var hun «i arbeid» under minnemarkeringen. Dette viser at arrangementer og aktiviteter kan ha flere formål. Det avgjørende er om arbeidsgiver vil ha noen nytte av at arbeidstakerne deltar.

### 3.3.3 Innholdsdimensjonen – rent faglig vs. rent sosialt

Formålsmomentet henger nært sammen med innholdsmomentet. Det må påpekes at det selve aktiviteten som vurderes i denne sammenheng, og ikke hele arrangementet. En aktivitet er enten faglig eller sosial, selv om arrangementet er kombinert. Et foredrag på et kombinert arrangement er rent faglig, mens middagen etterpå kan være rent sosial. Når aktiviteter har faglig innhold, vil de også være fremtidsrettede. En faglig aktivitet er til nytte for bedriften i tiden fremover, og har derfor et fremtidsrettet formål.

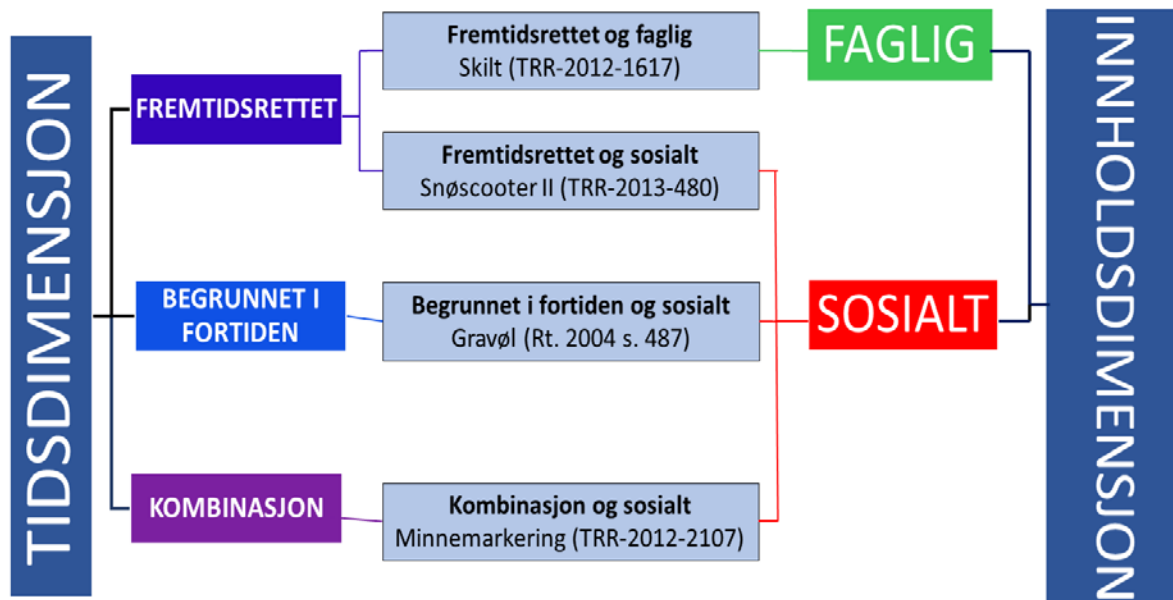
Tvilstilfellene oppstår når skaden inntreffer under en ren sosial aktivitet. Hvilket formål en ren sosial aktivitet har, avhenger av arrangørens intensjon. Rene sosiale aktiviteter som er begrunnet i fortiden danner ikke grunnlag for yrkesskadedekning, se *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487). En arbeidstaker kan derfor kun være yrkesskadedekket under en ren sosial aktivitet, dersom aktiviteten er fremtidsrettet.

En ren sosial aktivitet med et fremtidsrettet formål, kan ha en side mot lagbygging. Flere avgjørelser fra Trygderetten er eksempler på dette, se *Klatring* (TRR-2016-942), *Curling I* (TRR-2010-1333) og *Curling II* (TRR-2012-1198). I *Curling II* skadet arbeidstakeren seg under curlingspill i arbeidsgivers regi. Det ble lagt til grunn at aktiviteten var rent sosial. Spørsmålet var i hvilken utstrekning en sosial aktivitet med hensikt om lagbygging, kunne være omfattet av yrkesskadedekningen. Trygderetten viste til *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487), hvor utflukten var begrunnet i «fortidens samarbeid». I *Curling II*-avgjørelsen ble det lagt til grunn at curlingen var «av betydning for fremtidig samarbeid», i motsetning til aktiviteten i *Gravøl*-dommen. Skadelidte fikk derfor medhold i sitt krav om yrkesskadedekning. Aktivitetene i begge avgjørelsene var rent sosiale, men på grunn av ulike formål fikk avgjørelsene motsatte utfall. Den linjen Trygderetten la seg på i *Curling II* (TRR-2012-1198) ble fulgt opp i *Snøscooter II* (TRR-2013-480). Her ga retten medhold til en arbeidstaker som skadet seg under en snøscootertur på ledersamling, med henvisning til blant annet *Curling II*.

### 3.3.4 Tidssdimensjonen og innholdsdimensjonen sett i sammenheng

I vurderingen av hva formålet med arrangementet er, må begge dimensjonene ses på i sammenheng. I tidssdimensjonen er det tre alternativer for hvorfor aktiviteten ble arrangert: Fordi bedriften vil ha utbytte av det i fremtiden, som en følge av hendelser i fortiden, eller en kombinasjon. I innholdsdimensjonen finnes det to alternativer: Aktiviteten var enten faglig eller sosial. Når et arrangement har både faglige og sosiale elementer, legges den *konkrete aktiviteten* arbeidstaker skadet seg under til grunn.

For å finne formålet ved en aktivitet, velges alternativene som passer fra hver dimensjon. Eksempelvis kan en aktivitet være begrunnet i fortiden og sosial som i *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487), eller fremtidsrettet og sosial som i *Snøscooter II* (TRR-2013-480). Når formålsmomentet blir delt inn i ulike dimensjoner, er det enklere å se hvilke linjer som blir fulgt i rettspraksis. Det gir en oversiktlig veiledning i vurderingen av momentet. Dette blir illustrert av figur 1. Her er alle alternativene fra hver dimensjon oppstilt.



Figur 1. Formålsdimensjonene

Til høyre i figuren er tidssdimensjonen og de tre alternativene fremtidsrettet, begrunnet i fortiden eller kombinasjon. Til venstre er innholdsdimensjonen og de to alternativene faglig eller sosialt. Figuren viser konkrete saker fra rettspraksis som illustrerer resultatet av å kombinere alternativer fra de to dimensjonene. Kombinasjonene «begrunnet i fortiden og faglig» og «kombinasjon og faglig» er ikke mulige, da faglige aktiviteter alltid er fremtidsrettede.

### 3.4 Frivillig, pålagt eller forventet deltakelse

#### 3.4.1 Grunnlaget for deltakelsen

Momentet om frivillig deltakelse klargjør om arbeidstakeren var pålagt eller forventet å delta på arrangementet. Det er på det rene at arbeidstakere ikke kan *tvinges* til å være med på sosiale tilstelninger. Forventninger og press fra arbeidsgiver kan likevel være nok til at deltakelsen ikke kan sies å være frivillig. Dette følger av *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513), hvor en arbeidstaker ble skadet under aking på et seminar.

Når arbeidstakeren deltar frivillig, taler det for at arbeidstakeren ikke er «i arbeid» under arrangementet. Rettspraksis og juridisk teori gir retningslinjer for hva som ligger i «frivillig deltakelse».<sup>41</sup> At avståelse fra arrangementet ikke medfører noen risiko for arbeidstaker, blir trukket frem som et moment i blant annet *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487) og *Slalåm* (LH-2009-116969). I flere avgjørelser ble det lagt til grunn at deltakelsen var frivillig, fordi den ikke var pålagt. Dette er tilfellet i *Romlingfotball* (LB-2011-83903), *RIB-båt III* (TRR-2013-2460) og *Skiulykke* (TRR-2013-1686). Pålagt deltakelse likestilles ikke med forventet deltakelse. Hvis arbeidstakeren er pålagt å delta, regnes han for å være «i arbeid». Tvilstilfellene oppstår når arbeidstakeren blir utsatt for press, eller når det forventes at arbeidstakeren skal delta.

For å avgjøre om deltakelsen var frivillig, gjennomgås flere momenter. Forventninger fra arbeidsgiver og sosialt press, arbeidstakerens oppfatning av situasjonen og arbeidstakerens rolle vurderes. I det følgende blir hvert av momentene sett på, med eksempler fra rettspraksis som illustrasjoner.

#### 3.4.2 Forventninger fra arbeidsgiver og sosialt press

Forventninger fra arbeidsgiver og sosialt press kan føre til at arbeidstakeren deltar på noe han i utgangspunktet ønsker å avstå fra. Selv om arbeidstakeren *kun* deltar på grunn av forventninger fra arbeidsgiver, er det ikke gitt at aktiviteten danner grunnlag for yrkesskadedekning. I *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487) kunne skadelidte i utgangspunktet ikke delta på arrangementet fordi hun måtte passe barna sine. Etter å ha fått tilbakemeldinger fra både personalsjefen og andre kolleger om at hun burde bli med, fant hun en barnevakt og deltok. Høyesterett la til grunn at deltakelsen var frivillig, til tross for at skadelidte «opplevde et press i retning å delta, også fra sin overordnede side», se avsnitt 29.

---

<sup>41</sup> Se Wegner og Johannessen (2009) og Narvland (2007).

Etter min mening er Høyesteretts vurdering i *Gravøl* noe spesiell, ettersom arbeidstaker følte at hun måtte tilsidesette sine private gjøremål for å delta på arrangementet. Jeg finner støtte for dette synspunktet i *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513). I likhet med vurderingen i *Gravøl*-dommen anså retten i *Akeulykke*-dommen arbeidstakeren for å være «i arbeid», dersom deltakelsen var pålagt fra arbeidsgiver. I *Akeulykke* gikk retten videre og la en utvidende tolkning til grunn i forståelsen av hva som måtte regnes som «pålagt» fra arbeidsgiver:

«Dersom arbeidsgiveren pålegger arbeidstakeren å delta på en bestemt aktivitet, må aktiviteten som den store hovedregel anses for å ha skjedd 'i arbeid'. Dette må være tilfellet selv om aktiviteten er av en slik art at arbeidstakeren arbeidsrettslig sett har adgang til å reservere seg mot å delta. Og det kan ikke uten videre være avgjørende at det gjelder en aktivitet som arbeidstakeren ikke har plikt til å utføre i henhold til instruks eller arbeidsordre. Også aktiviteter som arbeidsgiveren forventer at arbeidstakeren skal delta på, må som hovedregel være omfattet dersom tilknytningskravet for øvrig er oppfylt.» (avsnitt 44)

Høyesterett i *Akeulykke*-dommen inntar et annet, mer liberalt standpunkt til pålagt deltakelse enn hva de gjorde i *Gravøl*-dommen. I *Akeulykke* er det inntatt en reservasjon. Det forutsettes at tilknytningskravet må være oppfylt dersom forventning om deltakelse skal likestilles med pålagt deltakelse. Uttalelsene om pålagt deltakelse i *Akeulykke*-dommen ble fulgt opp i *Klatring* (TRR-2016-942) hvor en arbeidstaker skadet seg under klatring på et seminar. Etter *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513) og *Klatring* (TRR-2016-942), kan en forventning om deltakelse føre til at arbeidstakeren var «i arbeid».

### 3.4.3 Arbeidstakerens oppfatning av situasjonen

Det neste spørsmålet er fra hvilket synspunkt forventningen skal sees fra; arbeidsgivers eller arbeidstakers. Hva arbeidsgiver faktisk har gitt uttrykk for og ment, kan være noe annet enn hva arbeidstaker har oppfattet. Høyesterett tar ikke for seg denne problemstillingen i *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513). Flere avgjørelser fra lagmannsretten og Trygderetten berører temaet så vidt. I lagmannsrettens dom *Akeulykke* (LB-2012-174819)<sup>42</sup> la retten til grunn at det ikke kunne være avgjørende at skadelidte følte seg forpliktet til å delta. Skadelidtes oppfatning av situasjonen ble ikke tatt i betraktning, i motsetning til hva Trygderetten gjorde i *Klatring* (TRR-2016-942). Her la retten til grunn at det var «nokså klart at det var ei forventning om deltaking».<sup>43</sup> Bevisene for at forventningen var reell bestod av en erklæring fra en tidligere kollega, en erklæring fra en leder, samt erklæringer som viste at skadelidte hadde

---

<sup>42</sup> Anket til Høyesterett og behandlet som *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513).

<sup>43</sup> Rettens kursivering.

utsatt en privat middag på grunn av arrangementet. Retten la til grunn at skadelidte opplevde arrangementet som «jobb-relatert», og ga skadelidte medhold.

Problemstillingen blir ikke satt på spissen i *Klatring* (TRR-2016-942), men avgjørelsen viser at skadelidtes egen oppfatning ikke er ubetydelig. At Trygderetten i *Klatring* legger seg på en linje som er mildere mot skadelidte, kan være en følge av Høyesteretts uttalelser i *Akeulykke*. Lagmannsretten har ikke være like konsekvente. I *RIB-båt* (LH-2008-192629) nevner retten at det «er åpenbart» at skadelidte følte seg «reelt forpliktet til å delta på turen, og at dette også ble forventet av arbeidsgiver». I *RIB-båt* fra 2008 tar lagmannsretten skadelidtes oppfatning med i vurderingen, mens de i *Akeulykke* fra 2012 avfeier skadelidtes oppfatning som et moment.

#### 3.4.4 Arbeidstakerens rolle

Arbeidstakerens rolle på arbeidsplassen kan ha innvirkning på om deltakelsen er forventet. På et rent sosialt arrangement uten lagbyggingshensikt, vil en arbeidstaker uten en spesifikk rolle i de fleste tilfeller ikke være yrkesskadedekket. En leder vil kunne ha en mer vidtgående yrkesskadedekning, som følge av en sterkere forventning om deltakelse. I *Minnemarkering* (TRR-2012-2107) oppsto skaden under en minnemarkering for en avdød kollega. Den skadelidte var én av to ledere og den avdøde hadde vært den andre. Trygderetten understreket at skadelidtes stilling i firmaet, samt hennes rolle under minnemarkeringen medførte «ei klar forventning om at ho deltok på minnemarkeringa». Retten konkluderte med at arrangementet hadde en så nær tilknytning til skadelidtes arbeid at hun var yrkesskadedekket.

I *Minnemarkering*-avgjørelsen la Trygderetten vekt på den ansattes lederrolle. Hvordan situasjonen ville ha vært dersom en av de øvrige ansatte hadde skadet seg under markeringen ble ikke tatt opp. Ut fra rettspraksis er det ikke nødvendigvis bare ledere som kan være bedre dekket enn andre arbeidstakere. Arbeidstakerens *rolle på det spesifikke arrangementet* kan også ha betydning. Et eksempel på dette er *Curling I* (TRR-2010-1333). Trygderetten la vekt på at skadelidtes fremmøte var obligatorisk, fordi hennes deltakelse var av betydning for hele programmet. Skadelidtes deltakelse på arrangementet var spesielt viktig fordi hun nettopp hadde byttet avdeling, og skulle bli kjent med de nye kollegaene sine. I tillegg skulle hun stå for et faglig innslag under arrangementet. Til tross for at skaden fant sted under curlingspill og etter at det rent faglige programmet var over, fikk skadelidte medhold.

Et spørsmål som oppstår i forbindelse med arbeidstakeres ulike roller er *hvor stor betydning* den ansattes rolle skal ha, og om resten av arbeidstakerne også hadde vært yrkesskadedekkede på det samme arrangementet. Det er gunstig for alle parter at arbeidstakerne får muligheten til

å bli kjent med den nye lederen sin, og hvis ingen møter opp vil arrangementet være uten nytte.<sup>44</sup> Av avgjørelsene som er gjennomgått i forbindelse med denne oppgaven, finnes det kun én som nevner oppmøte som moment. I *Firehjuling* (TRR-2006-3999) ble arbeidstakeren skadet under utendørsaktiviteter på seminar. Aktiviteten var en del av seminarprogrammet og deltakelsen var forventet. Førstvoterende uttalte at det vil bli et «problem for arbeidsgiver som arrangør» dersom ingen av arbeidstakerne deltok. Det kan se ut som at forventning om deltakelse gradvis har blitt et viktigere moment i rettspraksis, og at dette momentet derfor ikke har blitt problematisert i flere avgjørelser.

Hvor *rettferdig* en slik løsning er, kan diskuteres. At enkelte arbeidstakere er yrkesskadedekket under et arrangement på grunn av rollen sin, står i et motsetningsforhold med yrkesskadedekningens formål om likhet arbeidstakerne imellom.<sup>45</sup> Det kan argumenteres for at arbeidstakerens rolle bare har noe å si for når arbeidstakeren er dekket, og hvem som er dekket. Likhetsformålet er ivaretatt, men kun når en arbeidstaker allerede er omfattet av yrkesskadedekningen.

### 3.5 Kontroll av risiko

Momentet handler om hvem som har kontrollen over risikoen knyttet til aktiviteten som utføres. Av rettspraksis fremgår det at kontroll av risiko ikke er et uavhengig moment. Spesielt må kontroll av risiko sees i sammenheng med forventet deltakelse. Ofte blir det fastslått at aktiviteten ble organisert av arbeidsgiver. I slike tilfeller blir ikke «kontroll av risiko» vurdert. Eksempler på dette finnes i *Curling I* (TRR-2010-1333) og *Curling II* (TRR-2012-1198). I begge avgjørelsene ble arbeidstakerne skadet under curlingspill som var arrangert av arbeidsgiver.

En arbeidstaker kan nekte å bli med på aktiviteter. Til tross for muligheten til å avstå, kan arbeidstakers reelle valg og kontroll over situasjonen være kraftig begrenset. Situasjoner med forventet deltakelse er et slikt eksempel. *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513) handlet om en lagbyggingsaktivitet der arbeidstaker var forventet å delta. Kontroll av risiko ble trukket frem som et moment:

«I tillegg kommer at arbeidsgiveren arrangerte og betalte for aktiviteten og på denne måten hadde mulighet til å kontrollere risikoen. Arbeidstakerne hadde derimot mer begrensede muligheter til å

---

<sup>44</sup> Påpekt i juridisk litteratur, se Narvland (2007).

<sup>45</sup> Ot.prp. nr. 44 (1988–89) s. 5 og 54.



kontrollere den nokså risikopregede aktiviteten. Yrkesskadedekningens formål - å sikre mot risiko man utsettes for i arbeid - tilsier at arbeidstakeren ikke bærer risikoen i et slikt tilfelle.» (avsnitt 51)

Det er arrangøren som står nærmest til å minimere risikoen. Dette ble trukket frem i *Klatring* (TRR-2016-942). Her fremgår det «at det var arbeidsgjevar som var arrangør av den aktuelle aktiviteten som førte til ulukka, og det var dermed arbeidsgjevar som hadde høve til å minimere risikoen knytta til aktiviteten». Her følges linjen fra Akeulykke-dommen. Av dette fremgår det at en arbeidstaker ikke skal måtte bære risikoen for noe han ikke kan kontrollere. Når skadelidte selv tar et valg om å utsette seg for risiko, skal ikke arbeidsgiver måtte hefte for eventuelle skader. I *Slalåm* (LH-2009-116969) ble arbeidstakeren skadet i forbindelse med slalåm-kjøring på et seminar. Skaden inntraff i tidsrommet som på programmet var avsatt til «lunch og friluftsliv». Det ble lagt vekt på at de ansatte selv betalte for slalåmen, og at de uten innblanding fra arbeidsgiver kunne velge mellom flere ulike aktiviteter. Slalåmen var ikke organisert med løype eller felles samling før eller etter renn. Skadelidte hadde selv kontroll over risikoen hun utsatte seg for og fikk ikke medhold.

Momentet om kontroll av risiko alene er ikke tilstrekkelig til å oppfylle bedriftsvilkårene. Det finnes eksempler hvor aktiviteten var organisert av arbeidsgiver, men hvor andre sentrale kriterier ikke var oppfylt. Dette var tilfellet i blant annet *Gravøl* (Rt. 2004. s 487) og *Romlingfotball* (LB-2011-83903). Her ble det lagt til grunn at ikke alle aktiviteter er innenfor dekningsområdet for yrkesskader, selv når de er organisert av arbeidsgiver. Det samme synspunktet er å finne i *Dansegulv* (TRR-2008-2185). Her fastslo Trygderetten at det ikke er «tilstrekkelig at det er arbeidsgiver som står for arrangementet». Dette fremkommer også av Rikstrygdeverkets rundskriv.<sup>46</sup> Under punktet «Gjøremål i tilknytning til arbeidet» uttaler Rikstrygdeverket at en arbeidstaker ikke vil være yrkesskadedekket dersom han driver med «private aktiviteter i egen interesse». Dette gjelder også når han befinner seg på arbeidsstedet, i arbeidstiden.

Enkelte hendelser er utenfor både arbeidsgivers og arbeidstakers kontroll. Både forarbeidene<sup>47</sup>, Rikstrygdeverkets rundskriv<sup>48</sup> og rettspraksis<sup>49</sup> legger til grunn at skader som følger av ukontrollerbare hendelser skal danne grunnlag for yrkesskadedekning. Dette er også

---

<sup>46</sup> R13-00-G17.

<sup>47</sup> Ot.prp. nr. 44 (1988–89) s. 14 og NOU 1990: 20 s. 583–584.

<sup>48</sup> R13-00-G17 kommentar til § 13-6 andre ledd.

<sup>49</sup> Se *Caledonien* (ankesak 459/88).

fulgt opp i juridisk teori.<sup>50</sup> Eksempler på ukontrollerbare hendelser i juridisk teori er brann, eksplosjoner og flom, og har ofte et preg av force majeure. Det er ikke et krav om at hendelsen må ha et preg av force majeure for å anses som ukontrollerbar. Dette kommer ikke direkte til uttrykk, men følger av *Legepågripelse* (Rt. 2006 s. 1129). Her ble en lege skadet da han ble pågrepet av politiet på sitt eget kontor, under en ordinær arbeidsdag.

Høyesterett la til grunn at skaden skyldtes «et hendelig uhell under polititjenestemennenes pågripelse av ham», og at det ikke kunne kreves tilknytning mellom skaden og det ordinære arbeid i en slik situasjon. Det fremgår videre at «[v]erken lovteksten eller forarbeidene gir etter mitt syn grunnlag for en slik begrensning når arbeidstakeren ikke på noen måte har brakt seg selv ut av arbeidssituasjonen». Når et «hendelig uhell» kan danne grunnlag for yrkesskadedekning, åpner det for at annet enn naturkatastrofer og branner kan anses som en ukontrollerbar hendelse.

Rikstrykdeverket poengterer at skader som følge av «regelrett overfall/angrep» vil omfattes av yrkesskadedekningen. Dette gjelder også når overfallet skjer «før eller etter arbeidstidens slutt, på grunn av forhold som har tilknytning til arbeidet». Et eksempel på dette er *Overfall* (LG-2012-39274). Her ble en daglig leder skadet da han ble overfalt på kontoret av andre ansatte. Retten la til grunn at slåsskamper som ikke dreier seg om arbeidsoppgaver ikke danner grunnlag for yrkesskadedekning, men at «[d]en som blir overfalt i arbeid på arbeidsplassen i arbeidstiden skal likevel anses for å være innenfor lovens dekningsområde».

Grensen mellom kontrollerbare og ukontrollerbare hendelser er ikke klar. I *Skildring* (LF-2016-155765) besvimte en arbeidstaker og slo hodet etter å ha hørt på kollegaens detaljerte skildring av en trafikkulykke. I likhet med *Legepågripelse* (Rt. 2006 s. 1129) inntraff skaden under en vanlig arbeidsdag, og som følge av en annen person sine handlinger. Det ble lagt til grunn at skadelidte «ved samtalene med sin kollega har brakt seg selv over i den private sfære og at fallskaden også av den grunn ikke kan anses som en yrkesskade». I både *Legepågripelse*-dommen og *Skildring*-dommen blir det lagt til grunn at en skade ikke må ha tilknytning til til arbeidstakerens ordinære arbeidsoppgaver. Det kan stilles spørsmål om en uforutsett fysisk reaksjon på en skildring er mer kontrollerbart enn skaden som oppsto i *Legepågripelse*. De motsatte utfallene er resultater av ulike oppfatninger om hva som er innenfor den skadelidtes kontroll.

---

<sup>50</sup> Se Skårberg og Reusch (2003) s. 45 og Stuevold Lassen (1964) s. 39.

### 3.6 Grad av tilknytning og nærhet

Graden av tilknytning og nærhet mellom aktiviteten og den skadelidtes ordinære arbeidsoppgaver er det viktigste momentet i vurderingen av bedriftsvilkårene, se *Gravøl* (Rt. 2004. s 487) og *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513). Dette er også fulgt opp i trygderettspraksis, se for eksempel *Sykkeltur* (TRR-2005-2329) og *Fotballkamp* (TRR-2011-71).

I vurderingen av tilknytning og nærhet i en sak analyseres flere sider av det reelle forhold. Hvilken aktivitet skaden oppsto under, formålet med aktiviteten, den skadelidtes ordinære arbeid og skadelidtes rolle, er alle aspekter som kan påvirke tilknytnings- og nærhetsmomentet. Graden av tilknytning og nærhet kan med andre ord anses som et *samlemoment*. Gjennom tilknytningsmomentet blir de andre fire momentene nevnt ovenfor sett på i sammenheng.

I det videre vil to aspekter ved tilknytningsmomentet belyses: Hvilken situasjon tilknytningsmomentet dreier seg om, og situasjoner hvor arbeidstakeren skader seg i forbindelse med kundekontakt.

#### 3.6.1 Tilknytning til arrangementet eller ordinær arbeidsdag

Hvilken situasjon tilknytningen dreier seg om er et sentralt spørsmål. Dersom det er tilknytning til det øvrige som foregår på arrangementet, kan hva som er «ordinære arbeidsoppgaver» variere. Hvis tilknytningen derimot sikter til arbeidstakerens ordinære arbeidsoppgaver under en ordinær arbeidsdag, vil tilknytningen til sosiale aktiviteter fort bli svak. I trygderettspraksis har begge tolkningsalternativene blitt brukt uten at problemstillingen har blitt tatt opp. I *Gokart II* (TRR-2005-400) ble tilknytning til arbeidstakerens ordinære arbeidsdag lagt til grunn:

«etter rettens mening er man i den foreliggende sak utenfor en situasjon som har direkte tilknytning og nærhet til Aps arbeide som selger. Dette også om man tar høyde for at former for 'teambuilding' i en viss grad kan sette noe videre rammer for arbeidsbegrepet.»

Standpunktet som blir inntatt i *Gokart II*-kjennelsen er ikke oppsiktsvekkende i seg selv, men Trygderetten har ikke vært konsistent. Omtrent to måneder etter *Gokart II*-kjennelsen, ble *Sykkeltur* (TRR-2005-2329) avsagt. Her fremgår det at retten ved faglighetsvurderingen «ikke avgrensar dette til det arbeid arbeidstakeren normalt utfører på sin ordinære arbeidsplass, men hva som anses som arbeid i relasjon til det aktuelle seminar, kurs osv.».

Begge synspunktene har blitt brukt i etterfølgende rettspraksis, helt til Høyesterett avklarte spørsmålet i *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513). Her sto «teambyggingsformålet» sentralt. Formålet bak akingen gjorde at selve akingen kunne anses for å ha «tilknytning til seminarets faglige del». Uttalelsen peker i retning av at vurderingen skal tas i forhold til *arbeidstakerens situasjon på skadetidspunktet*. Dette er rimelig ettersom en arbeidstaker ikke kan forventes å ha den samme arbeidssituasjonen eller de samme arbeidsoppgavene under et seminar, som under en ordinær arbeidsdag på kontoret.

Trykderetten kom til samme konklusjon i *Fotballkamp* (TRR-2011-71), hvor en arbeidstaker ble skadet mens han spilte fotball under et virksomhetsseminar. Det ble lagt vekt på «arrangementes karakter og aktivitetens relevans i forhold til formålet med arbeidsdagen» og at det avgjørende for om bedriftsvilkårene er oppfylt var «graden av faglig tilknytning til det som anses som [skadelidtes] ordinære arbeid på skadetidspunktet». Tilknytningsmomentet knytter seg derfor til arbeidssituasjonen på *skadetidspunktet*. Eksempelvis kan en kontormedarbeider være yrkesskadedekket om han vrikker ankelen på en fjelltur i arbeidsgivers regi. Skaden har ikke noen tilknytning til de ordinære arbeidsoppgavene hans på kontoret, men til fjellturen.

### 3.6.2 Kundekontakt

I utgangspunktet vil en arbeidstaker som er sammen med kunder anses for å være «i arbeid». Dette blir lagt til grunn i forarbeidene.<sup>51</sup> Samtidig regnes en arbeidstaker som hovedregel for å være utenfor arbeid dersom han utsetter seg for aktiviteter som medfører en særlig risiko. Hvis arbeidstakeren blir skadet under et sosialt arrangement i forbindelse med leverandør- eller kundekontakt, blir tilknytningsmomentet spesielt viktig.

Tilknytningsmomentet er avgjørende i vurderingen av om arbeidstakeren er «i arbeid» når han gjør noe sosialt for å bygge relasjoner med kundene sine. For yrkesgrupper som selgere og promotører er dette en relevant problemstilling. Når en selger er på oppdrag for arbeidsgiveren sin er han yrkesskadedekket.<sup>52</sup> Dette var avgjørende i *Gokart I* (TRR-2002-2876). Det ble lagt til grunn at arbeidstakeren var «på arbeidsstedet i arbeidstiden» fordi han var sammen med kunder. Skaden oppsto da han kjørte gokart med kundene. Det ble lagt vekt på at gokartkjøringen var en del av opplegget arbeidstakeren hadde planlagt. I tillegg var slike aktiviteter «et vanlig ledd i bedriftens markedsføringdaktiviteter overfor kunder». Skadelidte

---

<sup>51</sup> NOU 1990:20 s. 584.

<sup>52</sup> R13-00-G17 «I arbeid».

hadde opptrådt i samsvar med stillingsbeskrivelsen og arbeidsinstruksene sine, og det var derfor tilknytning mellom gokartkjøringen og arbeidet.

I en lignende situasjon ble det motsatt utfall fordi aktiviteten ikke hadde nær nok tilknytning til arbeidstakerens ordinære arbeid. I *Havrafting* (TRR-2006-2912) ble en daglig leder skadet da han besøkte en forretningsforbindelse. Han var der for å se på en kontormaskin, og ble invitert med på en utflukt som omfattet middag og «havrafting». Under havraftingen ble han skadet. Skaden ble ikke godkjent som yrkesskade fordi arbeidstakeren var «klart utenfor en situasjon som har direkte tilknytning og nærhet til Aps ordinære arbeidssituasjon». Innkjøp av en kopimaskin var ikke en del av en daglig leders ordinære arbeidsoppgaver. Videre ble det fremhevet at «havrafting falt utenfor den særlige arbeidsrisiko som omfattes av yrkesskadedekningen».

*Gokart I* (TRR-2002-2876) ble ikke nevnt i *Havrafting* (TRR-2006-2912), til tross for at saksforholdene var ganske like. Det avgjørende momentet i begge avgjørelsene var tilknytning og nærhet, og dette var grunnen til ulike utfall. I *Havrafting*-avgjørelsen var ikke aktiviteten tilstrekkelig nært knyttet til en daglig leders ordinære arbeidsoppgaver. I *Gokart II*-avgjørelsen hadde arbeidstakeren en stillingsbeskrivelse som omfattet både markedsføring og relasjonsbygging. Hensikten bak aktiviteten i *Gokart II* hadde en så nær tilknytning til skadelidtes ordinære arbeidsoppgaver at retten anså skaden som en yrkesskade.

Den nyeste uttalelsen om skader som skjer på arrangementer i forbindelse med kundekontakt er FSN-7117.<sup>53</sup> Saksforholdet her var svært likt som i *Havrafting* (TRR-2006-2912). I FSN-7117 ble arbeidstakeren også skadet under havrafting. Arbeidstakeren var leverandør av grafiske tjenester og deltok på årsmøte med en kunde. Han var der som representant for arbeidsgiveren sin som betalte for deltakelsen. Nemnda delte seg i et flertall og et mindretall, hvor flertallet ga skadelidte medhold. Flertallet la til grunn at skadelidte deltok på havraftingen i egenskap av å være en ansatt, og for å fremme sin arbeidsgivers interesser. Det ble fremhevet:

«At selve havraftingen var en frivillig del av programmet i den forstand at forsikredes arbeidsgiver ikke kunne ha pålagt ham å delta, kan ikke medføre at aktiviteten faller utenfor § 10, når den var del av en større arrangement hvor forsikrede åpenbart deltok i egenskap av ansatt hos arbeidsgiveren og for å fremme arbeidsgiverens interesser.»

---

<sup>53</sup> På lovadata.no per november 2017.

Mindretallet mente at havraftingen ikke hadde tilknytning til skadelidtes arbeid som selger. De påpekte at havrafting innebar en risiko som ikke var en naturlig del av en selgers arbeidshverdag og at aktiviteten fant sted etter at det faglige programmet var over. Havraftingen hadde derfor ikke noen tilknytning til skadelidtes ordinære arbeid. Mindretallet viste til *Gokart II* (TRR-2005-400), men nevnte ikke *Gokart I* (TRR-2002-2876). Det må bemerkes at dette er noe merkelig, da kundekontakt var avgjørende for begge utfallene i Gokart-avgjørelsene. I Gokart I-dommen kjørte skadelidte gokart sammen med kunder og var yrkesskadedekket. I Gokart II-dommen var ikke arbeidstakeren yrkesskadedekket under gokartkjøring på et månedsmøte for selgere. Gokart II-dommen var så lik Gokart I-dommen at retten presiserte hvorfor utfallet ble annerledes. Det avgjørende var at arbeidstakeren i Gokart I-dommen var sammen med kunder da skaden oppsto.

## 4 KASUISTIKK – ANALYSE AV UTVALGTE TYPETILFELLER

### 4.1 Utvalg og analysestrategi

Utvalget består av 60 avgjørelser fra Høyesterett, lagmannsretten og Trygderetten, samt 6 uttalelser fra FinKN. Rubriseringen er min egen, bygd på en helhetsvurdering av avgjørelsene. Kasuistikken fanger ikke opp alle mulige typetilfeller. Typetilfellene som blir presentert er valgt fordi de har praktisk interesse, og fordi de belyser ulike aspekter ved yrkesskadedekningen.

Under enhver type arrangement er den konkrete aktiviteten arbeidstakeren skadet seg under avgjørende. Om arbeidstakeren er yrkesskadedekket avhenger av *hva* han foretar seg. Eksempelvis kan en arbeidstaker som deltar på et kurs bruke pausen på ulike ting. Dersom han ser over notater fra et foredrag eller snakker om foredraget med andre deltakere, taler dette for at han er «i arbeid». Hvis arbeidstakeren heller bruker tiden på personlige gjøremål, taler dette for at han ikke er «i arbeid».

De ulike typetilfellene tar for seg ulike momenter. I noen typetilfeller er det ikke nødvendig å vurdere enkelte momenter, mens det i andre tilfeller vil være avgjørende.

### 4.2 Kurs med overnatting

Under kurs er arbeidstakeren i utgangspunktet yrkesskadedekket. Arbeidstakeren deltar på kurs i arbeidsgiverens sin interesse, og kurset likestilles med en ordinær arbeidssituasjon. Dette betyr at arbeidstakeren også er dekket under spise- og hvilepauser, på samme måte som under en ordinær arbeidsdag.

Kurs kan bli avholdt i andre byer enn hvor arbeidstakeren vanligvis jobber og det kan være nødvendig med overnatting på hotell. I Rikstrykdeverkets rundskriv<sup>54</sup> er følgende lagt til grunn:

«Hotell o.l. betraktes da som 'midlertidig bolig' se Trygderettens kjennelse av 13. mai 1976, publ. nr. 11a/82. Dette innebærer at medlemmet etter arbeidstidens slutt som hovedregel ikke er yrkesskadedekket hvis han/hun blir utsatt for et uhell på hotellet.»

---

<sup>54</sup> R13-00-G17 kommentar til § 13-6 annet ledd.

Det ikke er snakk om noen heldøgnstdekning, selv om reisen er i arbeidsgivers regi. Dette er lagt til grunn i praksis, se *Hotellopphold* (TRR-1988-492) og *Morgenstell* (TRR-1992-5029). Det må trekkes en grense for når arbeidstakeren er «i arbeid», og når han befinner seg i den private sfære. En arbeidstaker som befinner seg på hotellrommet sitt etter endt kursdag er ikke nødvendigvis utenfor dekningsområdet. Hva arbeidsgiveren foretar seg vil være avgjørende. En arbeidstaker som gjennomgår notatene sine og forbereder seg til neste kursdag, vil kunne være dekket. Arbeidstakeren er ikke dekket hvis aktiviteten er av personlig art. Dette var tilfellet i *Morgenstell* (TRR-1992-5029). Skaden inntraff da arbeidstakeren slo hodet under morgenstell på badet. Han skulle på et kurs som ble avholdt på hotellet han bodde på. Det ble lagt til grunn at skadelidte ikke «utførte noe forarbeid med tanke på dagens møte og at ulykken eventuelt kunne ha sammenheng med dette». Morgenstellet var av personlig art, og arbeidstakeren var derfor ikke yrkesskadedekket. Avgjørelsen sier ikke noe om når arbeidstakeren eventuelt ville vært yrkesskadedekket. Sitatet peker i retning av at han ville vært dekket dersom han hadde foretatt seg noe med faglig innhold. Denne tolkningen er fulgt opp i juridisk teori.<sup>55</sup>

Utfallet kan bli annerledes hvis skaden er forårsaket av et utenforliggende forhold som skadelidte ikke kan ha kontroll over. I slike tilfeller vil arbeidstakeren være dekket selv om han befinner seg i den private sfære. Et eksempel på skillet mellom kontrollerbare og ukontrollerbare forhold er *Caledonien* (ankesak 459/88). I likhet med arbeidstakeren i *Morgenstell* (TRR-1992-5029), overnattet arbeidstakeren i *Caledonien*-avgjørelsen på hotell i forbindelse med et kurs. Natten før kurset brøt det ut brann på hotellet, og arbeidstakeren fikk røykskader. Skaden hadde ikke tilknytning til arbeidstakerens ordinære arbeid og skadelidte befant seg i den private sfære. Likevel var arbeidstakeren yrkesskadedekket, fordi hendelsen som forårsaket skaden var utenfor hennes kontroll. Arbeidstakeren befant seg på hotellet på oppdrag fra arbeidsgiveren sin og ikke i privat ærend. Når en arbeidstaker oppholder seg et sted i arbeidsgiverens interesse, er det i samsvar med yrkesskadedekningens formål at han er vernet mot uforutsette hendelser.

Det er inntatt et forbehold mot denne «utvidede yrkesskadedekningen» i Rikstrygdeverkets rundskriv.<sup>56</sup> Her fremgår det at «denne utvidede yrkesskadedekningen bare gjelder på det hotell vedkommende skal overnatte». Arbeidstakeren er dermed ikke vernet mot eksempelvis overfall på vei fra hotellet til en restaurant. Dette er i samsvar med hvem som har kontroll

---

<sup>55</sup> Se Narvland (2007).

<sup>56</sup> R13-00-G17 «Overnatting under tjenesteoppdrag».



over risikoen. Arbeidstakeren velger selv å gå ut til middag, mens arbeidsgiveren bærer risikoen for midlertidig bolig under kursopphold. Dette kan stille seg annerledes dersom middagen må anses som arbeid. Da blir det et spørsmål om yrkesskadedekning til/fra arbeidsstedet.

Gjennomgangen av rettspraksis viser at tilknytningsmomentet og kontrollmomentet er avgjørende, dersom skaden oppstår under et kurs med overnatting. I vurderingen av disse momentene er skadelidtes egne handlinger sentrale.

### 4.3 Lagbygging

Lagbygging<sup>57</sup> er et spesielt typetilfelle fordi aktiviteten er av utpreget sosial karakter, mens *formålet* er å skape bedre relasjoner og økt samarbeid mellom arbeidstakere. Målet er faglig, men middelet er sosialt. I mange bedrifter har lagbygging blitt et fast innslag i arbeidslivet og et verktøy for arbeidsgiver. Verken lovteksten eller forarbeidene gir føringer på hvordan skader som oppstår under lagbygging skal vurderes. Retningslinjer for dette finnes i rundskriv, rettspraksis og juridisk teori. Disse kildene viser at det er to momenter som skiller lagbyggingsaktiviteter fra «vanlige» sosiale aktiviteter: Formålsmomentet og tilknytningsmomentet. De viser også at det har også skjedd en utvikling i lagbyggingsulykkers dekningsområde.

I Rikstrygdeverkets rundskriv fremgår det at utgangspunktet for vurderingen av lagbygging lenge var føringene i *Gravøl* (Rt. 2004 s.487).<sup>58</sup> Her la Høyesterett til grunn at «tilknytningen og nærhet til det ordinære arbeid er det viktigste kriterium». Videre i rundskrivet blir det lagt til grunn at «Høyesterett har flyttet grensene for hva som er dekningsberettigede skadesituasjoner etter bedriftsvilkårene» da *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513) ble avsagt. Her skadet en arbeidstaker seg under aking på et faglig seminar og fikk medhold. Praksisendringen som fulgte av *Akeulykke*-dommen var som følger:

«Ved vurderingen av om bruker er yrkesskadedekket, må det i tråd med Høyesteretts dom tas utgangspunkt i yrkesskadedekningens formål og det må foretas en konkret vurdering hvor det legges vekt på momentene som fremkommer av dommen.»<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Også omtalt i rettspraksis og teori som «teambuilding» eller «teambygging».

<sup>58</sup> R13-00-G17 kommentar til § 13-6 andre ledd.

<sup>59</sup> R13-00-G17 kommentar til § 13-6 andre ledd.

Av rundskrivet fremkommer det at Akeulykke-dommen åpnet for at flere lagbyggingsaktiviteter kan danne grunnlag for yrkesskadedekning. Dette synspunktet følger av dommens avsnitt 47:

«I arbeidslivet har det over tid vært en økende bevissthet om verdien av teambygging blant medarbeiderne, og det er i dag naturlig å si at tiltak for å styrke teamarbeidet har tilknytning til en arbeidstakers arbeid. Teambyggende tiltak kan være av svært ulik art. Men ikke sjelden foregår de innenfor rammen av et sosialt arrangement eller en fritidsaktivitet.»

I *Akeulykke* ble det lagt til grunn at lagbygging kan skje i relasjon til et faglig seminar, eller som et eget arrangement. Hvis lagbyggingen skjer i forbindelse med et faglig seminar, «vil avgjørelsen av om aktiviteten har skjedd 'i arbeid', først og fremst bero på om aktiviteten må anses som arbeid i relasjon til det aktuelle seminaret», se avsnitt 43. Tilknytningen mellom aktiviteten og arbeid må vurderes mot det *konkrete seminaret* arbeidstakeren deltar på. Hva arbeidstakerens ordinære arbeidsoppgaver er, vil ikke ha betydning.

At tilknytningskravet retter seg mot det aktuelle seminaret fremgår også av *RIB-båt* (LH-2008-192629). Arbeidstakeren ble skadet på en RIB-båttur under et salgsmøte. Det var på det rene at båtturen var en «utpreget fritidsaktivitet». Temaet for salgsmøtet var «Speed Game», og budskapet var at selgerene måtte være kjappe på markedet. Fordi formålet med båtturen var å oppnå en «reell, faglig effekt» med tanke på resten av salgsmøtet, fikk skadelidte medhold.

Dersom en rent sosial aktivitet skal danne grunnlag for yrkesskadedekning, må det bevises at aktiviteten har «selvstendig faglig verdi». Dette fremgår av *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513) og *Romlingfotball* (LB-2011-83903), og blir uttrykkelig uttalt i *RIB-båt III* (TRR-2013-2460). Her fikk ikke skadelidte medhold etter en ulykke med RIB-båt, fordi aktiviteten manglet «selvstendig faglig verdi». Hvilket formål arrangementet hadde vil derfor ha betydning. For at en fritidspreget aktivitet skal kunne anses som lagbygging, må arbeidsgiver ha valgt nettopp denne aktiviteten av en grunn. I *Romlingfotball* (LB-2011-83903) ble ikke aktiviteten godkjent som lagbygging. Her ble en arbeidstaker skadet da han spilte romlingfotball på en sommerfest. Retten trakk frem at ikke alle aktiviteter som arrangeres av arbeidsgiver kan danne grunnlag for yrkesskadedekning. Aktiviteten må ha et faglig formål, enten i seg selv eller i relasjon til arrangementet. I dommen hadde verken fotballen eller sommerfesten noe faglig formål.

Ønsket om et bedre arbeidsmiljø og sterkere relasjoner mellom arbeidstakere er ansett som et faglig og fremtidsrettet formål. Dersom formålet med aktiviteten er faglig og fremtidsrettet, vil tilknytningen til arbeidet være nært. I tillegg må formålet komme til uttrykk gjennom aktiviteten. Det er ikke nok at arbeidsgiver sier at formålet var lagbygging. Dette fremkommer i *Curling I* (TRR-2010-1333). Her ble en arbeidstaker skadet under curling-spill på et seminar. Skadelidte fikk medhold på grunn av arrangementets fremtidsrettede formål, og følgende ble lagt til grunn:

«Deltakelse i tiltak for å styrke lagånd og arbeidsmiljø faller etter sin art innenfor yrkesskadedekningen, slik som med tiltak av mer direkte faglig karakter. Det er imidlertid på det rene at yrkesskadedekningen ikke gjelder for enhver slik situasjon, jf. uttalelsene i Rt 2004. Kriteriet 'hvor direkte eller tilstrekkelig nær tilknytningen er mellom aktivitetene og vedkommendes ordinære arbeidssituasjon' må innebære noe mer enn at kollegaer møtes. Tiltaket må slik retten ser det, være preget av en mer faglig tilnærming til teambygging og styrking av arbeidsmiljø.»

Synspunktet om at *hensikten* om lagbygging ikke er tilstrekkelig, kommer til uttrykk i FinKN-2011-465. Her ble arbeidstakeren skadet da hun falt av en hest på prosjektledertur. Flertallet la til grunn at det ikke fantes «noen avgjørelser hvor et ønske om å skape et bedre miljø mellom de ansatte er funnet tilstrekkelig». Aktiviteten må oppfylle visse krav, både i forhold til hensikt og gjennomføring. Det må foretas en vurdering av flere momenter. Tilknytning, kontroll av risiko, formål og pålagt deltakelse er alle momenter som kan trekke i ulike retninger.

#### **4.4 Bransjetreff**

Bransjetreff er kombinerte arrangementer med både faglige og sosiale innslag. I vurderingen av om arbeidstakeren er yrkesskadedekket på et bransjetreff, er aktiviteten skaden oppstår under avgjørende. Eksempler på bransjetreff er ledersamlinger, fagforeningstreff og andre sammenkomster hvor aktører innen samme bransje møtes. Typiske bransjetreff består av foredrag, lunsj og gruppeaktiviteter. Gruppeaktivitetene kan være faglige, som for eksempel å løse oppgaver sammen. De kan også være rent sosiale, som ballspill eller avsluttende middag. Hensikten med sosiale innslag er at aktørerene skal knytte kontakter på tvers av firmaer og arbeidsområde.

Hvis arbeidstakerne skader seg under en faglig aktivitet er de yrkesskadedekket. Ordinære pauseaktiviteter som felles lunsj eller mingling er også dekket. Under rene sosiale aktiviteter uten tilknytning til arrangementet, er arbeidstakerne som hovedregel ikke yrkesskadedekket. Dette er den samme vurderingen som blir tatt ved alle kombinerte arrangement. Et illustrerende eksempel er *Tillitsvalgttur* (TRR-2013-2470) hvor arbeidstakeren skadet seg under et seminar for tillitsvalgte i Sykepleierforbundet. Skadelidte fikk ikke medhold fordi

skaden oppsto etter at det faglige programmet var over, og under en aktivitet med karakter av å være en selskapslek. Det samme kommer til uttrykk i *Skiulykke* (TRR-2013-1686), hvor skaden oppsto under et regionssjefsmøte. Også her var det faglige programmet over, og skikjøringen hadde ingen tilknytning til seminaret.

På bransjetreff er det ikke uvanlig med alkoholserving under både de faglige og de sosiale aktivitetene. En arbeidstaker som skader seg under påvirkning av alkohol, er fortsatt yrkesskadedekket. Arbeidstakerens promille påvirker ikke vurderingen av bedriftsvilkårene, men kan påvirke erstatningsutmålingen. Yforsl. § 14 danner grunnlag for nedsatt erstatning ved skadelidtes medvirkning. Yrkesskadeerstatning kan «settes ned eller falle bort dersom arbeidstakeren forsettlig eller grovt uaktsomt har medvirket til skaden». Det skal mye til før en arbeidstakers oppførsel regnes som grovt uaktsom.<sup>60</sup> I folketrygdloven finnes det ingen medvirkningsbestemmelse. Trygderettslig har ikke skadelidtes medvirkning noen betydning før skadelidte er en del av trygdesystemet, jf. ftrl. § 8-8 og ftrl. § 11-8.

Alkoholelementet kan spille inn i vurderingen av om aktiviteten danner grunnlag for yrkesskadedekning. I *Romlingfotball* (LB-2011-83903) la lagmannsretten følgende til grunn:

«Skulle alle aktiviteter organisert av arbeidsgiver være dekket - også sommerfester og andre firmafester som julebord og liknende - ville det ha en del uoversiktlige konsekvenser. Det er for eksempel neppe mulig å se bort fra de grenseproblemer som kan oppstå i forbindelse med alkoholholdige drikkevarer, særlig hvis arbeidsgiveren betaler eller subsidierer bruken.»

Retten utdypet ikke hvilke grenseproblemer de siktet til. Ut fra sitatet kan det virke som at ingen arrangementer hvor alkohol inngår bør være dekket. Dette er ikke tilfellet. Det finnes flere avgjørelser om arrangementer med alkohol hvor retten ikke har tatt opp alkoholkonsum som et element, se eksempelvis *Dansegulv* (TRR-2008-2185). At arbeidstakerens alkoholkonsum ikke har noe å si for vurderingen av om han var «i arbeid», fremkommer av FSN-4569. Saken gjaldt en arbeidstaker som ble slått ned og ranet under et restaurantbesøk sammen med en kunde. Nemnda ga ikke skadelidte medhold fordi de mente at middagen hadde en «utpreget privat karakter». Nemnda presiserte at det *ikke* var avgjørende for utfallet at det ble drukket alkohol.

Alkoholserving kan være med på å klarlegge om en aktivitet må regnes som sosial eller faglig, men er ikke et avgjørende element. Alkoholkonsum vil kunne ha innvirkning på

---

<sup>60</sup> Se Kjøenstad (2004) s.176.

årsakssammenhengen mellom skaden og den skadevoldende handling, eksempelvis i vurderingen av om det foreligger en arbeidsulykke.

## 4.5 Bedriftsidrett

Det finnes ulike former for bedriftsidrett. Bedriftslag, faste treninger med kollegaer og trening i arbeidstiden er eksempler på bedriftsidrett. I dette avsnittet er bedriftsidrett delt inn i to ulike former; som vanlig trim og med en side mot lagbygging.

### 4.5.1 Vanlig trim

Av forarbeidene fremgår det at «[b]egrepet i arbeid omfatter også gjøremål som har tilknytning til det ordinære arbeidet. Som eksempel kan nevnes skifting til arbeidsklær, hvilepauser, vanlige trimaktiviteter og lunsjpauser på arbeidsstedet».<sup>61</sup> I forarbeidene blir det ikke utredet noe videre om hva som er «vanlige trimaktiviteter», men Rikstrygdeverkets rundskriv går nærmere inn på dette.<sup>62</sup> Utgangspunktet er at «vanlige trimaktiviteter i arbeidstiden som arbeidsgiveren gir anledning til, må omfattes av yrkesskadedekningen». Vanlig trim omfatter aktiviteter som arbeidsgiver har godkjent, uavhengig av hvor arbeidstakeren trener. Ulike yrkesgrupper har ulike terskler for hva som regnes som «vanlig» og hva som er risikofylt trening. Eksempelvis vil aktiviteter som kampsport regnes som «så 'hasardiøs' at den ikke kan kalles 'vanlig'» hvis en resepsjonist blir skadet. Dreier det seg om en vekter, kan kampsport anses som «vanlig trim».

Uttalelsene i rundskrivet videreføres i *Trim* (TRR-2001-6040) hvor en sykepleier skadet seg da hun deltok på trening i arbeidstiden. Treningen var organisert av kommunen, som var hennes arbeidsgiver. Tilbudet om trim i arbeidstiden ble ansett for å være i arbeidsgiver interesse, og opplegget ble ledet av en fysioterapeut. På grunn av tilknytningen til arbeidet og det tilrettelagte treningsopplegget ble treningen ansett som «vanlig trim». Til tross for at treningen fant sted utenfor arbeidsstedet, var den innenfor yrkesskadedekningens rekkevidde.

Ved trening utenom arbeidstiden og arbeidsstedet, vil det etter rundskrivet «legges avgjørende vekt på hva vedkommende er forpliktet til i følge arbeidsavtalen og om aktiviteten er pålagt av eller skjer i samråd med arbeidsgiveren».<sup>63</sup> Dette blir vist til i *Polartur* (TRR-2010-919), hvor en arbeidstaker som var utstasjonert i polarområdene ble skadet på en gåtur. Det ble lagt

---

<sup>61</sup> NOU 1990: 20 s. 583.

<sup>62</sup> R13-00-G17 kommentar til § 13-6 andre ledd.

<sup>63</sup> R13-00-G17 kommentar til § 13-6 andre ledd.

til grunn at arbeidsgiver hadde innvilget to timer med trening i arbeidstiden, og at det var en forutsetning om at de ansatte holdt seg i form. Turen arbeidstakeren skadet seg under varte i mer enn to timer, og den fant sted utenfor ordinær arbeidstid og sted. I tillegg fantes det flere andre treningsmuligheter som arbeidsgiver hadde lagt til rette for. Skadelidte fikk ikke medhold fordi turen ikke hadde tilknytning til arbeidet, og heller ikke var i samråd med arbeidsgiver.

Hva som er avtalt med arbeidsgiver, og hvordan arbeidstaker forholder seg til dette er avgjørende. Arbeidstakere med muligheten til å trene utenom arbeidsstedet har stor frihet til å tilrettelegge treningen selv. Sammenfaller treningen med reise til eller fra arbeidsstedet, må det sentrale formålet med reisen vurderes. Hvis treningen i seg selv er det sentrale formålet, kan dette anses som «i arbeid». Dette var tilfellet i *Sykling til jobb* (TRR-2000-4640) hvor en arbeidstaker skadet seg da hun syklet til jobb. Arbeidsgiveren hadde samtykket til at treningen kunne skje utenfor arbeidsstedet. Trening i arbeidstiden ble gjennomført ved å møte senere, eller å gå tidligere fra jobb. Skadelidte valgte å trene ved å sykle til jobben. Etter folketrygdloven § 13-6 siste ledd og forarbeidene, danner reise til og fra jobb som hovedregel ikke grunnlag for yrkesskadedekning.<sup>64</sup> Skadelidte fikk likevel medhold. De ble lagt vekt på at skadelidte ikke vanligvis brukte sykkel til jobb, og at hun overholdt retningslinjene og begrensningene arbeidsgiver hadde satt opp. Det sentrale formålet var å trene, ikke å gjennomføre en reise til arbeidet.

#### 4.5.2 Side mot lagbygging

Idrettslag og faste treninger er tilbud som gjør at kollegaer blir bedre kjent gjennom å trene sammen. Noen bedrifter setter sammen et lag som trener frem mot en turnering, mens andre bedrifter tilrettelegger for aktiviteter som kun er for trimmens skyld. I begge tilfeller dreier det seg om kollegaer som trener organisert sammen. Om arbeidstakere skal anses for å være «i arbeid» under slike trimaktiviteter fremgår ikke av lovtekst eller forarbeider. Heller ikke Rikstrygdeverkets rundskriv gir noen veiledning om dette. Retningslinjene for vurderingen fremgår av rettspraksis.

For å finne ut om arbeidstakeren er «i arbeid» under denne formen for trim, blir det lagt vekt på tilknytningsmomentet og de øvrige bedriftsvilkårene. I *Bedriftsfotball* (TRR-2003-1948) startet en mottaksleder ved et asylmottak opp fotballtreninger. Hensikten med dette var å aktivisere beboerne og å bedre miljøet. Mottakslederen skadet seg under en av

---

<sup>64</sup> NOU 1990: 20 s. 584 og Ot.prp. nr. 44 (1988–89) s. 13–14.

fotballtreningene. Fotballen fant sted på arbeidsstedet, men utenfor arbeidstiden. Fotballtreningen ble ikke ansett for å være «en naturlig del av en leders oppgaver». Den manglende tilknytningen og skadetidspunktet gjorde at skadelidte ikke fikk medhold.

En annen sak hvor skaden oppsto under bedriftsfotball er FinKN-2015-63. Uttalelsen ble avsagt under dissens, og vurderingen av siden mot lagbygging skilte flertallet fra mindretallet. En arbeidstaker ble skadet i arbeidstiden, men utenfor arbeidsstedet. Fotballen var ett av flere treningstilbud fra bedriften. Flertallet mente at fotballen ikke hadde tilknytning til arbeidet. Arbeidsgiveren hadde ikke kontroll over aktiviteten, eller hvem som deltok på hvilken aktivitet. Mindretallet la vekt på at arbeidsgiveren tilrettela for treningen og at fotballen var en vanlig trimaktivitet. De la til grunn at fotballen hadde et lagbyggingsformål og mente derfor at den nødvendige tilknytningen til arbeidet ble opprettholdt.

Etter min mening samsvarer mindretallets oppfatning best med øvrig rettspraksis. Dersom tilknytningsmomentet blir tolket for strengt i treningssituasjoner, kan ingen kontoransatte være dekket under trim. Tilknytningen mellom arbeidsoppgaver på et kontor og løping eller styrketrening, vil ikke være særlig nær. Ved å la tilknytningen dreie seg om arbeidsgivers gevinst når arbeidstakerne holder seg i form, vil dette samsvare med yrkesskadedekningens formål.

#### **4.6 Sommerfester og julebord**

Sommerfester og julebord er eksempler på rene sosiale arrangementer. Etter *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513) er utgangspunktet at julebord ikke danner grunnlag for yrkesskadedekning. I likhet med andre typetilfeller er den konkrete aktiviteten arbeidstakeren blir skadet under avgjørende. Selv om sommerfester og julebord kan inneholde lagbyggingsaktiviteter eller faglige elementer er det er frivillig for arbeidstakeren å delta på slike arrangementer. Dette underbygger standpunktet om at de ikke danner grunnlag for yrkesskadedekning. I Trygderettens avis «Innblikk»<sup>65</sup> ble ankesak nr. 15/03952 omtalt. Her ble en arbeidstaker skadet da han ble slengt bakover av lederen sin under en selskapslek på julebord. Trygderetten ga ikke skadelidte medhold, og oppsummerte begrunnelsen slik:

«I saken var det ikke opplysninger om teambyggingsaspekter eller virksomhetsrettet siktemål med den aktuelle aktiviteten. Det var ellers ikke gitt konkrete opplysninger om at manglende deltakelse på julebordet eller i den aktuelle aktiviteten kunne få konsekvenser i vedkommendes arbeid.»

---

<sup>65</sup> Utgave nr. 2 i 2016.

Det ble lagt til grunn at skader som oppstår under julebord og sommerfest *kan* danne grunnlag for yrkesskadedekning. En forventning om deltakelse eller en lagbyggingsaktivitet vil kunne ha så nær tilknytning til det ordinære arbeid at aktiviteten er dekket. I ankesak nr. 15/03952 ble det anført at skadehendelsen kunne anses som en type overfall.<sup>66</sup> Trygderetten tok ikke anførselen til følge fordi julebordet uansett ikke var fremtidsrettet, og uten pålagt deltakelse.

Et annet aspekt ved typetilfellet sommerfest og julebord er forberedelsene til slike arrangementer. Spørsmålet er om arbeidstakere er dekket under *forberedelsene* til arrangementer som i utgangspunktet ikke danner grunnlag for yrkesskadedekning. I en slik situasjon vil arbeidstakerens stilling kunne være avgjørende. For ansatte som jobber i administrasjonen må organisering av julebord og andre fester sies å være en ordinær arbeidsoppgave, dersom den blir utført på arbeidsplassen i arbeidstiden. Arbeidstakeren forbereder festen til glede for alle ansatte og i arbeidsgivers interesse.

Dette var et avgjørende moment i FSN-5932 hvor arbeidstakeren skadet seg da hun falt på isen på vei til bilen sin. Skaden oppsto etter arbeidstid, under forberedelse til julebord samme kveld. Nemnda delte seg inn i et flertall og et mindretall, hvor flertallet ga skadelidte medhold. Flertallet la til grunn at forberedelsene var til glede for alle på arbeidsplassen. I tillegg var hun blitt utpekt av sjefen til å sitte i julebordskomiteen, så forberedelsene var i arbeidsgivers regi.

#### **4.7 Deloppsummering**

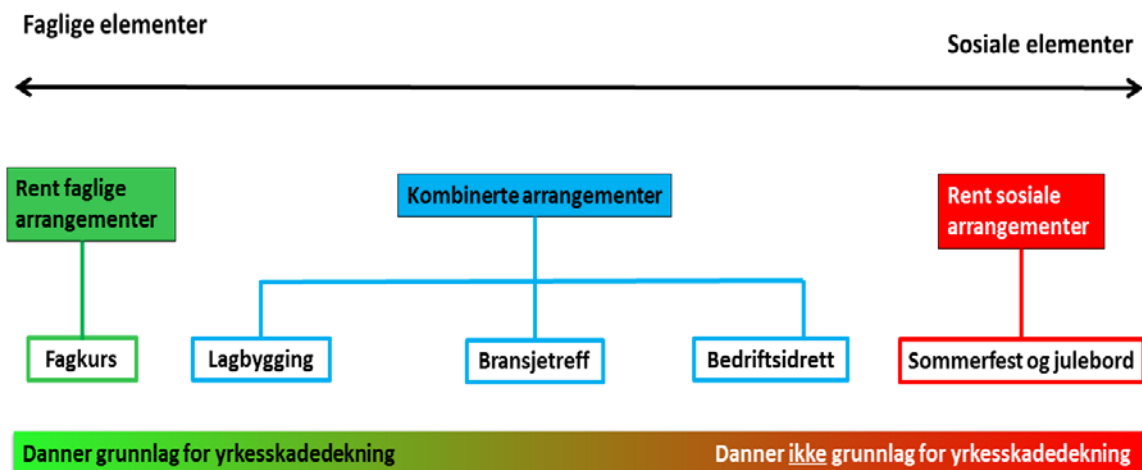
I enkelte typetilfeller tas det utgangspunkt i hovedregler som har blitt utviklet gjennom rettspraksis. Det generelle utgangspunktet er at arbeidstakere er dekket under faglige arrangementer, mens de ikke er dekket under sosiale arrangementer. Eksempelvis er hovedregelen for julebord og sommerfest at arbeidstakeren ikke er yrkesskadedekket ved deltakelse. Motsatt er hovedregelen for faglige kurs at de danner grunnlag for yrkesskadedekning. Dette er i alle tilfeller kun utgangspunkt, og det må tas konkrete vurderinger av faktum i hver enkelt sak. Typetilfellene belyser utslagsgivende faktorer i ulike saker.

Som en oppsummering er de fem typetilfellene som ble gjennomgått i dette kapittelet samlet i figur 2. Figuren er kun ment som en illustrasjon av hovedreglene.

---

<sup>66</sup> Se Strand (2016).





Figur 2. Deloppsummering

Figuren viser en glideskala over den vanligste plasseringen av de ulike typetilfellene. Øverst i figuren er det en skala som viser mengden av sosiale eller faglige elementer. Dersom et arrangement inneholder flest sosiale elementer, er det plassert til høyre i figuren. De fem typetilfellene er delt opp etter hvilken type arrangement de vanligvis blir ansett som. Fagkurs i grønt er et rent faglig arrangement og sommerfest og julebord i rødt er rene sosiale arrangementer. Lagbygging, bransjetreff og bedriftsidrett i blått er kombinerte arrangementer. Hovedreglene om dekningsgrunnlagene illustreres gjennom glideskalaen nederst. Figuren viser at rene faglige arrangementer danner grunnlag for yrkesskadedekning, mens rent sosiale arrangementer ikke gjør det. Kombinerte arrangementer er plassert midt på skalaen, da den konkrete aktiviteten skaden oppstår under vil være avgjørende. Jo flere sosiale elementer et arrangement består av, jo lengre til høyre på skalaen er det plassert.

Typetilfellet lagbygging står i en særstilling. Lagbygging består for det meste av rent sosiale elementer, men danner grunnlag for yrkesskadedekning og er plassert langt til venstre i figuren. Grunnen til dette er at de sosiale elementene blir ansett som faglige i relasjon til skadelidtes arbeid. Dette gjelder kun for sosiale elementer med tilstrekkelig tilknytning til skadelidtes arbeid.

## 5 KOMPARATIVT PERSPEKTIV

### 5.1 Oversikt

Yrkesskadeordningene i Norden har mange likhetstrekk. Dette er blant annet på grunn av lovsamarbeid over lang tid, lik samfunnsstruktur og like sosiale verdier. Både Norge, Sverige og Danmark har flersporede system når det gjelder yrkesskadedekning. Trygdeordninger ligger som et sikkerhetsnett, og ytterligere erstatning kan fås gjennom forsikringer.

Videre gjøres det kort rede for den svenske og den danske yrkesskadeordningen. Et moment og et typetilfelle blir presentert for å illustrere nyansene i de nordiske yrkesskadeordningene. Momentet og typetilfellet er valgt på grunnlag av tilgjengelig svensk og dansk praksis.

### 5.2 Svensk rett

Svensker som blir utsatt for en yrkesskade får rett på ytelser fra «Försäkringskassan», på samme måte som nordmenn får rett på ytelser fra folketrygden. Dette er lovfestet i «Socialförsäkringsbalk (2010:110)» (SFB). Socialförsäkringsbalken avløste den tidligere loven «Lag (1962:381) om allmän försäkring», samt flere andre lover som regulerte diverse samfunnsytelser som alderspensjoner og arbeidsskedeforsikring.

I tillegg til dekning gjennom SFB, kan svenske arbeidstakere få erstatning gjennom «Trygghetsförsäkring vid arbetsskada» (TFA) som er regulert ved kollektivavtaler. Kollektivavtaler er ordninger som arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner har blitt enige om sammen. Sverige har et system som består av den offentlige modellen og avtalemодellen. På grunn av dette er ikke de private forsikringsordningene like fremtredende som i Norge og Danmark.<sup>67</sup>

Arbeidsskadebegrepet i Sverige er definert i Socialförsäkringsbalken kapittel 39, § 3. Her fremgår det at en arbeidsskade er «en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet». Den samme definisjonen er brukt i TFA.<sup>68</sup> Som i Norge og Danmark må det foreligge tilknytning og nærhet mellom skadehendelsen og arbeidet.<sup>69</sup>

---

<sup>67</sup> Se Carlsson (2008) s. 48–52.

<sup>68</sup> Se forsikringsvilkårene § 3.

<sup>69</sup> Se Carlsson (2008) s. 169.

### 5.3 Dansk rett

Det rettslige grunnlaget for den danske yrkesskadeordningen er arbejdsskadesikringsloven (ASL).<sup>70</sup> I likhet med arbeidsgivere i Norge, plikter danske arbeidsgivere å ha forsikring for sine ansatte, jf. ASL. § 78. I tillegg til yrkesskadedekning gjennom arbejdsskadesikringsloven har den skadelidte mulighet til å kreve erstatning etter erstatningsansvarsloven (EAL).<sup>71</sup> Erstatning etter EAL. kan bare kreves når det finnes en ansvarlig skadevolder. I tillegg er det bare differansen mellom utbetalingen etter arbejdsskadesikringsloven og erstatningskravet etter erstatningsansvarsloven den skadelidte har krav på, jf. ASL. § 77.

I motsetning til Norge har Danmark et eget organ som behandler medisinske spørsmål ved personskaderett. Retslægerådet er et uavhengig og offentlig organ, og har som oppgave å veilede offentlige myndigheter og domstoler i medisinske spørsmål.<sup>72</sup> Retslægerådets virkeområde og sammensetning er regulert i Lov nr. 60 af 25. marts 1961 om Retslægerådet. Rådets uttalelser er kun veiledende men blir lagt stor vekt på, både av danske myndigheter og domstoler. Til tross for dette er det opp til domstolene å foreta en selvstendig bevisvurdering.<sup>73</sup>

Det er Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) som treffer avgjørelser etter arbejdsskadesikringsloven, jf. ASL. § 40. AES er et offentlig direktorat som ledes av et styre bestående av 11 medlemmer fra arbeidslivet.<sup>74</sup> Ankesaker går videre til Ankestyrelsen, jf. ASL. § 44. Ankestyrelsen er et forvaltningsorgan som tilsvare Trykderetten i Norge.<sup>75</sup> Inngangsvilkåret for å få godkjent en yrkesskade eller en yrkessykdom er ASL. § 5. Bestemmelsen fastslår at skaden må være «en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under». I likhet med bedriftsvilkårene i Norge må skaden ha tilknytning til den skadelidtes arbeid.

---

<sup>70</sup> Lovbekendtgørelse nr. 216 af 27. februar 2017.

<sup>71</sup> Lovbekendtgørelse nr. 266 af 21. marts 2014.

<sup>72</sup> Se Søndergaard (2015) s. 33.

<sup>73</sup> Se Søndergaard (2015) s. 74–76.

<sup>74</sup> aes.dk

<sup>75</sup> ast.dk

## 5.4 Sammenligning av moment og typetilfelle

En variant av bedriftsvilkårene finnes igjen i både den svenske og den danske yrkesskadeordningen. I alle de tre landene er det et absolutt krav om at arbeidstakeren må være «i arbeid» for at en skade skal anses som en yrkesskade.

**Tilknytningsmomentet:** Vurderingen av momentet blir stort sett gjort likt i Skandinavia. Tilknytning til arbeidstakerens ordinære arbeid er sentralt for at skadehendelsen skal kunne danne grunnlag for dekning. Den svenske rettsregelen fremgår av KamR målnr. 4688-15. Her skadet arbeidstakeren seg da han falt ned fra en sovehems. Skadelidte deltok på en konferanse i arbeidsgivers interesse, og det var nødvendig å overnatte. Det var arbeidsgiveren som bestemte hvor skadelidte skulle sove. Overnattingen var et ledd av konferansereisen, og skadelidte hadde ikke noe med valget av soveplass å gjøre. På grunn av dette hadde skadene «ett sådant samband med hans tjänsteresa och arbete att de utgör skador til följd av ett olycksfall i arbetet».

Den danske praksisen gjenspeiles i Østre Landsrets dom nr. B-2627-97 om privat arbeid utført i arbeidstiden. Det ble lagt til grunn at private gjøremål ikke har tilknytning til arbeidstakers arbeid, selv om arbeidet er av samme art. Skadelidte arbeidet med sveising på et verksted, og ønsket å lage en pepperkvern ved å sveise sammen noen tomme bensinfat. På grunn av bensinrester oppsto det en kraftig eksplosjon som voldt mye skade. Skadelidte hadde fått lov til å lage pepperkvernen av sin overordnede. Til tross for dette, og at ulykken oppsto på arbeidsplassen i arbeidstiden, ble ikke skaden ansett som en yrkesskade. Pepperkvernen var et privat prosjekt som ikke var i arbeidsgivers interesse. Skaden hadde derfor ingen tilknytning til arbeidstakerens ordinære arbeid.

**Spisepauser og måltider:** Etter forarbeidene regnes spise- og hvilepauser som gjøremål med tilknytning til arbeidet i norsk rett.<sup>76</sup> Dette er også utgangspunktet i dansk rett. Danske arbeidstakere er dekket under spising i arbeidsplassens kantine, men ikke under innkjøp eller inntak av mat utenfor arbeidsplassen. Hvis arbeidsstedet ikke har en kantine er arbeidstakerene dekket der de velger å spise, samt på veien til og fra dette stedet.<sup>77</sup> I likhet med norske arbeidstakere kan danske arbeidstakere være yrkesskadedekket under måltider utenfor arbeidsstedet, dersom det har tilknytning til arbeidet.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> NOU 1990: 20 s. 584–586.

<sup>77</sup> Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (2014).

<sup>78</sup> Se *Restaurantbesøk* (TRR-2015-1716) for norsk praksis.

I Østre Landsrets dom Nr. B-247-15 fikk arbeidstakeren matforgiftning under en middag på tjenestereise i Albania. Matforgiftningen ble godkjent som en yrkesskade da restaurantbesøket hadde en «nødvendig eller naturlig forbindelse med A's utførelse af sit arbejde». For øvrig er det usikkert om matforgiftning danner grunnlag for yrkesskadedekning i norsk rett.<sup>79</sup>

I Sverige er hovedregelen at selve spisepausen ikke danner grunnlag for yrkesskadedekning, men at veien til og fra spisestedet gjør det.<sup>80</sup> I FÖD 1991: 34 ble arbeidstakeren skadet da hun falt i matsalen på en restaurant hvor hun vanligvis spiste lunsj. Arbeidsstedet hadde ikke kantine, og maten ble derfor betalt av arbeidsgiveren. Skaden ble ikke godkjent som en yrkesskade fordi den inntraff på spisestedet. Retten la til grunn at arbeidstakeren ville vært dekket dersom hun hadde *forlatt* spisestedet.

For at arbeidstakere skal være dekket under spisepauser i Sverige må skaden ha «anknytning till arbetsförhållandena».<sup>81</sup> Dette var tilfellet i RÅ 2010 ref. 85 hvor arbeidstakeren skadet seg i lunsjen på et kurs. Skadelidte fikk medhold fordi lunsjen ble ansett som en del av kurset hun deltok på, og derfor hadde en nær tilknytning til arbeidsforholdet.

---

<sup>79</sup> Se Ingebrigtsen (2010) og Thorson (2010).

<sup>80</sup> Se Carlsson (2008) s. 205.

<sup>81</sup> Se Carlsson (2008) s. 205.

## 6 AVSLUTTENDE BETRAKTNINGER

### 6.1 Oppsummering

Oppgaven har tatt sikte på å kartlegge grensen mellom yrkesskader og fritidsskader, når skaden skjer utenom en ordinær arbeidsdag. Det er klart at bedriftsvilkårenes innhold og rekkevidde ikke lar seg lese ut fra lovteksten alene, og at vurderingsmomentene har blitt skapt gjennom rettspraksis.

Den konkrete aktiviteten skaden oppsto under er utslagsgivende i vurderingen av om en arbeidstaker er yrkesskadedekket. Dette betyr at sakens faktum og de reelle forhold er avgjørende. Det er mulig å oppstille hovedregler for om ulike typetilfeller danner grunnlag for yrkesskadedekning, men disse er kun utgangspunkt. Det finnes mange eksempler i rettspraksis på unntak fra hovedregelen. Yrkesskadesaker er komplekse, og en rekke hensyn må vurderes og veies opp mot hverandre. Fordi reelle hensyn spiller en avgjørende rolle, er det vanskelig å ha faste retningslinjer for hvordan saker skal vurderes. De ulike momentene som ble presentert i kapittel 3 er hjelpsomme fordi de skaper en oversikt over vurderingsfaktorene.

Rettsstilstanden utvikler seg konstant, og dette vises godt i yrkesskadesaker. Svært mange avgjørelser viser til *Gravøl* (Rt. 2004 s. 487), og følger linjene som ble lagt til grunn her. I 2014 ble *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513) avsagt. Akeulykke-dommen er den nyeste publiserte dommen fra Høyesterett som omhandler bedriftsvilkårene.<sup>82</sup> Dommen har stor rettskildemessig vekt og flere underrettsavgjørelser har rettet seg etter uttalelsene i Akeulykke-dommen.

I Rikstrygdeverkets rundskriv ble det lagt til grunn at Akeulykke-dommen satte en ny presedens for vurderingen av yrkesskadedekningens rekkevidde. Dette betyr ikke at rettsstilstanden er endret siden *Gravøl*-dommen ble avsagt. Selv om det ble motsatte utfall i de to avgjørelsene, er de ikke i strid med hverandre. Arbeidstaker i *Gravøl*-dommen ble skadet under en utflukt som skulle markere nedleggelsen av en avdeling. Arrangementet var uten faglig innhold, uten nevneverdig fremtidsrettet formål, og av ren sosial karakter. Arbeidstaker i Akeulykke-dommen ble skadet under aking på et obligatorisk seminar. Selve akingen var ikke pålagt, men den ble likevel ansett som en del av lagbyggingen med forventet deltakelse. Akingen var derfor «arbeid i relasjon til det aktuelle seminaret» og skaden ble godkjent som yrkesskade. De motsatte utfallene i Akeulykke-dommen og *Gravøl*-dommen er et resultat av

---

<sup>82</sup> På lovadata.no per November 2017.

ulike momenter. Det kan argumenteres for at Akeulykke-dommen utvider grensene for hva som er «i arbeid», men dette er ikke i motsetning til hva som ble uttalt i Gravøl-dommen.

I *Øksekast* (TRR-2015-192) ble det redegjort for *Akeulykke* (Rt. 2014 s. 513) sin påvirkning på rettstilstanden. I saken ble en arbeidstaker skadet da hun deltok på en lagbyggingsøvelse som bestod av blant annet øksekast. Arbeidstakeren hadde fått avslag fra NAV som mente at hun ikke var yrkesskadedekket under øksekastet, og at det heller ikke dreide seg om en arbeidsulykke. Arbeidstakeren anførte at hadde NAV benyttet feil lovanvedelse i sitt vedtak. Trygderetten sa seg enig i at Akeulykke-dommen hadde endret rettstilstanden, og at dommen måtte få tilbakevirkende kraft. Arbeidstakeren fikk derfor medhold i at hun var yrkesskadedekket under lagbyggingen. Saken ble ikke tatt opp til ny behandling fordi retten ikke anså skaden som en arbeidsulykke.

## **6.2 Refleksjoner**

Dagens yrkesskadeordning byr på mange problemer og grensetilfeller. Arbeidslivet er i stadig endring, og grensene mellom arbeid og fritid har blitt flytende. Med dagens teknologi kan man jobbe hvor som helst og når som helst. Hjemmekontor har blitt vanligere, og det er lett å svare på jobbmail både fra laptopen i stua eller fra mobilen på bussen. Lagbygging og sosiale arrangementer har blitt en intregret del av tiltak som skal bedre arbeidsmiljøet, og flere arbeidsplasser satser hardt på intern kultur og trivsel.

Det store spørsmålet er om den gjeldende yrkesskadeordningen er hensiktsmessig. Bør bedriftsvilkårene beholdes eller byttes ut? Og bør Norge fortsette å ha en tosporet yrkesskadeordning? I forbindelse med lagbyggingsaktiviteter blir betydningen av arbeid, arbeidssted og arbeidstid strukket langt. Et spørsmål er hvor langt grensene skal strekkes. Kan en månedlig fredagspils hvor de ansatte får muligheten til å bli kjent med hverandre anses som lagbygging? Og hva er så forskjellen mellom et slikt arrangement og en sommerfest?

En mer naturlig vurdering ville være om arbeidstakerens deltakelse var i arbeidsgivers interesse. Ved en slik vurdering ville det ikke spille noen rolle om arbeidstakeren befant seg på arbeidsplassen eller i arbeidstiden. Med grunnlag i yrkesskadedekningens formål kan det argumenteres for at arbeidstakere burde være forsikret mot inntektsbortfall, uavhengig av årsak. Full personforsikring for arbeidstakere ville vært en enklere løsning, spesielt med tanke på yrker med flytende grenser mellom arbeid og fritid. Flere forsikringselskaper har utvidet dekningsområdet for sine yrkesskedeforsikringer, eller tilbyr tilleggsforsikringer som går

utover den lovpålagte dekningen.<sup>83</sup> Det har blitt færre forsikringstvister om reise til og fra arbeid fordi flere forsikringer dekker skader som oppstår på reisestrekningen.

For offentlige ansatte er det Hovedtariffavtalen i staten som danner grunnlag for yrkesskadedekning. Kapittel 3 – «Fellesbestemmelsene» gir en grundigere redegjørelse for når arbeidstakere er yrkesskadedekket enn yrkesskedeforsikringsloven eller folketrygdloven. Avtalens § 7 om arbeidstid gir veiledning på hva som regnes som ordinær arbeidstid. § 8 redegjør for når arbeidstakeren er «i arbeid» under reiser innenlands. § 24 inneholder reglene om ytelser ved yrkesskade. I tillegg til å vise til folketrygdloven, legger bestemmelsen til grunn at reise til og fra arbeidsstedet faller innefor dekningsområdet med visse forbehold. På dette punktet er det lettere å forutse sin rettsstilling som offentlig ansatt.

I 2004 utarbeidet Arbeidsskade-utvalget en utredning om en ny arbeidsskedeforsikring.<sup>84</sup> Utredningen ble brukt som grunnlag for et lovforslag som ble lagt frem for regjeringen i 2013.<sup>85</sup> Her ble det foreslått å slå sammen ordningene for trygd og erstatning til en felles ordning om arbeidsskader. I tillegg til forbedringsforslag til det tosporede systemet, fremsatte utvalget tre forslag til en felles ordning; en hvor forsikringsordningen ble utvidet og særbestemmelsene om yrkesskade i folketrygdloven bortfalt, en hvor trygdeordningen ble utvidet og yrkesskedeforsikringen bortfalt, og en helt ny ordning som kombinerte trygd og erstatning. Utvalgets flertall mente at en sammenslåing av ordningene ville være mest hensiktsmessig. Den helt nye ordningen skulle være en blanding av bestemmelser fra både yrkesskedeforsikringsloven og folketrygdloven, og reguleres av en ny lov om arbeidsskade-forsikring.

Når det gjelder bedriftsvilkårene foreslo utvalget «at gjeldende rett om de bedriftsmessige vilkår stort sett videreføres i den nye loven om arbeidsskedeforsikring».<sup>86</sup> En videreføring gir mening, da vurderingen av bedriftsvilkårene allerede blir foretatt likt i det tosporede systemet. Min personlige mening er likevel at bedriftsvilkårene ikke egner seg til å vurdere dagens arbeidssituasjon.

---

<sup>83</sup> Eksempelvis IF, Nemi, og Gjensidige.

<sup>84</sup> NOU 2004: 3.

<sup>85</sup> Prop. 193 L (2012–2013).

<sup>86</sup> NOU 2004: 3.



De største endringene ved en ny ordning ville vært med tanke på bevisregler og medvirkning. Flertallet foreslo å følge forsikringsrettens bestemmelser. I spørsmål om årsakssammenheng ville det blitt en omvendt bevisbyrde. Ytelsen ville også kunne bli redusert eller bortfalle som følge av skadelidtes medvirkning. Saksgangen blitt som følger: Først blir saken tatt opp i forsikringsselskapet. Ankeinstansen ville vært en egen arbeidsskedeforsikringsnemnd, et nytt selvstendig klageorgan. En anke ville blitt tatt direkte til lagmannsretten.

Lovforslaget ble trukket tilbake av Solberg-regjeringen i 2013, og har ikke blitt fremmet igjen. Inntil videre vil yrkesskadeordningen i Norge fortsette å være tosporet. Yrkeskadedekningen skaper et vern for arbeidstakere som styrkes av tosporssystemet. Selv om vurderingen av bedriftsvilkårene er like i de to systemene, har de ulike hensyn og regler. Dette utvider yrkeskadedekningens virkeområde. På den annen side ville den største fordelene ved en sammenslåing være redusert saksbehandling.

I tvilstilfeller og ankesaker kan det være en lang prosess for den skadelidte å få godkjent en yrkesskade. Erstatningskravet må rettes mot private forsikringsselskap, mens kravet om trygd rettes mot statlige instanser. For den skadelidte kan det å måtte fremsette to separate krav være tungt. I tillegg er det en økonomisk og prosessuell belastning for samfunnet som må behandle det samme kravet dobbelt opp. Arbeidslivet og velferdssystemet vårt er i utakt, og arbeidslivet vil fortsette å utvikle seg. Etter min mening er det på tide med nye løsninger, fordi dagens yrkesskadeordning ikke lar arbeidstakere forutse sin rettsstilling i stor nok grad. I tillegg er det ikke i tråd med yrkesskadeordningens formål at skadelidte skal måtte bruke dobbelt opp av tid og ressurser for å få en riktig kompensasjon.

## 7 KILDELISTE

### Lover

- 1989 Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskedeforsikring (Yrkesskedeforsikringsloven).
- 1997 Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (Folketrygdloven).

### Forarbejder

- NOU 1988: 6 *Erstatning og forsikring ved yrkesskade.*
- Ot.prp. nr. 44 (1988–89) *Om lov om yrkesskedeforsikring.*
- NOU 1990: 20 *Forenklet folketrygdlov.*
- NOU 2004: 3 *Arbejdsskedeforsikring.*
- Prop. 193 L (2012–2013) *Lov om arbejdsskedeforsikring.*

### Utenlandske lover og forarbejder

- 1961 Lov nr. 60 af 25.marts 1961 om Retslægerådet (Danmark).
- 1962 Lag (1962:381) om allmän försäkring (Sverige).
- 2010 Socialförsäkringsbalk (2010:110) (Sverige).
- 2014 Erstatningsansvarsloven. Lovbekendtgørelse nr. 266 af 21. marts 2014 (Danmark).
- 2017 Arbejdsskadesikringsloven. Lovbekendtgørelse nr. 216 af 27. februar 2017 (Danmark).

### **Høyesterettspraksis**

Rt. 2000 s. 220	Installasjonsinspektør
Rt. 2000 s. 1028	Elektromontør
Rt. 2004 s. 487	Gravøl
Rt. 2005 s. 1757	Skygge
Rt. 2006 s. 1129	Legepågrepelse
Rt. 2006 s. 1217	Angiografi
Rt. 2006 s. 1642	Fotball
Rt. 2008 s. 218	Sarkom
Rt. 2009 s. 1619	Myggstikk
Rt. 2011 s. 368	Kuldeskade
Rt. 2013 s. 645	Schjenken
Rt. 2014 s. 513	Akeulykke

### **Underrettspraksis**

LB-2006-75704	Fengsel
LE-2007-144099	Bevisbyrde
LH-2008-192629	RIB-båt
LH-2009-116969	Slalåm
LB-2011-83903	Romlingfotball
LB-2012-174819	Akeulykke
LG-2012-39274	Overfall
LA-2013-204513	Hestesenter
LF-2016-155765	Skildring

## Trygderettspraksis

*Upubliserte/Publisert andre steder enn Lovdata*

Ankesak 459/88                      Caledonien  
Publisert i Trygderettens kjennelser 1988 (Red. Finn Grøstad).

TRR-1988-492                      Hotellopphold  
Upublisert.

*Publiserte på Lovdata:*

TRR-1992-2751                      Bedriftslege  
TRR-1992-5029                      Morgenstell  
TRR-2000-3188                      Kurver  
TRR-2000-4640                      Sykling til jobb  
TRR-2001-6040                      Trim  
TRR-2002-2876                      Gokart I  
TRR-2003-1948                      Bedriftsfotball  
TRR-2004-3323                      Fysikalsk behandling  
TRR-2005-400                      Gokart II  
TRR-2005-2329                      Sykkeltur  
TRR-2006-2912                      Havrafting  
TRR-2006-2988                      Bilmekaniker  
TRR-2006-3938                      Temadag  
TRR-2006-3999                      Firehjuling  
TRR-2007-2822                      RIB-båt I  
TRR-2007-2880                      RIB-båt II  
TRR-2008-2185                      Dansegulv  
TRR-2008-1121                      Slalåm I  
TRR-2010-27                      Snøscooter I  
TRR-2010-919                      Polartur  
TRR-2010-1333                      Curling I  
TRR-2011-71                      Fotballkamp  
TRR-2011-799                      Matpause  
TRR-2011-1097                      Slalåm II  
TRR-2011-1313                      Sosialiseringstur

TRR-2012-1198	Curling II
TRR-2012-1324	Herjing
TRR-2012-1617	Skilt
TRR-2012-2107	Minnemarkering
TRR-2013-480	Snøscooter II
TRR-2013-1686	Skiulykke
TRR-2013-2460	RIB-båt III
TRR-2013-2470	Tillitsvalgttur
TRR-2014-2317	Luftepause
TRR-2015-192	Øksekast
TRR-2015-1716	Restaurantbesøk
TRR-2016-942	Klatring

### **Nemndspraksis**

FSN-4569

FSN-5932

FSN-7117

FinKN-2011-465

FinKN-2015-63

FinKN-2016-275

### **Utenlandsk rettspraksis**

#### **Sverige**

FÖD 1991: 34                      Försäkringsöverdomstolen

KamR 4688-15                    Kammarrätten i Stockholm

RÅ 2010 ref. 85                    Regeringsrätten

#### **Danmark**

Østre Landsrets dom 15. januar 1998, nr. B-2627-97

Østre Landsrets dom 18. januar 2016, i anke 7. afd. Nr. B-247-15

## Rundskriv

R13-00-G17

*Rundskriv til ftrl kap 13: Yrkesskadedekning*  
(siste endret 2017.07.05).

## Avtaler

2010

Avtale om Finansklagenemnda mellom Forbrukerrådet, Finans Norge, Næringslivets Hovedorganisasjon, Finansieringsselskapenes forening, Verdipapirfondenes forening og Virke, 7. juni 2010.

2016

Hovedtariffavtalen i staten. 1. mai 2016 - 30. april 2018, med endringer pr. 1. mai 2017.

## Litteratur

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring  
(2014)

«Spisning på arbeidsplassen og arbeidsskader».  
<https://www.aes.dk/da/Arbejdsskader/Information%20til%20forsikringselskaber/Hvad%20kan%20anerkes/Hvilke%20situationer%20kan%20vaere%20omfatte%20af%20arbejdsskadeloven/Spisning.aspx>  
(Sisert 20.11.2017).

Carlsson, Mia (2008)

*Arbetskada: samspelet mellan skadestånd och andra ersättningsordningar*. Stockholm: Jure, 2008.

Ikdahl, Ingunn (2016)

«Hvilken vekt skal man legge på Trygderettens praksis? Argumenter fra en empirisk studie av rettsutvikling i trygderettsforvaltningen», *Cand.mag., cand.med., cand.jur., cand.alt Festskrift til Aslak Syse 70 år*. Oslo: Gyldendal, 2016, s. 309–320.

Ingebrigtsen, Jørn (2010)

«Kan matforgiftning på jobb godkjennes som yrkesskade eller yrkessykdom?», *Tidsskrift for erstatningsrett, forsikringsrett og velferdsrett*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2010, s. 173–193.

Kaltenborn, Fredrik (1995)

*Yrkesskedeforsikringsloven – Norsk Lovnøkkel. Hefte 38* (1995). Oslo: Ad Notam Gyldendal, 1995.

- Kjelland, Morten (2016) *Erstatningsrett - en lærebok*. Oslo: Universitetsforlaget, 2016.
- Kjønstad, Asbjørn (1979) *Yrkesskadetygden*. Oslo: Universitetsforlaget, 1979.
- Kjønstad, Asbjørn (2003) *Erstatningsretten i utvikling*. Oslo: Universitetsforlaget, 2003.
- Kjønstad, Asbjørn (2004) «Forsikring og erstatning ved arbeidsskader og arbeidssykdommer», *Tidsskrift for erstatningsrett Nr. 2-3*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2004, s. 166–77.
- Kjønstad, Asbjørn (2009) *Innføring i trygderett*. 4.utgave. Oslo: Universitetsforlaget, 2009
- Kjønstad, Asbjørn, Aslak Syse og Morten Kjelland (2017) *Velferdsrett I: grunnleggende rettigheter, rettssikkerhet og tvang*. 6.utgave. Oslo: Gyldendal juridisk, 2017.
- Narvland, Runar (2007) «Omfattes skader som skjer på seminarer og sosiale utflukter av lovgivningen om yrkesskadeforsikring og yrkesskadetrygd?», *Tidsskrift for erstatningsrett*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2007, s. 268–282.
- Narvland, Runar (2015) *Trygderett i et nøtteskall*. Oslo: Gyldendal Juridisk, 2015, s. 250–256.
- Nygaard, Nils og Gudrun Holgersen (1987) *Kompendium i trygderett II*. Oslo: Universitetsforlaget, 1987.
- Skårberg, Lars Olav og Marianne Reusch (2003) *Yrkesskade*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag, 2003.
- Sletten, Tormod A. (2004) «Grensen mellom yrkesskader og fritidsskader: Bruk av administrativ praksis som rettskilde», *Tidsskrift for erstatningsrett*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2004, s.193–200.

- Strand, Tor (2016) «Mann (49) fikk avslag på krav om yrkesskade: Trygderetten: – Skade på julebord er ikke arbeidsulykke», <https://www.abcnyheter.no/penger/2016/12/02/195260578/trygderetten-skade-pa-julebord-er-ikke-arbeidsulykke>. Publisert 2. desember 2016. (Sitert 20. november 2017)
- Stuevold Lassen, Birger (1964) «Erstatningsrettslige konsekvenser av den norske yrkesskadetrygdloven», *Tidsskrift for rettsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget, 1964, s. 30–84.
- Søndergaard, Synne (2015) *Retslægerådet & domstolene – erstatning for personskade*. København: Ex Tuto Publishing, 2015.
- Thorson, Bjarte (2010) «Matforgiftning som yrkesskade eller -sykdom? Tolkning av rettighetslovgivning. Ejusdem generis. Rettskildemessig betydning av foredrag til statsråd - Høyesteretts dom 20. november 2009 (HR-2009-2191-A)», *Nytt i privatretten nr. 1 2010*. Oslo: Institutt for privatrett ved Universitetet i Oslo i samarbeid med Cappelen Damm Akademisk, 2010, s. 15–18.
- Thorson, Bjarte (2014) «Bedriftsvilkårene ved yrkesskader – Rt-2014-513», *Nytt i privatretten nr. 3 2014*, Oslo: Institutt for privatrett ved Universitetet i Oslo i samarbeid med Cappelen Damm Akademisk, 2014, s. 11–12.
- Trygderetten (2016) *Trygderettens avis «Innblikk» nr. 2 2016*. Oslo: Trygderetten, 2016
- Wegner, Helene og Johannessen, Espen (2009) «Yrkesskadedekningen under utflukter på seminar – et skritt i riktig retning», *Tidsskrift for erstatningsrett*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2009, s. 253–255.
- Øie, Ole-Erik (1994) *Trygderetten og dens rettsanvendelse*, Oslo: Universitetsforlaget AS, 1994.



## Nettsider

aes.dk

<https://www.aes.dk/da/Om%20Arbejdsmarkedets%20Erhvervssikring/AES%20bestyr%20else.aspx>

(Sitert 17. november 2017).

ast.dk

<https://ast.dk/om-ankestyrelsen/hovedopgaver>

(Sitert 17. november 2017).

gjensidige.no

<https://www.gjensidige.no/naringsliv/forsikring/ansatte>

(Sitert 10. november 2017).

if.no

<https://www.if.no/bedrift/forsikring-for>

[bedrifter/personforsikring/yrkesskadeforsikring?utm\\_source=google&utm\\_medium=CPC&utm\\_campaign=03.0.\\_Personforsikring&gclid=EAIaIQobChMIwf\\_1g5zo1QIVW2UZCh2l\\_A6-EAAYASAAEgLv0\\_D\\_BwE](https://www.if.no/bedrift/forsikring-for-bedrifter/personforsikring/yrkesskadeforsikring?utm_source=google&utm_medium=CPC&utm_campaign=03.0._Personforsikring&gclid=EAIaIQobChMIwf_1g5zo1QIVW2UZCh2l_A6-EAAYASAAEgLv0_D_BwE)

(Sitert 10. november 2017).

nemiforsikring.no

<https://www.nemiforsikring.no/bedrift/utvidet-yrkesskadeforsikring/>

(Sitert 10. november 2017).

noa.stami.no

<http://noa.stami.no/arbeidsmiljoindikatorer/helseutfallarbeidsskader/arbeidsskader/>

(Sitert 15. november 2017).

ssb.no

<https://www.ssb.no/helse/statistikker/arbulykker>

<https://www.ssb.no/helse/statistikker/arbulykker/aar/2016-09-28>

<https://www.ssb.no/helse/statistikker/arbulykker/aar>

(Sitert 10. november 2017).