

Kristin Alsos

Skadet på fritiden – hva så?

Om yrkesskadedekning etter arbeidshagens slutt

Kristin Alsos

Skadet på fritiden – hva så?

Om yrkesskadedekning etter arbeidsdagens slutt

© Fafo 2009
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Innledning	6
1.1 Problemstilling.....	6
1.2 Hva kan skje på fritiden?	7
2 Lovfestede ordninger: Yrkesskade.....	9
2.1 Kort historikk.....	9
2.2 Folketrygdloven og yrkesskedeforsikringsloven	10
2.3 Hovedvilkårene for yrkesskadedekningen	11
2.4 Når er arbeidstaker yrkesskadedekket?	12
3 Lovfestede ordninger: Voldsoffererstatning.....	21
4 Tariffestede ordninger.....	23
5 Oppsummering og utsikter.....	25
5.1 Er ordningene gode nok?.....	25
5.2 Hva kan forbedres?	26
Referanser	28

Forord

Vold mot offentlig ansatte fra klienter og brukere er et utbredt problem. 60 prosent av ansatte i tjenester for psykisk utviklingshemmede, på barnevernkontor og på barneverninstitusjoner oppgir at de har opplevd vold eller trusler om vold (Svalund 2009). Voldshandlingene skjer imidlertid ikke bare i arbeidstiden. Arbeidstakerne kan også treffe på klientene/brukerne i fritiden, for eksempel der den ansatte bor og arbeider i samme nærområde. I slike situasjoner kan det være tilfeldig om en voldshandling skjer i arbeidstiden eller på fritiden.

Skader som følge av vold eller trusler om vold i arbeidstiden, vil i de fleste tilfeller bli dekket som yrkesskade. Der skaden skjer på fritiden, er situasjonen imidlertid langt mer usikker. I dette notatet ser vi på hvilke muligheter den skadelidte har for å få økonomisk kompensasjon gjennom lovfestede og tariffestede ordninger. Hovedvekten ligger på yrkesskadedekningen. Takk til informantene som lot meg bruke deres historier til å illustrere problemstillingen.

Prosjektet er finansiert og gjennomført på oppdrag fra LO i løpet av 2009. Jeg vil gjerne takke referansegruppen bestående av Tone Sønsterud (LO Stat), Marianne Svensli (LO), Siv Karin Kjøllmoen (FO), Tove Rydning (FO) og Randi Røvik (Fagforbundet) for kommentarer og innspill. Takk også til konstruktive kommentarer fra Anne-Gry Rønning-Aaby i Fagforbundet. Ved Fafo vil jeg takke Sissel Trygstad for kommentarer. I tillegg har Fafos informasjonsavdeling som vanlig gjort en glimrende jobb med korrektur og ferdigstilling av notatet. Eventuelle feil i notatet er mitt fulle ansvar.

Oslo, oktober 2009
Kristin Alsos

1 Innledning

I Fafo-rapport 2009:30 Vold og trusler om vold i offentlig sektor, fremkommer det at en stor andel av ansatte som jobber innenfor tjenester for psykisk utviklingshemmede, barneverninstitusjoner og barnevernkontor er utsatt for vold eller trusler om vold. Svalund (2009) fant at 60 prosent av arbeidstakerne har opplevd vold eller trusler eller begge deler i løpet av de siste 12 månedene. Det meste av volden og truslene om vold skjer i løpet av arbeidstiden, men noen har også vært utsatt for denne type hendelser etter arbeidstidens slutt. Fire prosent svarte at de hadde blitt utsatt for fysisk vold på fritiden, mens to prosent hadde opplevd trusler om vold utenom arbeidstiden. I tillegg svarte henholdsvis to og åtte *respondenter* at nær familie hadde blitt utsatt for eller blitt truet med vold. Hele 79 prosent har dessuten opplevd trusler om at nær familie skal skades, og 48 prosent trusler om skade på egen person på fritiden (Svalund 2009).

I de tilfeller der skade oppstår, enten som følge av fysisk vold eller trusler om vold, og enten det er mot den ansatte eller nær familie, vil et av flere viktige spørsmål for offeret være hvilken erstatning vedkommende kan få. Dette kan enten gjelde økonomisk kompensasjon for skader på klær eller gjenstander, utgifter til behandling eller kompensasjon for tapt og fremtidig tap av arbeidsinntekt. Erstatning etter ordinære erstatningsregler, der den som er skyld i skaden er erstatningspliktig – er helt avhengig av skadevolderens evne og vilje til å betale erstatning. Disse reglene kan derfor ofte være utilstrekkelige for å kompensere den skadelidte fullt ut. Det er derfor utviklet alternative ordninger som skal sikre skadelidte erstatning. Dette kan gjelde frivillige eller tvungne forsikringsordninger, offentlige trygdeytelser eller særordninger som for eksempel voldsoffererstatning (Nygaard 2007:27flg).

1.1 Problemstilling

Temaet for dette notatet er hvilke alternative ordninger som finnes i de situasjoner der arbeidstakere påføres skade som følge av vold eller trusler om vold *etter arbeidstidens slutt*, eller der arbeidstakers nære familie skades eller trues. Vi fokuserer her på de situasjoner der det kun er hendelser på fritiden som har forårsaket skade, og ikke der det er en kombinasjon av hendelser i fritiden og i arbeidstiden.

Kompensasjonsordninger kan være hjemlet i lov, tariffavtale eller individuell avtale med den enkelte. Hovedvekten vil bli lagt på spørsmålet om disse skadene kan erstattes etter reglene for yrkesskade, se kapittel 2. I de tilfeller der skaden ikke kvalifiserer som yrkesskade, vil det være aktuelt å se om det finnes andre erstatningsalternativer. Vi vil derfor også se på en annen lovfestet ordning – voldsoffererstatning (kapittel 3). I tillegg til lovfestede ordninger vil notatet omfatte ordninger som er nedfelt i tariffavtaler (kapittel 4). Slike ordninger vil kunne variere alt etter hvilke tariffområder det er snakk om. I dette notatet ser vi på de tariffområdene som ansatte som var omfattet av den kvantitative undersøkelsen i Fafo-rapport 2009:30 faller inn under. Dette gjelder ansatte som jobber innenfor tjenester for psykisk utviklingshemmede,

barneverninstitusjoner og barnevernkontor, og vil omfatte tariffområdene Stat, KS og Oslo kommune.

I den kvantitative undersøkelsen ble det både spurt om vold og trusler om vold. For at trusler om vold skal godkjennes som en yrkesskade, er det et vilkår at truslene har vært av en slik karakter at skadelidte har utviklet posttraumatisk stresslidelse. I den grad dette er tilfelle, er vilkårene til skadesituasjonen den samme som for skader som følge av voldshandlinger. Trusler vil i denne sammenheng derfor ikke behandles særskilt. For andre ordninger kan det være et skille mellom disse to situasjonene, og det vil i så tilfelle bli nevnt særskilt.

For å illustrere hva slags hendelser som kan oppstå, vil vi i det følgende beskrive to konkrete saker.

1.2 Hva kan skje på fritiden?

Da Person A kom ut fra toalettet på en lokal restaurant, ble han slått ned av en mann (X) som hadde fulgt etter han til toalettet. X var bruker ved sosialkontoret der A var ansatt. A hadde i sin stilling stått som ansvarlig for flere vedtak som innebar at skadevolder fikk avslag på søknad om sosialstøtte. X rettet flere slag mot hodet til A, og A falt i bakken. Mens A lå på gulvet, strammet X slipset rundt halsen på A. A svimte av som følge av angrepet og fikk også ødelagt noen klær. X ble stanset av andre gjester som kom til, og han forlot lokalet. Etter kort tid kom han imidlertid tilbake og angrep på nytt. A, som var sterkt forslått og ikke kommet til hektene etter første angrepet, ble skubbet ned på gulvet. Angrepet ble stanset av dørvakten. Politiet var alarmert og kom etter hvert. Da hadde X forlatt stedet. Politiet tok bilder av As skader og tilbød seg å kjøre han hjem. De valgte imidlertid ikke å pågripe X, som senere på kvelden ble observert på byen, der han skrøt av å ha slått ned en ansatt ved sosialkontoret. Senere på natten oppsøkte X As bopel og prøvde å komme seg inn. Da det ikke lyktes, forlot han stedet, men ødela først en sykkel som sto ved huset. Etter anmodning fra As familie oppsøkte politiet X dagen etter for å snakke med han om saken. X ble senere dømt for angrepet. I dommen fremkommer det at angrepet var motivert av at han følte seg dårlig behandlet av sosialkontoret, jamfør de vedtak A hadde signert. X ble senere ved to anledninger ilagt besøksforbud overfor A.

A fikk skadene registrert hos legen, og ble sykemeldt i én uke. Han søkte det lokale trygdekontoret om yrkesskadedekning, men mottok et relativt raskt vedtak om avslag på søknaden. Vedtaket ble ikke påklaget. A var også til MR-undersøkelse for mulig nakkeskade. Nakkeskade ble registrert, men det kunne ikke med sikkerhet sies at denne skyldtes angrepet. A henvendte seg også til Kontoret for voldsoffererstatning med en søknad om erstatning. Også der fikk han avslag.

Person B var ansatt i barnevernet, hvor hun håndterte en sak knyttet til vold i en familie med tre barn. Det ble nedsatt et tverrfaglig team, hvor B sto for kontakten mellom kommunen og familien. Forholdene gjorde det nødvendig med omsorgsovertakelser – akutt for to av barna. B ble på et tidspunkt oppsøkt på kontoret av foreldrene til barna. Moren gikk da til angrep på B, og en kollega måtte gripe inn for å stanse moren. Angrepet resulterte i kløremerker og ødelagte klær. Politiet kom og sikret bevis. Arbeidsgiver erstattet klærne, men angrepet ble ikke meldt som yrkesskade.

I forbindelse med et kort samvær for ett av barna, hadde den fagpersonen som var satt til å utvikle kommunikasjonen mellom foreldre og barn ant at noe var i gjære. Samværet ble i tillegg til fagpersonen derfor også fulgt av en miljøarbeider, og barnevernvakta var orientert. Samværet skulle foregå på ettermiddagen, og rundt klokken halv seks blir barnevernvakta oppringt. Moren til barnet hadde da låst seg selv og barnet inne i huset, og moren truet med å drepe barnet. Dette utløste en politiaksjon, og barnet ble hentet ut. B får telefon hjem til seg fra barnevernvakta der de orienterer om hendelsen, og mens hun er i telefonen, ser hun at foreldrene er på vei opp til huset. Hun ber barnevernvakta ringe politiet og rekker også å få varslet mannen sin som er i nærområdet. B går så ut for å snakke med foreldrene, og hun blir møtt med alvorlige trusler (drap, skading). En nabo har i ettertid fortalt at vedkommende var sikker på at det kom til å gå liv. Moren ble av psykiater senere vurdert som i stand til å gjennomføre truslene. Bs mann kom så hjem og gikk imellom. Politiet kom like etterpå.

Etter denne episoden ble barnevernsaken overtatt av andre. Dette endret likevel ingenting for foreldrene. B mottok trusler om drap og skading mot seg selv og familien, og hadde opptil 63 oppringninger om dagen fra skjult nummer. Foreldrene eller venner av disse ble observert utenfor barnehagen der to av Bs barn gikk, og faren ble observert på samme buss som det ene av Bs barn gjentatte ganger. Barna fikk ikke lenger bevege seg fritt av fare for at truslene skulle gjennomføres. B skiftet jobb og drev en periode med ukependling, uten at det endret bildet. Til slutt valgte familien å flytte til en annen kant av landet, og B fikk en tilsvarende stilling der. Flytting var også anbefalt av leger og sakkyndige.

Da familien hadde flyttet, fikk B søvnproblemer og traumer. Hun klarte ikke å arbeide og ble sykemeldt. B går nå på yrkesrettet attføring. Etter kontakt med fagforeningen, valgte B å søke yrkesskadeerstatning. Det ble da klart at arbeidsgiver ikke hadde meldt inn skadene til NAV, men B samlet dokumentasjon og fikk registrert skadene. NAV godkjente dem som yrkesskade, men det har vært problemer med å få skadene godkjent av forsikringsselskapet. Saken med forsikringsselskapet er ikke avsluttet ennå – tre og et halvt år etter at den siste skaden ble meldt. Forsikringsselskapet har blant annet stilt spørsmål ved om hendelsen hadde sammenheng med arbeidet. B mener selv at hun ikke ville fått gjennomslag for at det var tilfellet, hadde hun ikke kunnet fremlegge timelister for den aktuelle ettermiddagen. B har så langt fått et forskudd på kr 70 000 fra forsikringsselskapet til å dekke traumebehandling og tapt inntekt, men venter på et avsluttende vedtak om hvor mye hun får i erstatning. Dekning av flytteinntekter, kostnader knyttet til å få barna igjennom denne opplevelsen med mer, blir ikke dekket. Det har også vært diskusjoner rundt dekningen av traumebehandlingen.

Personene As og Bs saker illustrerer at det kan være problematisk og tidkrevende å få gjennomslag for krav om yrkesskadedekning og voldsoffererstatning i saker der en klient/bruker er ansvarlig for skaden. Sistnevnte sak illustrerer også hvordan den øvrige families økonomiske utgifter som følge av hendelsene, er vanskelig å få erstattet.

2 Lovfestede ordninger: Yrkesskade

2.1 Kort historikk

Yrkesskadetrygden har røtter tilbake til 1895. Da trådte lov om ulykkesforsikring av arbeidere i fabrikker mv.¹ i kraft. Loven kom som et svar på fremveksten av det industrialiserte samfunnet, og der risikoen for å skade seg i arbeidet økte. I tillegg bidro industrialiseringen til at stadig flere flyttet til byene og til et liv der de var helt avhengige av lønnsinntekt. Frem til 1895 var erstatning for arbeidsskader regulert av de ordinære erstatningsrettslige reglene, noe som betinget at arbeidsgiver hadde opptrådt uaktsomt eller forsettlig. Etter ulykkesforsikringsloven var ansvaret objektivt – skyld var dermed ikke noe vilkår. Forsikringsordningen var tvungen, og samtidig ble arbeidsgiverne ansvarsfrie for arbeidsskader.² Loven ble etter hvert utvidet til å gjelde andre yrkesgrupper, og med virkning fra 1. januar 1960 ble det innført en felles yrkesskadetrygd.³ Parallelt med dette hadde det, spesielt etter andre verdenskrig, vokst frem en rekke andre trygdeordninger. Disse ble samlet i én lov; folketrygdloven fra 1966. Noen år senere, i 1970, ble også yrkesskadetrygden innlemmet i folketrygdloven.

Ansvarsfriheten for arbeidsgiver som ble innført i 1895, ble kontinuerlig utsatt for sterk kritikk, og i 1976 ble den opphevet. Som en følge av dette vokste det frem private forsikringsordninger. Disse ordningene var imidlertid ikke fullt egnet til å ivareta alle arbeidstakerne, blant annet fordi mange bedrifter ikke hadde tegnet en slik forsikring. For å se på om arbeidstakernes erstatningsrettslige innstilling skulle styrkes, oppnevnte Justisdepartementet i 1981 Yrkesskadeerstatningslovutvalget. Utvalget la frem sin innstilling i 1986⁴, og fra og med 1. januar 1990 ble det innført en tvungen yrkesskedeforsikring for alle arbeidsgivere ved ny lov om yrkesskedeforsikring.⁵

¹ Lov av 23. juli 1894, i kraft 1. juli 1895.

² Arbeidsgiver kunne fremdeles bli erstatningsansvarlig der vedkommende hadde opptrådt grovt uaktsomt eller forsettlig.

³ Se lov av 12. desember 1958 nr. 10.

⁴ NOU 1986: 6.

⁵ Lov av 16. juni 1989 nr. 65.

2.2 Folketrygdloven og yrkesskadeforsikringsloven

I Norge finnes det per i dag et tosporet system for økonomisk kompensasjon ved yrkesskader og yrkessykdommer. Både folketrygdloven⁶ og yrkesskadeforsikringsloven⁷ gir rett til ytelser til arbeidstakere som har blitt påført en yrkesskade, og skal totalt sett gi full økonomisk kompensasjon.⁸ Disse ytelsene kommer i tillegg til folketrygdens ordinære stønadssystem. Ordningene administreres av ulike organ, henholdsvis arbeids- og velferdsetaten og forsikringselskapene.

Folketrygdloven har som formål å gi økonomisk trygghet ved å sikre inntekt og kompensere for særlige utgifter ved arbeidsløshet, svangerskap og fødsel, aleneomsorg for barn, sykdom og skade, uførhet, alderdom og dødsfall (§1-1). Utgangspunktet er at ytelsene er de samme uavhengig av hvordan medlemmet har kommet i den situasjonen som gjør at vedkommende har rett på trygdeytelser. Det finnes imidlertid ett unntak fra dette utgangspunktet. Har skaden oppstått som følge av en arbeidsulykke, vil arbeidstakeren ha rett til ytelser som er bedre enn folketrygdens ordinære ytelser, se folketrygdloven kapittel 13. Som eksempel kan nevnes at pensjoner ikke vil reduseres på grunn av manglende opptjening (§3-30), utgifter til helsetjenester dekkes fullt ut (§5-25), vilkårene om opptjeningstid for sykepenges gjelder ikke (§8-55) og det er særbestemmelser med hensyn til rett til rehabiliteringspenger (§10-18), attføringspenger (§11-20), uførepensjon (§12-18) og barnepensjon (§18-11). I tillegg gis det en menerstatning ved varige og betydelige skader av medisinsk art (§13-17). Vilåret for å få disse særytelsene er at den skaden som en person er påført kommer inn under lovens definisjon av en *yrkesskade* (§13-3, jf. §13-6 flg.).

Yrkesskadeforsikringsloven nedfeller en plikt for alle arbeidsgivere til å tegne yrkesskadeforsikring, og denneplikten er straffesanksjonert. Forsikringen skal tegnes i et forsikringsselskap eller i en forsikringspool av solidarisk ansvarlige forsikringsselskaper. Dersom arbeidstakeren blir påført en yrkesskade, kan vedkommende rette et krav mot forsikringsselskapet selv om ingen kan sies å være ansvarlig for skaden. Staten er fritatt fraplikten til å tegne forsikring, men er selvassurandør. Ansatte i staten har i utgangspunktet de samme rettigheter etter yrkesskadeforsikringsloven som andre arbeidstakere.⁹

Yrkesskadeerstatningen skal dekke skadelidtes tap ut over folketrygdlovens ytelser, slik at vedkommende får erstattet tapet sitt fullt ut. Erstatningen kan omfatte både økonomisk og ikke-økonomisk tap, herunder påløpte eller fremtidige merutgifter (for eksempel utgifter til medisiner, lege-/fysisk behandling, ombygging av bolig), lidt eller fremtidig tap i arbeidsinntekt, og ved varig medisinsk invaliditet tilkjennes også menerstatning. Menerstatningen skal kompensere for skadelidtes reduserte livsutfoldelse. Dersom yrkesskaden eller yrkessykdommen fører til død, kan etterlatt samboer/ektefelle og barn få en standardisert erstatning, som er ment å kompensere for tap av forsørger. Skader på ting dekkes verken etter folketrygdloven eller yrkesskadeforsikringsloven, men i enkelte tilfeller kan skader på klær og briller dekkes.

⁶ Lov av 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd.

⁷ Lov av 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring.

⁸ Det har lenge vært arbeidet for å legge om systemene til én ordning. Dette var blant annet tema i NOU 2004: 3 Arbeidsskadeforsikring, og omhandles også i NOU 2008: 11 Yrkessykdommer. I tillegg har forslag til organisering vært ute på høring både i 2007 og i 2008. Den siste høringen hadde frist 12. mars 2009 og er ennå ikke ferdig behandlet fra departementets side. I sine høringsuttalelser går både LO (i utgangspunktet) og NHO imot departementets forslag. Se mer på <http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/hoeringer/hoeringsdok/2008/horing--forslag-til-ny-framtidig-arbeids/horingsuttalelser.html?id=539607>.

⁹ Nærmere krav til yrkesskadeforsikringens omfang er tariffestet på offentlig sektor, og tariffavtalene varierer noe på dette området. Se nærmere om dette under kapittel 3.

Hovedvilkårene for å få godkjent en skade eller sykdom som yrkesskade, er i hovedsak sammenfallende for de to lovene, se nedenfor under kapittel 2.4. Det at ordningene håndteres av ulike instanser, kan imidlertid innebære at utfallet i den enkelte sak kan bli forskjellig.

Vedtak som fattes av NAV og NAV Klage og anke kan påankes til Trygderetten, som er et uavhengig forvaltningsorgan. Trygderettens kjennelser kan prøves av de alminnelige domstoler, med lagmannsretten som første instans.¹⁰ Trygderettens praksis er relevant for fortolkningen av folketrygdloven, og vektlegges av Høyesterett særlig der de er utslag for fast praksis.¹¹ De beslutninger som forsikringsselskapene fatter, kan klages inn for Forsikringskadenemnda, via Forsikringsklagekontoret (som er nemndas sekretariat).¹² Forsikringskadenemnda er et nøytralt tvisteløsningsorgan. Nemnda uttaler ofte, men ikke alltid, enstemmig at det har en egenverdi at avgjørelsen av forsikringsspørsmålet er i samsvar med NAVs avgjørelse i samme sak etter folketrygdloven, når ikke avgjørende grunner taler mot (Narvland 2007:274). Nemndas uttalelser er ikke bindende for forsikringsselskapene, men tillegges ofte stor vekt (Arntzen 2001:25).

2.3 Hovedvilkårene for yrkesskadedekningen

Vilkårene for å få en skade/sykdom godkjent som yrkesskade kan, som i Kjønstad (2007:587), deles inn i følgende hovedvilkår:

1. Vedkommende må tilhøre den personkretsen som loven gir yrkesskadedekning.

Personkretsen er noe forskjellig i de to lovene. For eksempel dekkes studenter etter folketrygdloven, men ikke etter yrkesskadeforsikringsloven. Folketrygdloven stiller dessuten krav til medlemskap i trygden, mens etter yrkesskadeforsikringsloven er det tilstrekkelig at du er arbeidstaker. Arbeidstakers familiemedlemmer vil falle utenfor disse lovene. Skader på nære familiemedlemmer som følge av vold vil med andre ord ikke gi rett til ytelser etter disse bestemmelsene.

2. Lovens vilkår med hensyn til *tid, sted og beskjeftigelse* (de såkalt «bedriftsmessige vilkår») må være oppfylt.¹³

Disse vilkårene er likelydende i de to lovene, og innebærer at skaden må ha skjedd mens skadelidte var i arbeid, på arbeidsstedet, i arbeidstiden.

3. Det må ved visse unntak foreligge en hendelse som representerer en «*arbeidsulykke*» i lovens forstand.

Krav til arbeidsulykke finnes i begge lovene, og etter forarbeidene til yrkesskadeforsikringsloven skal de forstås på samme måte. I folketrygdloven (§ 13-3) er det definert som «en plutselig eller uventet ytre hending som medlemmet har vært utsatt for i arbeidet. Som

¹⁰ Se lov av 16. desember 1966 nr. 9 om anke til Trygderetten (trygderettsloven) § 21.

¹¹ Se Narvland 2007:269. Om Trygderettens status, se også Arntzen 2001:23 med videre henvisninger.

¹² Se Lov av 16. juni 1989 nr. 69 om forsikringsavtaler (forsikringsavtaleloven) § 20-1.

¹³ Visse militærpersoner er omfattet av 24-timerstrygd, jf. folketrygdloven § 13-8, og der vil ikke disse vilkårene gjelde. Dette gjelder imidlertid kun etter folketrygdloven og ikke yrkesskadeforsikringsloven.

arbeidsulykke regnes også en konkret tidsbegrenset ytre hendelse som medfører en påkjenning eller belastning som er usedvanlig i forhold til det som er normalt i vedkommendes arbeid.»¹⁴

4. Skaden må være av en *viss art*.

Hovedregelen er at det kun er skade på person, sykdom eller dødsfall som dekkes, og ikke skade på ting. I tillegg er visse yrkessykdommer likestilt med yrkesskade. De to lovene omfatter i hovedsak de samme skader og sykdommer, men yrkesskedeforsikringsloven omfatter noe mer, jf. § 11, bokstav b og c.

5. Kravet til *årsakssammenheng* må med visse unntak være oppfylt.

Kravet til årsakssammenheng mellom arbeidsulykken og skaden er ulikt i de to lovene. Etter folketrygdloven gjelder den såkalte hovedårsakslæren, mens det etter yrkesskedeforsikringsloven gjelder en betingelseslære.¹⁵

6. Skaden/sykdommen må som utgangspunkt være *rettidig meldt*.

Etter folketrygdloven er det en meldefrist på ett år fra ulykken skjedde, men det kan gjøres unntak for fristen når det er klart at det foreligger en yrkesskade og særlige grunner har gjort at den ikke er meldt. Etter yrkesskedeforsikringsloven er det en foreldelsesfrist på tre år.

Hovedproblemstillingen i dette notatet er knyttet til punkt 2. Spørsmålet er om de bedriftsmessige vilkår er oppfylt i de tilfeller der hendelsen som er årsak til skaden, skjer på fritiden. Før vi går inn på kjernen i dette spørsmålet, vil vi kort redegjøre for hva som ligger i de bedriftsmessige vilkår.

2.4 Når er arbeidstaker yrkesskadedekket?

For å få en skade dekket av de særskilte reguleringene om yrkesskade, må arbeidstaker ha vært yrkesskadedekket da den skadevoldende hendelsen fant sted. En arbeidstaker er yrkesskadedekket når de bedriftsmessige vilkår er oppfylt. Med «bedriftsmessige vilkår» menes folketrygdlovens og yrkesskedeforsikringslovens krav til at den skadelidte må ha vært «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden».¹⁶ Folketrygdloven og yrkesskedeforsikringslovens formuleringer på dette punkt er likelydende, og etter forarbeidene til yrkesskedeforsikringsloven er

¹⁴Høyesterett har når det gjelder yrkesskedeforsikringsloven § 11 c sagt at bestemmelsen supplerer bokstav a om yrkesskade og bokstav b om likestilt skade og sykdom (Rt. 2008s. 1646), slik at bestemmelsen kan fange opp skader og sykdommer som faller utenfor de to første alternativer, men der arbeidsgiver er den nærmeste til å bære skaden. Den konkrete saken gjaldt en skulderskade som følge av et tungt løft.

¹⁵Etter hovedårsakslæren må arbeidsulykken være den dominerende årsaken til skaden, se Gaarder (2009). Etter betingelseslæren er det tilstrekkelig at arbeidsulykken var en nødvendig og ikke uvesentlig betingelse for skaden. Askeland (2009) mener at det i praksis er lite som skiller de to lovenes krav til årsakssammenheng.

¹⁶Se yrkesskedeforsikringsloven § 10 og folketrygdloven § 13-6. Selv om de bedriftsmessige vilkår ikke er oppfylt, kan arbeidstakerne likevel være yrkesskadedekket etter tariffavtalens bestemmelser, se kapittel 3.

det lagt til grunn at disse begrepene skal ha sammenfallende innhold.¹⁷ Vilkårene vil til dels være overlappende, og i juridisk teori varierer det hvilke situasjoner som sies å falle inn under det ene eller det andre vilkår. Alle vilkårene må imidlertid være oppfylt for at en person skal kunne sies å være yrkesskadedekket.

I arbeid

Kravet til at den skadelidte må ha vært «i arbeid» på skadetidspunktet peker i utgangspunktet på at vedkommende utfører de arbeidsoppgaver som han er pliktig til i henhold til arbeidsavtalen eller instruks fra arbeidsgiver. Også gjøremål som har nær tilknytning til arbeidsoppgavene vil omfattes. Skade som rammer arbeidstakeren for eksempel under hvilepauser, kantine- og toalettbesøk, eller i forbindelse med vanlige trimaktiviteter på arbeidsteden, er omfattet (Arntzen 2001:132). I tillegg har Høyesterett foretatt en avklaring av dette vilkåret i en sak vedrørende skade en arbeidstaker fikk under politiets pågrep av vedkommende på kontoret i arbeidstiden, jf. Rt-2006-1129. Ettersom skaden skyldtes et hendelig uhell som inntraff i arbeidstiden på arbeidsplassen mens arbeidstaker utførte arbeid for arbeidsgiver, kom Høyesterett til at det ikke kunne kreves noen tilknytning mellom skaden og arbeidet. Arbeidstakeren hadde ikke brakt seg selv ut av arbeidssituasjonen, og han var dermed «i arbeid», jf. § 13-6 annet ledd. I rettspraksis er det dessuten lagt til grunn at arbeidstaker som blir skadet på reise mellom hjemsted og arbeidsteden i utgangspunktet ikke er yrkesskadedekket. Bakgrunnen er at slike skader ikke kommer som følge av en særskilt risiko ved virksomheten og dens drift, men er en risiko av det å ferdes i trafikken. Tilsvarende er lagt til grunn selv om vedkommende har tjenestebil og arbeidet er ambulerende, og første kjøreturen var på vei til en kunde/bruker.¹⁸ Unntak fra denne regelen gjelder der den ansatte har startet arbeidet, for eksempel ved at vedkommende har gjort noe kontorarbeid hjemme før han satte seg i bilen.¹⁹

Også på tjenestereiser, herunder kurs, vil det gå et skille mellom når en arbeidstaker er yrkesskadedekket og ikke. Skader som er påført i arbeidstakers fritid, dekkes ikke, selv om vedkommende er på tjenestereise. Som eksempel kan nevnes en steward som ble skadet i forbindelse med en reise til USA. Skaden hadde skjedd i hviletiden, og vedkommende ble derfor ikke ansett å være yrkesskadedekket.²⁰ Skader påført mens arbeidstaker befinner seg på hotellet, vil kunne dekkes selv om de ble påført i fritiden. Forutsetningen er at de skyldes utenforliggende forhold som arbeidstaker ikke har noen kontroll over, for eksempel eksplosjon, umotiverte overfall og lignende.²¹ Skader som skjer under deltakelse på kurs og sosiale program kan godkjennes der seminaret «i hovedsak var faglig innrettet og hvor alles deltakelse var ønskelig».²² Også teambuilding kan falle inn under vilkåret om å være i arbeid.²³ I denne dommen åpnet imidlertid Høyesterett for at teambuilding kan være dekningsmessig, noe Trygderetten senere har fulgt opp i praksis.

¹⁷ Ot.prp. nr. 44 s. 89.

¹⁸ Se Rt. 2000 s. 220 og Rt. 2000 s. 1028.

¹⁹ Ankesak nr. 1183/73 referert i Arntzen 2001:152).

²⁰ Borgarting lmr 04.12.1998 i ankesak nr. 98-00483. LB.

²¹ Se Arbeids- og velferdsdirektoratets rundskriv til folketrykloven § 13-6.

²² Se Trygderettens kjennelse 06/03999.

²³ Se Rt. 2004 s. 487.

På arbeidsstedet

Begrepet «*på arbeidsstedet*» kan ha ulik betydning alt etter hvilken type jobb arbeidstakeren har. Er arbeidet stasjonært, det vil si at vedkommende i sitt arbeid befinner seg fysisk på samme plassen, vil dette være utgangspunktet for når personen er yrkesskadedekket. Er arbeidet derimot ambulerende, vil arbeidstakeren være yrkesskadedekket der hvor arbeidet til enhver tid foregår. For eksempel vil en hjemmesykepleier være forsikret når han eller hun er hos sine pasienter og på vei mellom disse. Men dersom arbeidstakeren gjør et personlig ærend på vei fra en pasient til en annen, kan situasjonen være annerledes. Skaden har da ikke inntruffet på arbeidsstedet, og vedkommende er ikke yrkesskadedekket.²⁴

I arbeidstiden

Kravet til at skaden må ha skjedd «i arbeidstiden» innebærer at skaden må ha skjedd mellom arbeidsdagens start og slutt. Også tidspunkt som formelt ikke regnes med til arbeidende timer er dekket, for eksempel tid som går med til å skifte til arbeidstøy. Dette gjelder også der arbeidstakeren har kommet tidlig eller blir igjen over tiden på grunn av busstider eller lignende.²⁵

De bedriftsmessige vilkår – skader på fritiden

Som gjennomgangen av alle de ovennevnte vilkår viser, er det strenge krav til at skaden må ha skjedd i en arbeidsrelatert situasjon. Idet arbeidstakeren er ute av arbeidssituasjonen og over i den private sfære, slutter yrkesskadedekningen å gjelde. Spørsmålet blir da hvordan en skal vurdere en voldshendelse på fritiden.

Ordlyden tilknyttet de bedriftsmessige vilkårene kom inn i yrkesskadetrygdloven av 1960. Begrepet «i arbeid, på arbeidsstedet, i arbeidstiden» avløste da blant annet vilkåret «bedriftsulykke», som gjaldt i lov om ulykkestygd for industriarbeidere § 10. I forarbeidene til yrkesskadetrygdloven²⁶ ble det i begrepet bedriftsulykke innfortolket en begrensning med hensyn til tid og sted, og et krav om at det skulle være en sammenheng mellom bedriften og ulykken. Endringen av ordlyden til de bedriftsmessige vilkårene tok sikte på å lovfeste hovedtrekkene i den praksis som gjennom årene hadde utviklet seg.²⁷ Trygdelovutvalget (NOU 1990: 20) vurderte om de skulle foreslå å endre ordlyden i de bedriftsmessige vilkårene. Utvalget la til grunn at de bedriftsmessige vilkårene etter sin ordlyd er noe snevrere enn i praksis (s. 582). Det vurderte derfor om en skulle erstatte vilkårene, for eksempel med et krav om at hendelsen skulle ha skjedd «i forbindelse med arbeidet». De kom imidlertid til at formuleringen ville medføre mange tolkningsproblemer. Trygdelovutvalget viste til at gjeldende begreper var vel innarbeidet og presisert gjennom en langvarig forvaltningspraksis, en rekke rundskriv og Trygderettens kjennelser.

Ut fra en ordlydsfortolkning synes det som skader som følge av vold fra bruker på fritiden, faller utenfor arbeidsulykkebegrepet, og at en eventuell dekning må begrunnes i en utvidende tolkning. I Øie (1994) hevdes det imidlertid at det er områder av trygderetten hvor det kan

²⁴ Se for eksempel ankesak 706/85 hvor en postbetjent ble skadet da han gjorde en avstikker for å kjøre hjem og ringe til moren sin. (Referert i Arntzen 2001:153.)

²⁵ Se NOU 1988: 6 s. 35.

²⁶ Rikstrygdeverkets utredning av 15. desember 1956.

²⁷ Ot.prp. nr. 35 av 1958 s. 24. Historikken er referert i Rt. 2000 s. 220 på s. 224.

være grunn til å være restriktiv med rettsanvendelsen, og han trekker i denne sammenhengen frem yrkesskadetrygdeordningen. Bakgrunnen er at han mener at det legislative grunnlaget for denne ordningen er svakt. Han peker på at verken utvalget som laget utredningen «Yrkesbetingende helseskader og folketrygden»²⁸ eller Trygdefinansieringsutvalget²⁹ kunne se noe rent prinsipielt grunnlag for at folketrygden skal gi spesielle trygdefordeler ved yrkesskader. Øie har imidlertid ikke drøftet problemstillingen knyttet til vold på fritiden særskilt.³⁰

Det finnes ikke avgjørelser fra de ordinære domstolene der problemstillingen knyttet til voldshendelser på fritiden er fremme. Høyesteretts avgjørelse i Rt. 2004 s. 487 berører heller ikke en slik sak, men Høyesteretts argumentasjon kan ha betydning for vår problemstilling. Spørsmålet i den saken var om en ansatt som deltok i et sosial arrangement i regi av jobben, var yrkesskadedekket. I tilknytning til forståelsen av vilkåret «i arbeid» uttalte Høyesterett (førstevoterende, avsnitt 26):

Etter langvarig trygderettspraksis kan verken dette eller de øvrige bedriftsvilkårene tas på ordet. Praksis innrømmer dekning i noe videre utstrekning enn den snevre ordlyd tilsier.

Høyesterett tolker videre Trygdelovutvalgtets diskusjoner med hensyn til ordlyd (referert ovenfor) dit hen at utvalget ikke ønsket å omfatte alle oppgaver som utføres i forbindelse med arbeidet, og uttaler

det bør utvises forsiktighet med å tolke bedriftsvilkårene utvidende – utover det som følger av en fast trygderettspraksis og av formålet med yrkesskadedekningen, nemlig å gi kompensasjon for den særlige risiko som antas å følge av det arbeid man utfører. (...)

I de tilfeller hvor Trygderetten er kommet til at det foreligger yrkesskadedekning for skade påført under det man normalt vil kalle fritidsaktiviteter, er det nettopp en slik direkte eller tilstrekkelig sammenheng mellom aktivitetene og skadelidtes arbeidsoppgaver, se for eksempel ankesak 2876/02 (selger drev gokart-kjøring med kunder). Jeg er enig i at tilknytning og nærhet til det ordinære arbeid er det viktigste kriterium (...)

Høyesterett kom likevel til at det i dette tilfellet ikke var tilstrekkelig nærhet mellom det sosiale arrangementet og arbeidet. Problemstillingen som var oppe for Høyesterett var på mange måter den motsatte av det som er problemstillingen i dette notatet. Vurderingsmomentet, om nærheten mellom skadesituasjonen og hendelsen, vil imidlertid også være relevant når det gjelder voldshendelser på fritiden – i de situasjoner vil det nettopp kunne være snakk om en nærhet mellom arbeidet og hendelsen.

Trygderetten har hatt enkelte saker til behandling der problemstillingen knyttet til vold på fritiden har vært oppe. I ankesak 181/68 gjaldt spørsmålet hvordan yrkesskadetrygdloven § 9 nr. 1 var å forstå.³¹ Saken gjaldt en bussjåfør som havnet i slagsmål etter at han hadde satt fra seg bussen for kvelden. Slagsmålet hadde sammenheng med at han to uker tidligere hadde kjørt over en hensatt trehjuls sykkel, men også andre faktorer kunne ha motivert slagsmålet. Trygderetten uttaler i denne sammenheng:

²⁸ NOU 1975: 16.

²⁹ NOU 1984: 10.

³⁰ I NOU 2004: 3 Arbeidsskadeforsikring synes det legislative grunnlaget å være akseptert av utvalget.

³¹ Vurderingen ble altså foretatt i henhold til lov om yrkesskadetrygd av 12.12.1958 nr. 10. Denne loven ble for det vesentlige inkorporert i folketrygdloven med virkning fra 1.1.1971, slik at tidligere rettspraksis vil være relevant. Ordlyden knyttet til de bedriftsmessige vilkår er den samme.

Retten er enig i at det vil kunne tenkes andre tilfelle enn de foran nevnte der den trygdede må være dekket av yrkesskadetrygden, selv om skaden ikke er påført mens han var «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden», dersom lovgrunnen bak yrkesskadetrygdeordningen taler for det. De samme hensyn som har ført til at man i praksis – til tross for ordlyden i lovens § 9 nr. 1 a – har tilstått ytelser i disse tilfelle, vil også ellers kunne gjøre seg gjeldende. For at en trygdet i slike tilfelle skal ha rett til ytelser etter yrkesskadetrygden, må det imidlertid kreves at skaden skyldes arbeidsforholdet eller den særlige risiko dette fører med seg, og at hendelsen i det hele tatt står i en slik sammenheng med arbeidsforholdet at det av denne grunn er naturlig å tale om en «arbeidsulykke» (lovens § 10 nr. 1), selv om hendelsen ikke er inntruffet «mens han er i arbeid i arbeidstiden». Det vil også måtte stilles relativt strenge krav til beviset for at den nødvendige sammenheng eksisterer.

Retten fant imidlertid, etter en samlet vurdering, at episoden med trehjulsykkelen ikke kunne antas å ha vært den egentlige årsak til slagsmålet.

Trygderettens tilnærming ble fulgt opp i en sak for Trygderetten fra 1971 (ankesak 1022/70). Saken gjaldt en vaktmester som hadde blitt overfalt av noen ungdommer om kvelden utenfor sitt eget hjem. Vaktmesteren mente at overfallet hadde sammenheng med at han tidligere på kvelden, da han var i arbeid, hadde bortvist to ungdommer fra skoleområdet. Retten måtte ta stilling til om det her var en sammenheng, og i så fall om loven åpnet for å godkjenne skadefølgen som en yrkesskade.³² Trygderetten henviste i denne sammenheng til uttalelsen i saken fra 1968, og retten konkluderte med at den ikke fant det godtgjort at de bortviste ungdommer hadde planlagt overfallet som en hevnakt. Det var for øvrig også usikkert om det var de samme ungdommene. Retten fant at vaktmesterens skader derfor ikke kunne sies å være forårsaket ved en arbeidsulykke.

I Trygderettens kjennelse i ankesak 2586/92 krevde en prest yrkesskadetrygd for en skade han var blitt påført da en inntrenger kom hjem til han om natten. Presten mente at vedkommende trengte seg inn hos han som en hevnaaksjon, i forbindelse med at han hadde vært sjelesørger for en person som hadde tatt livet av sin forlovede. Presten anførte at hendelsen som førte til skaden ikke ville ha inntruffet dersom han hadde hatt en annen stilling, og at hendelsen dermed står i direkte sammenheng med hans tjeneste som sykehusprest. Presten fikk imidlertid ikke medhold, og retten uttalte:

Selv om det godtas at hendelsen var en hevnaaksjon fra inntrengerens side, er forbindelsen mellom arbeidet som sykehusprest og hendelsen for fjern og indirekte. (...) Retten er på det rene med at en prest som arbeider i sykehus må være forberedt på å komme i kontakt med forskjellige personer og svært vanskelige forhold. At dette kan medføre arbeid utenfor arbeidstid og utenfor sykehus, synes å måtte være naturlig. Den hendelse saken gjelder står etter rettens oppfatning likevel ikke i en slik sammenheng med arbeidet at det faller naturlig å se den som en risiko ved utførelsen av tjenesten som sykehusprest. Retten ser hendelsen som helt spesiell og finner at den ikke kan anses som noen påregnelig risiko ved utførelsen av arbeidet som prest på sykehus.

I Trygderettens ankesak 01/4122 var spørsmålet om en t-baneansatt som hadde blitt utsatt for vold på vei til jobb, var yrkesskadedekket etter folketrygdloven. Retten kom til at hun ikke var i arbeid da skaden inntraff. Skadelidte hadde på seg uniform da skaden skjedde og hadde anført at dette kunne ha gjort henne mer utsatt for vold. Til dette uttalte retten:

³² Også denne saken ble avgjort i henhold til yrkesskadetrygdloven.

Retten finner ikke at bruk av uniform på T-banestasjon i seg selv kan være av spesiell betydning. Det avgjørende må etter rettens mening være om det er klar sammenheng mellom det aktuelle skadetilfellet og vedkommendes arbeid med den særskilte risiko dette måtte innebære. Retten finner ikke spesielle holdepunkter for at AP i dette tilfellet ble angrepet som følge av hennes arbeid som sporveisansatt.

I ankesak 06/182 var spørsmålet om skadene som en dørvert ble påført i forbindelse med et overfall på vei hjem fra pub, var en hevnaaksjon som sto i forbindelse med hans jobb og dermed måtte godkjennes som yrkesskade. Trygderetten sluttet seg til ankemotpartens anførsler, der det blant annet het:

På samme måte vil arbeidstaker som blir overfalt/angrepet før eller etter arbeidstidens slutt, på grunn av forhold som har tilknytning til arbeidet få godkjent eventuelle skade som yrkesskade. Som nær tilknytning til arbeid kan for eksempel nevnes en sporsveisbetjent, som på vei til arbeid blir ranet på grunn av pengevesken. Det må stilles strenge krav til dokumentasjon som kan bekrefte den nødvendige sammenheng med arbeidssituasjonen. (...) Retten finner uansett at den eventuelle hevnaaksjonen har en for fjern og for avledet sammenheng med hans virke som dørvert. Det er heller ikke bevist at noen hevnaaksjon faktisk skjedde.

Trygderettens praksis er også reflektert i Arbeids- og velferdsdirektoratets rundskriv til folketrygdloven § 13-6, hvor det heter:

På samme måte vil arbeidstaker som blir overfalt/angrepet før eller etter arbeidstidens slutt, på grunn av forhold som har tilknytning til arbeidet få godkjent eventuell skade som yrkesskade. En kan nevne en sporveisbetjent som på vei til arbeidet blir ranet på grunn av pengevesken, sosionom som blir overfalt av en klient eller butikkansatt som blir antastet på vei til nattsafen med dagens omsetning.

Vurdering av rettstilstanden

Ut fra ordlyden i folketrygdloven og yrkesskadeforsikringsloven vil en skade som skjer på fritiden i utgangspunktet falle utenfor yrkesskadedekningen. Trygderetten har, etter det vi har oversikt over, heller ikke tilkjent dekning i en slik type sak. I prestesaken (2586/92) kan imidlertid Trygderetten tolkes dit hen at en person, på grunn av en hendelse, kan komme i en situasjon der han må anses å være «i arbeid»³³ selv om dette ikke var planlagt. Det er hendelsen i seg selv som bringer vedkommende «i arbeid». Trygderetten har i de øvrige avgjørelsene, referert ovenfor, synes å ha lagt avgjørende vekt på formålet med yrkesskadedekningen. I forarbeidene til yrkesskadeforsikringsloven³⁴ heter det

Arbeidstakerne påtar seg en særskilt og nødvendig risiko i arbeidsgivers og samfunnets interesse. Hvis denne risikoen gir seg utslag i skade, bør det økonomiske tap ses som en produksjonsomkostning som må bæres av arbeidsgiveren. (...)

Som oversikten over trygderettspraksis viser, har retten i flere saker i prinsippet akseptert at skader som voldes i fritiden også kan godkjennes som yrkesskade. Vurderingsmomentet som

³³ Høyesterett har dessuten lagt til grunn at dersom vilkåret «i arbeid» er oppfylt, vil en alltid kunne si at de andre to vilkårene er oppfylt, se Rt. 2004 side 487 premiss 25.

³⁴ Ot.prp. nr. 44 (1988–89) side 5. Tilsvarende hensyn har også ligget bak yrkesskadetrygden siden starten, se kapittel 2.1.

er lagt til grunn i Trygderettens ankesak 322/69 og senere saker er *om skaden skyldes arbeidsforholdet eller den særlige risiko dette fører med seg*. At Trygderetten har fulgt samme linje i alle saker som har vært oppe for retten, taler for at dette kan legges til grunn som fast praksis. En slik fortolkning er dessuten i tråd med den argumentasjon Høyesterett la til grunn i Rt. 2004 s. 487, nemlig at nærheten mellom arbeidet og hendelsen er det viktigste kriteriet. En slik fortolkning støttes også av reelle hensyn. Skader som følge av voldshandlinger på fritiden vil kunne ha en klar sammenheng med arbeidssituasjonen. Der skaden er påført som følge av den kontakten den ansatte har hatt med brukeren i arbeidssituasjonen, vil det fremstå som mer tilfeldig at skaden er påført på fritiden istedenfor i arbeidet. Skaden vil dermed være et utslag av den risiko som arbeidet medfører, og som det dermed kan være naturlig at arbeidsgiver/samfunnet dekker. En slik forståelse av gjeldende rett støttes også av Arbeids- og velferdsetatens rundskriv til § 13-6, der det heter at forhold som har tilknytning til arbeidet kan gi grunnlag for godkjenning av skade som yrkesskade.

Bevis for årsakssammenhengen

Selv om det i retts- og forvaltningspraksis i prinsippet godtas at en skade som følge av en voldshandling på fritiden kan godkjennes som yrkesskade, er det et vilkår at den skadelidte klarer å påvise en sammenheng mellom handlingen og arbeidet. Dersom voldshandlingen fremstår som tilfeldig, og noe som kunne ha rammet hvem som helst, vil den skadelidte ikke få dekket skaden som yrkesskade. Det er med andre ord ikke tilstrekkelig at volden utøves av en bruker overfor en saksbehandler. Skadelidte må kunne bevise at hendelsen var motivert av den kontakt som skadevolder har med skadelidte i sistnevntes rolle som arbeidstaker. Det er med andre ord den skadelidte som har bevisbyrden. Hvilke beviskrav som stilles, det vil si hvor høy grad av sannsynlighet som må foreligge for at en kjensgjerning skal legges til grunn, er ikke klart etter avgjørelsene i Trygderetten. Hovedregelen i sivile saker er at det kreves sannsynlighetsovervekt (Hov 2007:350). Med andre ord kreves det at det er mer enn femti prosent sannsynlig at en kjensgjerning foreligger, før denne skal legges til grunn. I enkelte saker kan det imidlertid kreves mer enn sannsynlighetsovervekt. Etter folketrygdloven § 13-3 første ledd kreves det at skaden skyldes en arbeidsulykke, og etter yrkesskadeforsikringsloven heter det at den skal være forårsaket av arbeidsulykke (§ 11 første ledd a). I NOU 2004: 3 Arbeidsskadeforsikring, er det lagt til grunn at beviskravet for årsakssammenhengen er ordinær sannsynlighetsovervekt.³⁵ I Rikstrygdeverkets anførsler til ankesaken 181/68 heter det:

Dersom skaden skjer i arbeidstiden og på arbeidsteden, etter den praksis som har utviklet seg, kravet til årsakssammenheng relativt beskjeden. Skaden vil som regel bli godkjent med mindre det ikke anses å være noen sammenheng mellom arbeidet og ulykken.

Dette innebærer at dersom de bedriftsmessige vilkårene er oppfylt, stilles det ikke strenge krav til bevisene for at det foreligger årsakssammenheng mellom arbeidsulykken og skaden. Det synes tvert imot å være en formodning om at sammenhengen er der. Dette synes også å kunne tillegges til grunn i dag. I Rt. 2006 s. 1129 ble en lege påført en skade i forbindelse med at politiet pågrep han på kontoret. Skaden ble av Høyesterett ansett å være en yrkesskade, og førstevoterende uttaler «skade som inntreffer i arbeidstiden på arbeidsplassen mens arbeids-

³⁵ Se s. 225. At sannsynlighetsovervekt skal legges til grunn ved vurdering av årsakssammenheng, ble fastsatt av Trygderetten i fire ankesaker avsagt i 1968, 67/67, 74/67, 76/67 og 87/67.

takeren er i arbeid for arbeidsgiveren i utgangspunktet vil være omfattet av bestemmelsene om yrkesskadetrygd selv om skaden ikke har sammenheng med selve arbeidet».

Der skaden skjer utenfor arbeidstiden, synes imidlertid beviskravet for årsakssammenhengen å være strengere. Dette er kanskje ikke unaturlig, da en i utgangspunktet her befinner seg i en situasjon som ikke har tilknytning til arbeidet – yrkesskadelovgivningen er ikke ment å dekke skader som er et utslag av dagliglivets risiko. Trygderettens formuleringer i enkelte av de ovenfor nevnte sakene, kan også tyde på at sannsynlighetsovervekt *ikke* er tilstrekkelig i denne type saker.

I ankesak 181/68 heter det at «det vil ... måtte stilles *relativt strenge krav* til beviset for at den nødvendige sammenheng eksisterer». I ankesak 01/4122 heter det at det må være en *klar sammenheng*. Det er ikke gitt hva som nærmere ligger i rettens formuleringer, men kravet om at årsakssammenhengen må være «klar» kan tolkes dit hen at det kreves en klar sannsynlighetsovervekt³⁶ for at sammenhengen eksisterer, noe som vil si at beviskravet er strengere enn normal sannsynlighetsovervekt. Dette kan være en konsekvens av at man i slike saker anvender en utvidende tolkning av loven, og at en i Trygderetten ikke har villet gå for langt i sin fortolkning av loven.

Selv om Trygderetten og Arbeids- og velferdsetaten kan tolkes dit hen at det er en åpning for å få denne type voldsskader godkjent som yrkesskader, kan en ikke gjenfinne en tilsvarende praksis i tilknytning til yrkesskadeforsikringsloven.

Kort om forvaltningspraksis

Selv om en i Arbeids- og velferdsetatens rundskriv til § 13-6, i tråd med Trygderettens praksis, åpner for at skader på fritiden kan godkjennes som yrkesskader dersom det er forhold som har tilknytning til arbeidet, vet vi lite om hvordan dette praktiseres av forvaltningen. Ulikheter mellom gjeldende rett og gjeldende forvaltningspraksis, kan medføre at det er vanskelig å få denne type skader yrkesskadedekket. Etter det vi vet, finnes det ingen oversikt over forvaltningspraksis på dette området. En ringerunde til et tilfeldig utvalg NAV-kontor lokalt i bydelene i Oslo, viser at det er liten kjennskap til problematikken. Heller ikke i Arbeids- og velferdsdirektoratet klarte vi å komme i kontakt med noen som kunne si noe om forståelsen av dette punktet i rundskrivet. Liten kunnskap om dette emnet på lokalkontorene kan føre til at søkere i første omgang får avslag på sin søknad, slik som situasjonen var for person A (som ble slått ned av sosialklient på fritiden, men fikk avslag på søknad om yrkesskadetrygd, se notatets innledning). Lokalkontorene kan imidlertid bruke NAV Forvaltning som førstelinjetjeneste. Både saksbehandlere i NAV Forvaltning og NAV Klage og anke, bekreftet at det etter gjeldende rett var en åpning for å få skader som følge av denne type hendelser godkjent som yrkesskade. De personene vi snakket med, ville imidlertid ikke si noe mer om hva som krevdes – dette ville alltid være en konkret vurdering. Ingen hadde vært borti denne type praksis. Det ble også antydnet at dersom hendelsen skjedde i et festlokale, skulle det mer til enn hvis skadevolder sto og ventet på skadelidte for eksempel utenfor skadelidtes hjem. Men både hendelser på vei til og fra arbeid, samt hendelser ellers i fritiden kunne i prinsippet godkjennes.

For å høre hvilke erfaringer andre grupper har hatt med forvaltningen i denne type saker, tok vi kontakt med Politiets fellesforbund (PF) og Norsk fengsels- og friomsorgsforbund (NFF). Disse forbund organiserer arbeidstakere som kan møte de samme utfordringer som de arbeidstakergruppene som vi ser på i vårt notat. Verken PF eller NFF hadde hatt mange

³⁶ Se for eksempel Rt. 1996 s. 864 om klar sannsynlighetsovervekt.

saker der dette var tema. PFs advokat refererte til én sak der en politimann var blitt skutt på fritiden, men der NAV ikke godkjente dette som yrkesskade. Denne saken ble imidlertid ikke påanket. NFF refererte til to saker der medlemmer hadde blitt utsatt for vold på fritiden. Den ene gjaldt en fengselsbetjent som på busstoppet ved jobben hadde blitt utsatt for vold fra en innsatt som var på vei inn for å sone. I det andre tilfellet hadde en betjent blitt slått ned på kafé. Begge disse sakene hadde blitt godkjent som yrkesskade, men dette hadde vært en ressurskrevende jobb, der blant annet LOs juridiske avdeling var involvert.

3 Lovfestede ordninger: Voldsoffererstatning

Utgangspunktet etter norsk rett er at det er skadevolder som skal erstatte de økonomiske tap skadelidte blir påført. Det er med andre ord ikke noen offentlig oppgave å erstatte slike tap. Når det gjelder voldsofre, er det imidlertid gjort et unntak fra dette utgangspunktet. Ordningen har bakgrunn i et initiativ fra Advokatforeningen på begynnelsen av 1970-tallet. I departementets begrunnelse ved innføring av ordningen viste de til at skadevolder i denne type saker ofte ikke har evne til å gjøre opp for seg, samt at skadelidte ofte har det trangt økonomisk.³⁷ Justiskomiteens flertall uttalte³⁸

I en rettsstat som Norge har samfunnet – etter komiteens mening – et overordnet ansvar for at personer som uforskyldt blir utsatt for vold i forbindelse med straffbare handlinger, i rimelig utstrekning blir holdt økonomisk skadesløse.

Komiteen mener en slik ordning vil bidra til å vinne større forståelse for en human strafferettspleie, samtidig som den foreslåtte erstatningsordning også vil kunne bevirke, at den enkelte borger i større grad påvirkes til å yte frivillig assistanse til politiet.

Norge har også ratifisert en konvensjon som forplikter staten til å ha en voldsoffererstatning.³⁹ Den første voldsoffererstatningen ble vedtatt i form av et bevilgningsvedtak av Stortinget i 1976. Fra 2001, ved ikrafttreddelsen av voldsofferloven, ble erstatningen gjort om fra en billighetserstatning (rimelighetsvurdering) til en rettighetsordning.

Alle som har blitt påført personskade som følge av en voldshandling, kan kreve voldsoffererstatning.⁴⁰ Rett til slik erstatning reguleres av voldsoffererstatningsloven⁴¹. Fra og med 1. januar 2009 er maksimal erstatningssum satt til 40 G⁴². Tap under kr 1 000 dekkes ikke. Vilkår for å få erstatning etter voldsoffererstatningsloven er at skadelidte er påført personskade som følge av en straffbar handling «som krenker livet, helsen eller friheten». Omfanget ble utvidet ved en lovendring i 2007, og formuleringen relaterer seg til strafferettslig terminologi, herunder straffeloven § 62 om overføring av lovbrøttere til tvungent psykisk helsevern.⁴³ Vilkåret er av Kontoret for voldsoffererstatning forklart som følgende:⁴⁴

Du må ha blitt utsatt for en straffbar handling hvor det kan dokumenteres at du er påført en personskade av fysisk eller psykisk karakter. Det stilles normalt ikke strenge krav til

³⁷ Se Str.prp. nr. 39 (1975–76) side 11.

³⁸ Innst.S. nr. 171 (1975–76) side 2.

³⁹ Den europeiske konvensjon 24. november 1983 om erstatning til voldsofre.

⁴⁰ Unntatt skader som vil falle under bilansvarslova.

⁴¹ Lov av 20. april 2001 nr. 13 om erstatning fra staten for personskade voldt ved straffbar handling m.m.

⁴² Folketrygdens grunnbeløp. Fra 1. mai 2008 er dette kr 70 256. Gjelder straffbare handlinger påført etter fra og med 1. januar 2009.

⁴³ Denne bestemmelsen tilsvarende tidligere straffelov § 39, og praksis i henhold til disse bestemmelsene vil også ha betydning for forståelsen av voldsoffererstatningsloven, se Ot.prp. nr. 10 (2007–2008) om lov om endring i lov om erstatning fra staten for personskade voldt ved straffbar handling m.m. (voldsoffererstatningsloven) pkt. 3.1.

⁴⁴ <http://voldsoffererstatning.no/index.php?lang=nor&cid=50>

omfanget av personskade. Det må kunne dokumenteres årsakssammenheng mellom den straffbare handlingen og skaden det søkes erstatning for. Videre omfatter bestemmelsen etterlatte og dødsbo etter en skadelidt som har mistet livet på grunn av den straffbare handlingen.

Erstatning kan også tilkjennes der skaden er påført i forbindelse med pågripelse eller avverging av straffbar handling. Handlingen må dessuten være politianmeldt, og skadelidte må også ha krevd at erstatningskravet tas med i en eventuell straffesak mot gjerningsmannen.⁴⁵

I utgangspunktet vil ikke skadevolder få informasjon om at skadelidte har søkt voldsoffererstatning. Dette kan likevel skje i de tilfeller der det fattes et vedtak om regress mot skadevolder. Også der Kontoret for voldsoffererstatning må hente inn opplysninger fra andre instanser, kan det være en risiko for at kravet blir kjent for skadevolder. Ifølge Fellesorganisasjonen (FO) føler skadelidte det ofte som ekstra belastende og risikofylt at skadevolder blir kjent med kravet, og at dette kan bidra til økt voldsutsatthet.

Også trusler kan i prinsippet gi rett til voldsoffererstatning. Dette avhenger av truslenes alvorlighetsgrad. Etter forarbeidene til loven kan trusler som omfattes av straffeloven § 227 gi grunnlag for erstatning.⁴⁶

Det innebærer at trusselen må ha bestått i at forbryteren i ord eller handling har truet med et foretagende som kan medføre høyere straff enn 1 års hefte eller 6 måneders fengsel. Det er videre en straffbarhetsbetingelse at trusselen er egnet til å fremkalle alvorlig frykt. I tillegg til at alle straffbarhetsbetingelsene i § 227 i utgangspunktet må være oppfylt, må også den straffbare handlingen ha medført en personskade. I trusseltilfellene vil skadene ofte kunne være av psykisk karakter og også slike skader omfattes i utgangspunktet av ordningen.

Voldsoffererstatningen skal dekke lidt skade, tap i fremtidig erverv og utgifter som personskaden antas å påføre skadelidte i fremtiden. Ved varig og betydelig skade av medisinsk art, skal skadelidte også tilkjennes menerstatning. Dette forutsetter en medisinsk uførhetsgrad på minst 15 prosent. Erstatning for tap i inntekt og fremtidig erverv fastsettes særskilt og utmåles etter ordinære erstatningsregler. Etterlatte kan også få erstatning for tapt forsørger og utgifter til begravelse. I tillegg vil skadelidte kunne få dekket skader på vanlige klær, proteser og andre personlige bruksting som vedkommende hadde på seg da skaden ble voldt, samt erstatning for ikke-økonomisk skade i form av oppreisning. Erstatningen er imidlertid subsidiær i forhold til erstatning fra forsikringsselskap og ytelser fra folketrygden. Dette innebærer at dersom skadelidte for eksempel har en ulykkesforsikring, skal kravet i utgangspunktet rettes mot forsikringsselskapet, og eventuell utbetaling etter andre ordninger vil komme i fradrag ved erstatningsutmåling etter voldsoffererstatningsloven.⁴⁷

Det er Kontoret for voldsoffererstatning som avgjør søknader om voldsoffererstatning, og vedtak kan klages inn for Erstatningsnemnda for volds ofre. Vedtak fra erstatningsnemnda kan overprøves av domstolene.

Det er den skadelidte som må bevise at vilkårene for å få erstatning er oppfylt. Hva gjelder kravet til den straffbare handlingen, er ikke bevisbyrden like streng som i straffesaker, men strengere enn det som gjelder i erstatningssaker som ikke er knyttet til en straffbar handling. Skadelidte må kunne bevise at det er klar sannsynlighetsovervekt for at den straffbare handlingen har funnet sted.⁴⁸

⁴⁵ Se voldsoffererstatningsloven § 3.

⁴⁶ Se ot.prp.nr.10 (2007–2008) pkt. 3.1

⁴⁷ Se § 9.

⁴⁸ Se § 3, fjerde ledd.

4 Tariffestede ordninger

I tillegg til de lovfestede ordningene, er det i tariffavtalene tatt inn bestemmelser om yrkesskadeforsikring og andre forsikringer. Disse rettighetene kommer på toppen av de lovfestede rettighetene. Tariffrettighetene kan enten omfatte flere typer skader enn det som kan forstås som yrkesskade etter folketrygdloven og yrkesskadeforsikringsloven, eller gi bedre ytelser der slike skader oppstår. I det følgende vil vi bare se på bestemmelser som utvider omfanget av *hvilke skadehendelser* som skal anses å ha påført en yrkesskade.⁴⁹

Ansatte som er omfattet av surveyen i Fafo-rapport 2009:30 Vold og trusler om vold i offentlig sektor, vil i hovedsak gå inn under tariffavtalene for Staten, KS og Oslo kommune. Etter Hovedtariffavtalen i staten er yrkesskadedekningen noe utvidet, ved at forsikringen også dekker skader som oppstår som følge av ulykke på direkte reise mellom hjem og oppdragssted, samt på tjenestereise.⁵⁰ Med andre ord er arbeidstakeren dekket selv om arbeidstakeren ikke har påbegynt arbeidet hjemme eller har vært innom kontoret.⁵¹ Direkte reise mellom hjem og arbeidssted dekkes imidlertid ikke etter statens bestemmelser. Også etter hovedtariffavtalen på KS-området og overenskomsten i Oslo dekkes tjenestereise.⁵² Her dekkes imidlertid også reiser mellom hjem og arbeidssted/oppdragssted uten samme begrensning som i statens avtale. I samtlige tariffavtaler finnes det også bestemmelser om grupplivsforsikring. Dette er en forsikring som kun kommer til utbetaling dersom arbeidstaker dør. Denne omtales derfor ikke nærmere. På tariffområdet Oslo kommune ble det i 2002 tatt inn en bestemmelse som gir bedre dekning enn på de andre offentlige tariffområdene når det gjelder skader som skjer utenom ordinær arbeidstid. Etter tariffavtalen kapittel 5 skal kommunen tegne en utvidet yrkesskadeforsikring som ikke bare dekker arbeidstaker på reise fra hjemmet til arbeidsplass, på tjenestereise og ved fjernarbeid, men også som følge av vold fra klient/bruker på fritiden, dersom dette medfører hel eller delvis arbeidsuførhet, eller dødsfall.⁵³ I slike tilfeller skal forsikringen gi en utbetaling tilsvarende lov om yrkesskade⁵⁴, men minimum 15 G ved hel arbeidsuførhet.⁵⁵ Etter avtalen § 5.2 skal kommunen også tegne kollektiv grupplivsforsikring. Denne gir i likhet med de andre offentlige ordningene kun utbetaling ved død. I tillegg skal arbeidsgiver tegne en kollektiv ulykkesforsikring som dekker arbeidstakeren i fritiden.

Ordlyden i tariffavtalene, både på KS-området og i Oslo kommune, innebærer at forsikringsselskapene er bundet av det vedtaket som NAV fatter. Dette gjelder både vedtak

⁴⁹ Hovedtariffavtalen i Staten gir *bedre dekning* ved at den også dekker utgifter som ikke dekkes av det offentlige, jf. § 24 nr. 2.

⁵⁰ For Staten er det også en utvidet dekning for visse grupper som har særlig risiko ved reise utenlands (operasjoner i utlandet etc.).

⁵¹ Se § 24 Ytelser ved yrkesskade.

⁵² § 11.2.

⁵³ Se Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune, dokument nr. 25.

⁵⁴ Her menes sannsynligvis yrkesskadeforsikringsloven.

⁵⁵ § 5.1, fjerde ledd.

om skaden blir godkjent som en yrkesskade, fastsettelse av uføregrad⁵⁶ og varig medisinsk invaliditet som følge av yrkesskaden.⁵⁷ For Staten følger ikke dette direkte av tariffavtalen, men Statens Pensjonskasse som behandler yrkesskadesakene i Staten, følger nesten uten unntak folketrygdens avgjørelser (Skårberg og Reusch 2003:90).⁵⁸

LO-organiserte er som en del av medlemskapet, ulykkesforsikret. Denne forsikringen gjelder også for medlemmets familie, og dekker ulykker i fritiden som fører til livsvarig medisinsk invaliditet eller død. Erstatningssummen er avhengig av familiesammensetning, men for et enslig medlem utgjør den kr 700 000 ved 100 prosent medisinsk invaliditet.

Det finnes ingen særavtaler om yrkesskedeforsikring på tariffområdene for ansatte i helse- og sosialsektoren. Heller ikke ansatte i yrkesgrupper som politi og fengselsvesen har særavtaler på dette området. I likhet med LO-organiserte er også medlemmer av Politiets fellesforbund (PF) dekket gjennom en obligatorisk ulykkesforsikring som gjelder i fritiden. Både skader som fører til død og skader som fører til invaliditet dekkes, og i tillegg dekkes utgifter til behandling. Siden dette er en ulykkesforsikring, dekkes ikke tap som følge av ervervsmessig uførhet. PF-medlemmer som ikke reserverer seg, blir også omfattet av en livs- og uføreforsikring. Også denne forsikringen gjelder både i arbeid og fritid, og der død eller uførhet skyldes ulykke, vil begge forsikringene komme til utbetaling. Medlemmer av PF har også mulighet til å tegne en utvidet livs- og uføreforsikring. Ektefelle/samboer til medlemmet og barn av medlemmet kan også forsikres. Det er medlemmene selv som dekker utgiftene til forsikringen. Til den obligatoriske delen gjøres dette ved at premien trekkes av lønnen, men for ektefelle/samboer- og barneforsikring må dette betales særskilt. Ulykkesforsikringen koster kr 88,- per måned, livs- og uføreforsikringen kr 170,- per måned.⁵⁹

⁵⁶ Etter innføring av vedtak om midlertidig uførestønad i 2004, er det spørsmål om dette også vil ha betydning for tariffavtalene. Her er partene ikke enige. LO mener at så lenge NAV har fastsatt en uføregrad, vil dette utløse rettigheter etter tariffavtalen. Forsikringsselskapene mener at tariffavtalens bestemmelse ikke bare er knyttet til uførhetsgrad, men også vedtak om uførhetsspensjon/uførestønad. LO/Fagforbundet har på KS-området tatt ut stevning for Arbeidsretten om dette spørsmålet. Tilsvarende uenighet er konstatert på området Spekter, og partene har undertegnet tvisteprotokoll.

⁵⁷ På KS-området følger dette av enighetsprotokoll av 9. juni 1997, og for Oslo kommune følger dette av Arbeidsrettens dom av 6. april 2005 Fagforbundet – Oslo kommune. Forsikringsselskapene er ikke bundet direkte av tariffavtalen, men kommunene vil være bundet til å tegne forsikringer der dette vilkåret oppfylles. Har kommunene ikke oppfylt denne plikten, vil de være ansvarlig. Se også Arbeidsrettens dom av 6. september 2001.

⁵⁸ Ved eventuell tvil skal saken forelegges departementet, se Statens personalhåndbok.

⁵⁹ PF forsikring, prisliste 2009.

5 Oppsummering og utsikter

5.1 Er ordningene gode nok?

Gjennomgangen av gjeldende rett, viser at arbeidstakere *kan* få skader som følge av vold på fritiden godkjent som yrkesskader etter folketrygdloven. Vi har imidlertid ikke funnet en tilsvarende praksis når det gjelder yrkesskadeforsikringsloven. Men selv om det etter folketrygdloven foreligger en slik åpning, viser gjennomgangen også at det kan være vanskelig å få gjennomslag for et slikt vedtak. Praksis fra Trygderetten viser at det stilles strenge krav til beviset for at det eksisterer en årsakssammenheng mellom hendelsen og arbeidet. Dette kan i praksis være vanskelig å oppfylle, med mindre det er vitner til hendelsen, eller skadevolder senere tilkjenner motivet for handlingen og at dette har sammenheng med arbeidet. Der det ikke er klart hvem gjerningspersonen er, vil det sjelden være mulig å få skaden yrkesskadedekket. Selv der sammenhengen mellom hendelsen og arbeidet kan dokumenteres, kan manglende kunnskap hos saksbehandlerne medføre at det er ressurskrevende å få gjennomslag for et slikt krav. Dette kan gjelde både overfor NAV og overfor forsikringsselskapene. Offentlig ansatte kan være nødt til å ta en kamp med begge instanser.

Yrkesskadeordningene har sin opprinnelse i industrisamfunnet, der arbeidsulykker i praksis oppsto på arbeidsstedet. Vilklårene for å få en skade godkjent som yrkesskade, fremstår i en slik sammenheng som fornuftige. Utvidelse av yrkesskadeordningene til å gjelde flere yrkesgrupper, endringer i måten å arbeide på, samt samfunnsmessige endringer innebærer at disse vilklårene kan være modne for revisjon. Kanskje kan en annen ordlyd i større grad ivareta også de yrkesgrupper som er risikoutsatt på fritiden.

Per i dag blir yrkesskadedekning for disse skadene basert på en utvidende tolkning av loven. Dette kan medføre at en i rettsanvendelsen blir svært forsiktig med å gi yrkesskadedekning for denne type skader – en er redd for å bevege seg vekk fra det som var lovgivers vilje. Men selv om det er et behov for å skille mellom skader som er en følge av arbeidet og skader som er en følge av dagliglivets risiko, kan det stilles spørsmål ved om det beviskravet som er nedfelt i trygderettspraksis med hensyn til skader på fritiden, er hensiktsmessig. Som tidligere nevnt vil det kunne være tilfeldigheter som avgjør om en voldshandling skjer på arbeidsstedet eller i fritiden. At skadelidte skal stå i en svakere situasjon fordi vedkommende møter skadevolder utenfor arbeidsstedet, fremstår som urimelig og vilkårlig. Ofte kan skadelidte i slike tilfeller være mer sårbar enn om vedkommende var i arbeidssituasjonen – det kan være mer tilfeldig om det er andre personer i nærheten til å gripe inn. Dette taler for at det er behov for en endring i trygderettspraksis og praksis fra forsikringsselskapene når det gjelder kravene til bevis – ordningene er per i dag ikke gode nok til å dekke denne type skader.

For skader som følge av vold eller trusler om vold på fritiden, gir de tariffestede ordningene lite ut over det de lovfestede ordningene nedfeller. Unntaket er tariffområdet Oslo kommune, der det også er en yrkesskadedekning for skader som påføres i fritiden.

Familien til arbeidstaker vil dessuten ikke være forsikringsdekket verken etter folketrygdloven, yrkesskadeforsikringsloven eller de tariffestede ordningene. Utgifter som familiemedlemmene påføres, kan kun kreves dekket etter folketrygdlovens ordinære stønadssystem. Familiemedlemmene kan søke voldsoffererstatning, men denne er begrenset til 40 G og dessuten betinget av at den straffbare handlingen er rettet mot dem. Ingen av disse ordningene er med andre ord laget for å dekke familiemedlemmers utgifter eller tapte inntekter. Med mindre dette gjøres, vil disse selv måtte bære utgifter som har sin årsak i et annet familiemedlems arbeidssituasjon.

5.2 Hva kan forbedres?

Beviskrav til årsakssammenhengen

Som nevnt ovenfor kan det være behov for å gjøre noe med de vilkårene som lovene setter til årsakssammenhengen mellom skadehendelsen og arbeidet. Dagens ordlyd har medført at det etter folketrygdloven stilles strengere krav til beviset ved denne type hendelser, enn hendelser som skjer innenfor den ordinære arbeidstiden. Beviskravet vil neppe bli endret, med mindre det tas et initiativ på lovgiversiden. En endring av ordlyden ble diskutert av Trygdlovutvalget, men ble avvist blant annet fordi dagens begreper er godt innarbeidet. For å ivareta de yrkesgrupper som er skadeutsatt på fritiden, er det imidlertid ikke nødvendigvis behov for å gjøre endringer i de bedriftsmessige vilkårene. En endring kan også gjennomføres som et tillegg til dagens bestemmelser, der det for eksempel heter: «En arbeidstaker er også yrkesskadedekket der yrkesskader oppstår som følge av hendelser som har sammenheng (eventuelt nær sammenheng) med arbeidet.» Denne type skadehendelse vil dermed være omfattet av ordlyden, og det vil dermed ikke være grunn til å kreve mer enn sannsynlighetsovervekt for at sammenhengen kan sies å være til stede.

Delt bevisbyrde

Det bør også vurderes om det er hensiktsmessig å gjøre noe med den subjektive bevisbyrden i slike sammenhenger. Med dette menes hvem som må bevise at det var/ikke var en sammenheng mellom hendelsen og arbeidet. Innenfor arbeidsrettens vern mot diskriminering har en innført bestemmelser om «delt bevisbyrde». Dette innebærer at dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted diskriminering, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik diskriminering. En tilsvarende bevisbyrde i de saker der skade har skjedd på fritiden, vil i langt større grad ivareta skadelidtes interesser. Der skadelidte kan legge frem opplysninger som gjør at det er grunn til å tro at det er en sammenheng mellom voldshendelsen og arbeidet, vil NAV eller forsikringsselskapene måtte sannsynliggjøre at dette likevel ikke er tilfellet. Dette kan også knyttes opp mot den risikovurderingen som arbeidsgiver har plikt til å gjøre etter arbeidsmiljøloven § 3-1 (2) bokstav c. Der arbeidsgiver har vurdert risikoen for at denne type hendelser oppstår er høy, kan dette trekke i retning av at det er grunn til å tro at den hendelsen som har oppstått faktisk er relatert til arbeidet, og den andre part må da sannsynliggjøre at så ikke var tilfellet.

Kompetanseheving

Selv om det ikke gjøres endringer i lovene, vil det med utgangspunkt i dagens rettstilstand også være rom for forbedringer. Vi har ingen oversikt over forvaltningspraksis på området, men inntrykket er at kunnskapene om den gjeldende rettstilstanden på dette området er dårlig blant saksbehandlere i NAV, noe som kan lede til en for restriktiv forvaltningspraksis. Det er grunn til å tro at dette spesielt er et problem i førstelinjetjenesten, der den enkelte saksbehandler sjelden vil komme i kontakt med denne type tilfeller. Et klart og negativt svar fra NAV lokalt, kan føre til at personer som har vært utsatt for en voldshendelse i fritiden, ikke går videre med saken. Svaret fra førstelinjetjenesten kan dermed være helt avgjørende for om en person får en skade dekket som yrkesskade. Dette innebærer at det er svært viktig at NAV-ansatte som får forelagt et slikt skadetilfelle har den nødvendige opplæring, og kanskje bør det settes inn mer ressurser her. Tilsvarende vil også gjelde for forsikringsselskapene, med hensyn til rettigheter etter yrkesskedeforsikringsloven. Opplæring av rådgivere i fagforeningene og hos arbeidsgiverorganisasjonene kan også være viktig for å sikre at skadelidte får den nødvendige hjelp og veiledning.

Endring av praksis vil imidlertid ikke kunne ivareta de behov som arbeidstakers familie-medlemmer har som følge av skadehendelsen. Dette vil kreve en endring av loven. Det kan imidlertid være vanskelig å få til, da dette går ut over den personkrets som per i dag omfattes av yrkesskadedekningen.

Forsikringsordninger

Et alternativ til å bedre forholdene for disse arbeidstakergruppene lovveien, er å sørge for at arbeidstakerne og deres familiemedlemmer er dekket av uføre- og ulykkesforsikringer som uttrykkelig dekker skader på fritiden. Disse kan være knyttet til et vilkår om at skaden skyldes vold eller trusler om vold fra en klient/bruker, slik at man avgrenser mot andre fritidsulykker som ikke er arbeidsrelaterte, se tariffavtalen for Oslo kommune. Også ved en slik forsikringsordning vil det imidlertid kunne oppstå problemer knyttet til bevisspørsmålet.

Forsikringer kan enten tegnes av arbeidsgiver, enten frivillig eller ved at dette tariffestes, eller inngå som en del av medlemskapet i fagforeningen.⁶⁰ Sistnevnte løsning vil imidlertid ikke ivareta alle arbeidstakere – kun de organiserte arbeidstakerne og deres familiemedlemmer vil være dekket i slike skadesituasjoner. At utgiftene til denne type forsikringer dekkes av arbeidsgiver, fremstår heller ikke som helt urimelig. Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven blant annet plikt til å vurdere risikoforholdene i virksomheten, og ha en løpende kontroll med arbeidsmiljøet dersom risikovurderingene tilsier dette (§ 3-1 (2) bokstav c og g). På denne måten vil arbeidsgiver selv ha muligheten for å redusere sine kostnader gjennom et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

⁶⁰ Arbeidstakersiden i offentlig sektor har krevd tariffesting av yrkesskader som forårsakes av klient/bruker på fritiden, men har ikke så langt fått gjennomslag for kravet.

Referanser

- Arntzen, Andreas i samarbeid med Rune Njøs Jacobsen (2001), *Yrkesskadeforsikring, Lovkommentar og dokumentasmling*. Oslo: Advokatfirmaet Arntzen de Besche
- Askeland, Bjarte (2009), Yrkesskadeforsikringsloven. Gyldendal rettsdata, www.rettsdata.no
- Gaarder, Morten (2009), Kommentarer til folketrygdloven kapittel 13. Gyldendal rettsdata, www.rettsdata.no
- Hagstrøm, Viggo (1988), *Læren om yrkesrisiko og passiv identifikasjon i lys av nyere lovgivning*. Norsk forretningsjuridisk forenings publikasjoner. Nr. 67:1–10
- Hov, Jo (2007), *Rettergang I*. Oslo: Papinian
- Kjønstad, Asbjørn, red. (2007), *Folketrygdloven med kommentarer*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Narvland, Runar (2007), «Omfattes skader som skjer på seminarer og sosiale utflukter av lovgivningen om yrkesskadeforsikring og yrkesskadetrygd?» *Tidsskrift for Erstatningsrett*. Nr. 04/07:268–282
- Nygaard, Nils (1992), *Skade og ansvar*. Oslo: Universitetsforlaget
- Skårberg, Lars og Marianne Reusch (2003), *Yrkesskade – forsikring og trygd*. Oslo: Cappelens akademiske forlag
- Svalund, Jørgen (2009), *Vold og trusler om vold i offentlig sektor*. Oslo: Fafo-rapport. 2009:30
- Øie, Ole-Erik (1994), *Trygderetten og dens rettsanvendelse*. Oslo: Universitetsforlaget

Skadet på fritiden – hva så?

Dersom en arbeidstaker blir utsatt for vold fra en klient/bruker på fritiden, vil et av flere viktige spørsmål for offeret være hvilken økonomisk erstatning hun/han kan få. Behov for erstatning kan for eksempel være knyttet til utgifter til medisiner og legebehandling, og tap av inntekt. Den norske yrkesskadedekningen omfatter i utgangspunktet ikke skader på fritiden, da det stilles krav om at den skadelidte må ha vært i arbeid, på arbeidsplassen og i arbeidstiden da skaden skjedde. I notatet foretas det en vurdering av gjeldende rett for å se hvilke muligheter skadelidte i slike tilfeller har for å få erstattet sine tap. Det er i hovedsak de lovfestede yrkesskadeordningene som behandles, men notatet peker også kort på andre ordninger. Notatet inneholder også forslag til forbedringer.

