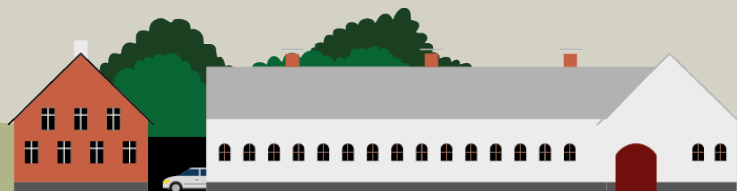


Arbejdsulykker i landbruget

Før, under og efter skadens indtræden



Hvad enhver arbejdsgiver bør vide om dækning, anmeldelse, sagsforløb m.m.

Hvert år kommer folk til skade i forbindelse med deres arbejde i landbruget. Som arbejdsgiver har man pligt til at forebygge, at det sker – bl.a. ved grundig instruktion og oplæring. Er uheldet alligevel ude, er det vigtigt, som arbejdsgiver at have kendskab til reglerne vedrørende anmeldelse, erstatning m.m.

Denne guide giver dig den nødvendige viden om forhold vedrørende arbejdsulykker - før under og efter, at skaden er sket.

Indhold

Arbejdsgivers instruktions- og tilsynspligt	s. 3
Hvad er en arbejdsulykke?	s. 5
Er den tilskadekomne omfattet af arbejdsskadesikringsloven	s. 8
Arbejdsgivers pligter i forbindelse med arbejdsskader	s. 12
<ul style="list-style-type: none">• Pligt til medarbejderforsikring• Anmeldelse af arbejdsulykke• Oplysningspligt	
Sådan forløber en arbejdsskadesag	s. 14
Hvilke erstatninger kan den tilskadekomne få?	s. 16
Sygedagpenge	s. 18
Arbejdsgivers muligheder og pligter ved medarbejdere med handicap	s. 19
Tilskudsmuligheder ved nedsat arbejdsevne	s. 20

Arbejdsgivers instruktions- og tilsynspligt

Som arbejdsgiver har man pligt til at sørge for, at medarbejderne får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdsopgaverne på en forsvarlig måde. Arbejdsgiver har også pligt til at føre tilsyn med, at medarbejderen rent faktisk udfører opgaven på en sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig måde – og generelt følger arbejdsgivers instruktioner.

Arbejdsgiver må gerne lade en anden stå for oplæring, instruktion og tilsyn, men vil fortsat have ansvar for, at det bliver gjort, og at den, der udfører opgaven, har de tilstrækkelige kvalifikationer.

Oplæring og instruktion

Oplæringen skal gøre medarbejderen i stand til at tilegne sig nødvendig viden og give ham færdigheder til at udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Arbejdsgiveren skal desuden sørge for, at den ansatte bliver oplyst om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med arbejdet, og om, hvordan den ansatte kan imødegå dem. Oplæringen kan bestå i, at den ansatte bliver informeret om arbejdsopgaven, får demonstreret, hvordan den skal udføres og bliver trænet i at udføre den.

Instruktionen skal gøre medarbejderen i stand til at håndtere situationer og anvende det udstyr, der er vigtigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Instruktion er altså en målrettet indføring og oplæring i, hvordan arbejdsopgaven skal løses samt relevant information til medarbejderen om risici, påvirkninger og arbejdsmiljøforanstaltninger.

Oplæringen og instruktionen skal tilpasses ud fra en konkret vurdering af virksomhedens forhold, den konkrete arbejdsopgave, arbejdets art og medarbejderens forudsætninger, fx alder, uddannelse og erfaring. Alder og erfaring er dog aldrig i sig selv tilstrækkelig grund til at undlade oplæring eller instruktion.

Især for unge og nyansatte skal der være særlig fokus på oplæring og instruktion, så de kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Arbejdsgiver skal desuden oplyse de unge om de foranstaltninger, som er truffet med hensyn til deres sikkerhed og sundhed.

Behovet for oplæring og instruktion kan bl.a. vurderes ud fra:

- Hvilke faglige og personlige kompetencer der er nødvendige for at kunne udføre arbejdsopgaven forsvarligt
- Hvilke kompetencer medarbejderen har, fx i form af relevant uddannelse, arbejds erfaringer og personlige forudsætninger.
- Hvilke risici og belastninger der er i medarbejderens arbejdsmiljø, samt hvordan de er forebygget
- Hvilken viden medarbejderen har om forsvarlig udførelse af arbejdet

Arbejdsgiveren skal desuden tage hensyn til medarbejderens sproglige forudsætninger. Det indebærer bl.a., at oplæringen skal foregå på et sprog, som medarbejderen kan forstå. Det vil derfor i visse tilfælde være oplagt at lade billeder, piktogrammer, film og lignende indgå i oplæring og instruktion. Det er desuden ikke nok, at skriftlige instruktioner er underskrevet af medarbejderen. Det afgørende er, om medarbejderen rent faktisk har modtaget – og forstået – instruktionen.

Tilsynspligt

Arbejdsgiver har pligt til at sikre, at der bliver ført effektivt tilsyn med, at medarbejderen udfører arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt – og sikre, at oplæringen og instruktionen har været tilstrækkelig. Derudover skal arbejdsgiver sikre, at eventuelle fejl og mangler i medarbejderens måde at udføre arbejdet på bliver påtalt og rettet.

Omfanget og hyppigheden af tilsynet beror på en konkret vurdering, herunder arbejdets karakter og farlighed. Jo mere kompliceret arbejdet er, jo ringere forudsætningerne er hos den ansatte og jo større risici eller belastninger, der er, desto oftere skal arbejdsgiveren sørge for at føre tilsyn.

Ved særligt farligt arbejde - eller ved beskæftigelse af nyansatte eller unge medarbejdere, er det nødvendigt, at arbejdsgiveren fører et skærpet tilsyn med arbejdet.

Behovet for tilsyn kan bl.a. vurderes ud fra:

- Hvor farligt eller belastende det pågældende arbejde er
- Hvor ofte den/de ansatte udfører arbejdet, herunder om der er skiftende arbejdssteder
- Medarbejderens alder, erfaring, rutine og uddannelsesmæssige baggrund
- Medarbejderens personlige forudsætninger, herunder sprogkunderskaber mv.



Hvad er en arbejdsulykke?

En arbejdsskade er en fællesbetegnelse for arbejdsulykker og erhvervssygdomme. Hvis der er tale om en pludseligt opstået skade, er det en arbejdsulykke. I visse tilfælde er det dog ikke helt ligetil at trække en skarp grænse mellem arbejdsulykker og erhvervssygdomme.

En rygsygdom, som er opstået ved et fald på arbejdspladsen, er en arbejdsulykke, mens en rygsygdom, som er opstået efter lang tids arbejde i uheldige arbejdsstillinger, er en erhvervssygdom.

Overordnet set er en arbejdsulykke en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en person kommer til skade.

En ulykke er derved defineret som en fysisk eller psykisk skade, som sker efter en pludselig hændelse. Det kan dog også opstå efter en påvirkning, der har varet i højst 5 dage. En påvirkning kan fx være ved flere dages brug af særligt tunge maskiner, udsættelse for forfrysning eller brug af særligt kraftige kemikalier. Hvis påvirkningen har været af over 5 dages varighed, vil den ikke kunne anerkendes som en arbejdsulykke – men måske som en erhvervssygdom.

For at skaden kan anerkendes som en arbejdsulykke, skal den være sket i forbindelse med den tilskadedkomnes arbejde. Det er som udgangspunkt uden betydning, hvilket arbejde den tilskadedkomne udførte, og hvordan vedkommende er kommet til skade. Der skal således være årsagssammenhæng mellem skaden og arbejdet, dvs. at skaden skal være sket på grund af arbejdet – eller de forhold som arbejdet foregår under. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at en ulykke, som tilfældigvis opstår, mens den tilskadedkomne er på arbejde, ikke nødvendigvis skyldes arbejdet – fx hvis vedkommende rejser sig fra en kontorstol og får en diskusprolaps i ryggen.

Eksempler

- Ryggen kvæstet af minibigballe

En minibigballe, der pludselig falder fra 5. lag, er farlig for liv og førlighed. Det oplevede en landmand, som var ved at stable baller med en minilæsser. Han blev ramt, men nåede lige at krybe sammen hen over rattet. Minibigballen lagde sig på hans ryg, hvorfra det lykkedes ham at vippe den ned på gulvet. Han lagde sig selv på gulvet for at sunde sig og kunne ikke mærke smerter af betydning. Men under aften gjorde det imidlertid så ondt, at han måtte på skadestuen, og i de følgende dage fik han konstateret to diskusprolaps og en revnet ryghvirvel. Seks måneders sygemelding og store mængder smertestillende medicin senere lyder prognosen på varige mén.



- Nedlagt af nykælvende ko

Landmanden havde hørt brølet fra stalden, og nu inviterede hun sin datter og en klassekammerat til kælving. Den glemmer de ikke sådan lige. Da landmanden ville undersøge kalvens køn, angreb koen hende, så hun slog hovedet mod en vandkop og kortvarigt mistede bevidstheden. Hun vågnede med koens pande presset mod brystkassen. Så prøvede hun at stikke fingrene i koens øjne og sparke efter den.

Imens forsøgte hendes datter skiftevis at tilkalde hjælp og hjælpe sin mor. Endelig lykkedes det landmanden at rulle ud under nakkebommen. Indsmurt i blod og møg blev hun hentet af en ambulance. Et ødelagt ledbånd i skulderen og en stribe andre skader betød en langvarig sygemelding.



Er den tilskadekomne omfattet af arbejdsskadesikringsloven?

Af Arbejdsskadesikringsloven fremgår, hvilken erstatning og godtgørelse der ydes til personer, der er kommet til skade ved en arbejdsulykke, eller som er blevet syge af at arbejde. Arbejdsskadesikringsloven dækker som hovedregel ansatte og selvstændige, der har forsikret sig.

Medarbejdere er automatisk dækket af arbejdsskadesikringsloven – uanset om man har en skriftlig ansættelseskontrakt eller ej. Og uanset timetal og aflønningsform.

Det er ikke et krav, at vedkommende får løn for sit arbejde, at arbejdet har en vis varighed, eller at arbejdet skal udføres på en bestemt måde. Det eneste, loven stiller krav om, er, at der foreligger en aftale om, at et bestemt stykke arbejde udføres for en arbejdsgiver, og at arbejdet udføres i Danmark.

Husk at have styr på, om du som arbejdsgiver – og alle dine medarbejdere – har en forsikring som betyder, at du og dine ansatte er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, inden der sker en eventuel ulykke. På den måde sikrer du jer alle, og undgår ubehagelige overraskelser.

Lovpligtig forsikring for medarbejdere

Som arbejdsgiver er det lovpligtigt at tegne en arbejdsskadeforsikring for sine medarbejdere. Når arbejdsgiver har anmeldt en arbejdsulykke, er det arbejdsgivers arbejdsskadeforsikringsselskab, der afholder udgifter til at få sagen behandlet og til eventuelle erstatninger til den tilskadekomne. Arbejdsgiver har som udgangspunkt ikke mulighed for at få dækket ekstraudgifter til vikaransættelse eller overarbejdsbetaling til øvrige medarbejdere som følge af arbejdsulykken.

Frivillig arbejdsskadeforsikring for selvstændig erhvervsdrivende

Enkeltmandsvirksomhed og interessentskab

Som selvstændig erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefælle er det frivilligt, om man vil sikre sig mod arbejdsskader ved at tegne en særskilt arbejdsskadeforsikring (dækning ved arbejdsulykker) og tilmelde sig Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring (dækning ved erhvervs sygdomme).

En "selvstændig erhvervsdrivende" i arbejdsskadesikringslovens forstand er en person, som ejer en virksomhed, og som hæfter for virksomhedens gæld. Det omfatter derfor både enkeltmandsvirksomheder og interessentskaber. Ejere af et aktieselskab, iværksætterselskab eller anpartsselskab er derimod ikke selvstændige erhvervsdrivende efter arbejdsskadesikringsloven.

Aktieselskab, iværksætterselskab og anpartsselskab

Selskabet skal sikre de personer, som arbejder for selskabet – også hvis det er ejeren selv, der arbejder for selskabet. Det gælder uanset, om vedkommende er lønmodtager eller får overført overskud fra virksomheden. Ejeren vil derfor være omfattet af arbejdsskadesikringsloven på samme vilkår som øvrige ansatte. En medarbejdende ægtefælle til en ejer af et aktieselskab, iværksætterselskab eller anpartsselskab vil – på samme måde som ejeren – være omfattet af arbejdsskadesikringsloven.

Medarbejdende ægtefælle

En ægtefælle, der arbejder i sin mands/hustrus selvstændige virksomhed, er – på samme måde som den selvstændige selv – ikke automatisk omfattet af arbejdsskadesikringsloven, når virksomheden drives som et interessentskab eller en enkeltmandsvirksomhed. Det gælder uanset, om ægtefællen får overført en del af virksomhedens overskud eller er ansat på lønftale i virksomheden på samme vilkår som virksomhedens øvrige ansatte.

Det er derfor frivilligt, om den medarbejdende ægtefælle ønsker at være omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Såfremt den medarbejdende ægtefælle ønsker at være omfattet, skal der tegnes en særskilt arbejdsskadeforsikring for at være dækket i tilfælde af, at vedkommende kommer ud for en arbejdsulykke. På samme måde skal den medarbejdende ægtefælle tilmeldes Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, hvis vedkommende (også) vil være dækket i tilfælde af, at han/hun får en erhvervssygdom.

En samlever vil derimod som udgangspunkt være omfattet af arbejdsskadeloven.



Vennetjenester og håndsrækninger

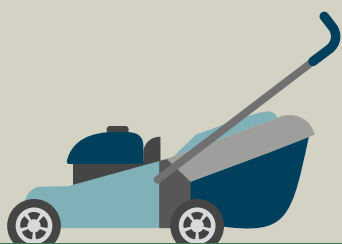
En ulykke, som sker under selv meget korte eller måske endda tilfældige tjenester eller håndsrækninger, kan i visse tilfælde blive anset for at være en arbejdsulykke. Det vil være en konkret vurdering, om hjælpen til et familiemedlem, en god ven, naboen eller en tilfældig fremmed er omfattet af arbejdsskadesikringsloven.

Hvis de følgende betingelser er opfyldt, taler det for, at skaden anerkendes som en arbejdsulykke;

- Håndsrækningen/vennetjenesten blev udført i en anden persons interesse
- Hjælpen var virkelig nødvendig
- Den anden person havde opfordret til at hjælpe
- Hjælpen var af et større omfang

Hvis der er tale om hjælp til et familiemedlem, vil der normalt blive stillet større krav til arbejdets karakter for at det kan blive defineret som arbejdsulykke. Det skyldes, at man går ud fra, at man som familie sædvanligvis hjælper hinanden. Arbejdet skal derfor være af større omfang og nytte. Jo tættere familierelationen er, jo større krav stilles til det udførte arbejdes karakter.

Eksempel: En søn slår græs for sine forældre og kommer til skade. Sønnen vil som udgangspunkt ikke være omfattet af loven, da det er almindeligt, at familiemedlemmer hjælper hinanden på den måde.



Det er ligeledes almindeligt, at venner, naboer og andre bekendte i et vist omfang hjælper hinanden. Der vil derfor ske en konkret vurdering af, om arbejdet kan anses for at være af større omfang, end hvad der er sædvanlig hjælp ud fra relationen mellem parterne.

Eksempel: En person kommer forbi sin nabo for at læsse kasser af en vogn. Naboen kunne ikke løfte kasserne alene, og ville alternativt skulle have købt sig til anden hjælp. Den tilskadekomne vil her som udgangspunkt være omfattet, da hjælpen var nødvendig for naboen for at få løftet kasserne af vognen.

Hvis den person, som får hjælpen, alternativt havde været nødt til at ansætte en anden til at udføre arbejdet, taler det for, at en skade kan anerkendes som en arbejdsulykke.

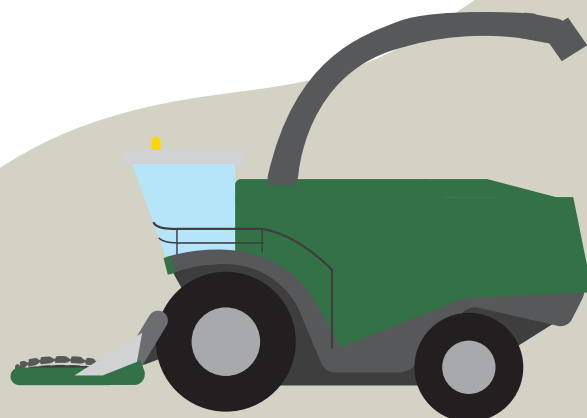
Ved vurderingen vil følgende forhold kunne indgå i vurderingen;

- Om hjælpen erstattede købt arbejdskraft
- Om hjælpen blev udført spontant – eller om den skete på opfordring
- Hjælpens omfang, herunder både varighed og karakter
- Om der skete aflønning for hjælpen, evt. i form af naturalier

I tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke havde pligt til at tegne en arbejdsskadeforsikring, vil Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring udbetale erstatningen. Hvis arbejdsgiveren havde tegnet en arbejdsskadeforsikring, vil denne som udgangspunkt dække alt arbejde for arbejdsgiveren. Det betyder, at en arbejdsulykke, som er sket i forbindelse med en håndsækning, vil være omfattet af arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring.

Inden for landbruget er der en særlig kutyme for, at landmænd hjælper hinanden – det kan både være med maskiner eller arbejdskraft. Ofte vil hjælpen være af væsentlig betydning for driften af gården. Der vil i så fald blive lagt vægt på, om hjælperens personlige arbejdskraft havde væsentlig betydning.

Eksempel: En landmand kommer til skade, mens han hjælper sin søn, som også er selvstændig landmand, med at høste. Sønnen havde tegnet arbejdsskadeforsikring. Både faderens og sønnens maskiner blev anvendt til arbejdet. Faderens skade blev anerkendt som en arbejdsulykke, da faderens arbejde havde en lige så stor værdi som udlån af maskinen, da sønnen ellers ville have været alene om arbejdet.



Arbejdsgivers pligter i forbindelse med arbejdsskader – forsikring, anmeldelse mv.

Arbejdsgiver har pligt til at forsikre sine medarbejdere mod arbejdsskader, pligt til at anmelde arbejdsulykker og pligt til at give oplysninger til sagen i forbindelse med sagsbehandlingen

Pligt til medarbejderforsikring både for arbejdsulykker og erhvervssygdomme

Arbejdsgiver har pligt til at forsikre sine medarbejdere både ved arbejdsulykker og erhvervssygdomme. For at sikre sine medarbejdere ved arbejdsulykker, skal der tegnes en arbejdsskadeforsikring for dem gennem et privat forsikringselskab.

For at sikre sine medarbejdere ved erhvervssygdomme, skal arbejdsgiver betale bidrag til AES, hvilket sker automatisk ved indbetaling af ATP-bidrag.

400-timers regel

Der er dog ikke pligt til at tegne en arbejdsskadeforsikring for en person, der arbejder i din private husholdning under 400 timer om året fx som barnepige eller rengøringshjælp. Selv om du ikke har pligt til at forsikre en sådan person, så har du stadig pligt til at anmelde det, hvis personen kommer ud for en arbejdsulykke.

Dyrt ikke at tegne medarbejderforsikring

Hvis arbejdsgiver undlader at sikre sine medarbejdere i tilfælde, hvor vedkommende skulle have tegnet en forsikring for dem og tilmeldt sig AES, vil Arbejdsmarkedets Erhvervssikring udbetale en eventuel erstatning til den tilskadekomne medarbejder, men vil efterfølgende kræve erstatningen og sagens øvrige omkostninger refunderet hos arbejdsgiveren. Det kan derfor blive rigtig dyrt for arbejdsgiver, hvis han/hun ikke har tegnet en arbejdsskadeforsikring.

Anmeldelse af en arbejdsulykke

Arbejdsgivers anmeldepligt

Arbejdsgiver har pligt til at anmelde en arbejdsulykke, hvis den tilskadekomne medarbejder har sygefravær en hel arbejdsdag udover skadesdagen eller kan have krav på ydelser efter arbejdsskadesikringsloven - eksempelvis dækning af behandlingsudgifter, erstatning for varigt mén og erstatning for tab af erhvervsevne.

Hvis arbejdsgiver ikke anmelder arbejdsulykken, risikerer han/hun at blive straffet med bøde.

Hvis arbejdsgiver ikke har anmeldt arbejdsulykken, kan den tilskadekomne medarbejder eller dennes repræsentant (fx fagforening eller advokat) anmelde den. Arbejdsulykken skal så være anmeldt inden for 1 år fra skadesdagen.

Anmeldelsestidspunkt

Arbejdsulykker skal som udgangspunkt anmeldes senest ni dage efter, at skaden er sket. Småskader, som ikke umiddelbart giver anledning til sygefravær eller ydelser, skal ikke anmeldes. Hvis den tilskadekomne alligevel ender med at være sygemeldt grundet arbejdsulykken, skal den dog anmeldes senest fem uger efter skadesdagen.

Arbejdsulykker skal anmeldes igennem det elektroniske anmeldesystem EASY på virk.dk.

Sådan anmelder du som arbejdsgiver:

- Gå ind på EASY under virk.dk.
- Vælg "Anmeld arbejdsulykke" og klik på "start".
- Log ind med Nem-ID
- Vælg "Anmeld en ulykke" i menuen til højre
- Angiv oplysninger om tilskadekomne
- Angiv oplysninger om ansættelsesforhold og ansættelsessted
- Angiv oplysninger om ulykken
- Angiv oplysninger om ulykkesstedet
- Sig "ja" til, at ulykken skal anmeldes og sendes til
- behandling hos jeres forsikrings selskab til vurdering efter arbejdsskadeloven
- Vedhæft evt. relevante bilag
- Læs oplysningerne igennem og klik på "Anmeld"
- Se evt. mere i SEGES' pjece: Sådan anmelder du en arbejdsulykke via EASY - Guide til arbejdsgiver.

Vær opmærksom på, at den som skal anmelde en arbejdsulykke i EASY første gang både har anmelder- og administratorrettigheder.

Se videoer om anmeldelse

I denne video forklares ovenstående med at give sig selv rettighed

<https://vimeo.com/260781658/c12a175470>

Hvorfor nytter det at anmelde en arbejdsulykke

<https://vimeo.com/266089648>

Er der en risiko ved at anmelde en ulykke – hvem kommer rendende bagefter?

<https://vimeo.com/267400133>

Anmeldelse af dødsfald

Arbejdsgiver skal anmelde dødsfald, der kan være forårsaget af en arbejdsulykke, eller dødsfald der indtræffer på en arbejdsplads. I begge tilfælde skal anmeldelsen ske til Arbejdsmarkedet Erhvervssikring inden for 48 timer på telefonnummer 20 42 63 97. Arbejdsgiver har også pligt til at underrette det forsikringselskab, hvor der er tegnet arbejdsskade-forsikring for afdøde samt anmelde dødsfaldet som en arbejdsulykke i EASY på virk.dk.

Oplysningspligt

Arbejdsgiver har pligt til at give oplysninger til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring i forbindelse med deres behandling af en arbejdsskadesag. Det kan være oplysninger om selve ulykken, medarbejderens arbejdsopgaver eller medarbejderens ansættelsesforhold i øvrigt.

Sådan forløber en arbejdsskadesag

Arbejdsgiver er ikke part i en arbejdsskadesag og har derfor kun mulighed for at få aktindsigt i de oplysninger, som vedrører virksomhedens forhold.

Arbejdsgiver har mulighed for at klage over AES's afgørelse om, hvorvidt der er tale om en arbejdsulykke – altså om der er sammenhæng mellem arbejdet og ulykken. Arbejdsgiver kan derimod ikke klage over erstatningens størrelse.

Sagsforløbet i en arbejdsskadesag ser sådan ud:

- **Skaden anmeldes**

Arbejdsgivers forsikringselskab behandler selv de mindre alvorlige arbejdsulykker. De vil indhente oplysninger om ulykken og medarbejderens skade. Hvis ulykken er mere alvorlig, sender de sagen videre til AES. Sager om erhvervs sygdomme behandles derimod altid af AES.

- **Sagsbehandlingens opstart**

AES sender et kvitteringsbrev til arbejdsgiver og tilskadekomne om, at anmeldelsen er modtaget. Derefter indsamler AES via spørgeskemaer oplysninger om, hvordan skaden er sket.

- **Videre sagsbehandling**

Når AES har indsamlet oplysninger, har sagens parter mulighed for at give kommentarer (partshøring). AES træffer herefter en afgørelse om, hvorvidt ulykken kan anerkendes som en arbejdsulykke.

- **Hvis sagen anerkendes**

Sagens parter får ikke en afgørelse, hvis arbejdsulykken anerkendes. AES undersøger derimod, om den tilskadekomne skal have erstatning som følge af arbejdsulykken.

- **Indsamling af helbredsoplysninger**

AES indhenter lægelige oplysninger til vurdering af den tilskadekomnes eventuelle varige mén, når eventuel behandling er afsluttet, og helbredstilstanden må anses for at være stabil. I nogle tilfælde vil AES bede om en speciallægeerklæring eller funktionsattest.

- **Afgørelse vedrørende varigt mén**

AES træffer en afgørelse med begrundelse for, hvorfor arbejdsulykken anerkendes, og om der kan tilkendes en godtgørelse for varigt mén. Der tilkendes kun godtgørelse, hvis det varige mén er på mindst 5 procent. Sagens parter har mulighed for at klage over afgørelsen inden for 4 uger.

- **Indhentelse af oplysninger om erhvervmæssig situation**

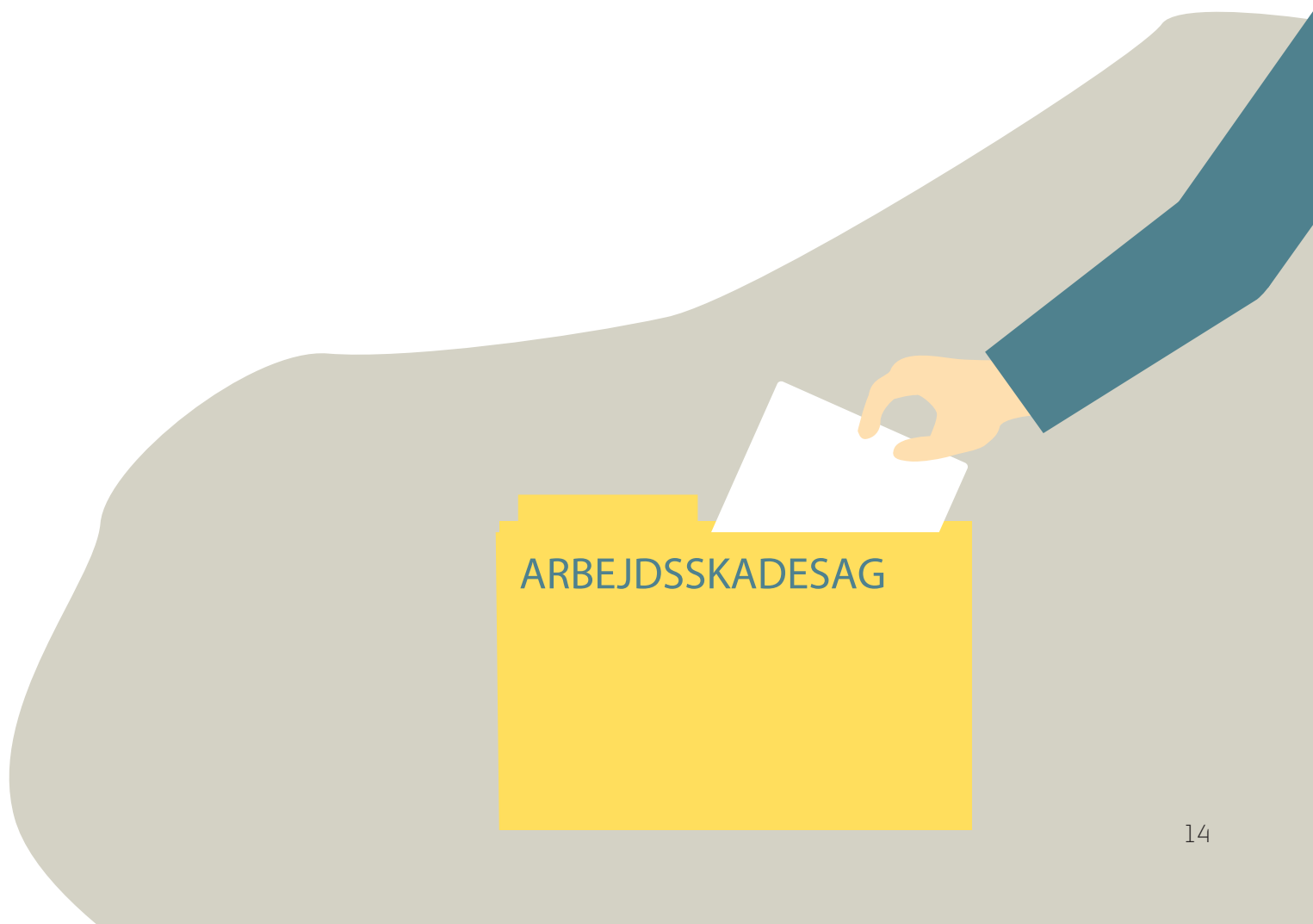
AES indhenter oplysninger om løn og arbejdsopgaver før og efter skaden, hvis arbejdsulykken har påvirket den tilskadekomnes mulighed for at tjene det samme som før skaden.

- **Afgørelse vedrørende erhvervsevnetab**

AES træffer - udover den tidligere afgørelse om varigt mén – nu afgørelse om den tilskadekomnes eventuelle tab af erhvervsevne. Der kan tilkendes erstatning, hvis den tilskadekomne har fået nedsat sin erhvervsevne med mindst 15 procent på grund af arbejdsulykken. Hvis konsekvenserne af arbejdsulykken endnu ikke er helt afklaret, fx hvis tilskadekomne er i arbejdsprøvning, kan der træffes en midlertidig afgørelse om erhvervsevnetabet. AES vil derefter - af sig selv - træffe en endelig afgørelse, når den tilskadekomnes erhvervsmæssige situation er afklaret. Sagens parter har mulighed for at klage over afgørelsen inden for 4 uger.

- **Hvis sagen ikke anerkendes**

Sagens parter får en afgørelse med begrundelse for, hvorfor skaden ikke kan anerkendes som en arbejdsulykke. Hvis en af parterne – oftest den tilskadekomne – er uenig heri, kan vedkommende klage over afgørelsen inden for 4 uger. Hvis ikke der klages, anses sagen for afsluttet.



Hvilke erstatninger kan den tilskadekomne få?

I forbindelse med en arbejdsulykke kan den tilskadekomne opnå forskellige erstatninger. De erstatninger, som beskrives nedenfor, er en del af de ydelser, som en tilskadekomnen kan have ret til.

Godtgørelse for varigt mén

Efter arbejdsskadeloven kan der gives en godtgørelse for varigt mén, som en arbejdsulykke medfører i den tilskadekomnes hverdag. Midlertidige gener udløser ikke godtgørelse.

Følgende krav skal være opfyldt:

1. Skaden skal være anerkendt som en arbejdsulykke efter arbejdsskadeloven
2. Der skal være et mén. Det betyder, at den tilskadekomne skal have gener/ulempers som følge af skaden.
3. Tilskadekomnes tilstand skal være varig, hvilket betyder, at følgerne af skaden ikke bliver bedre. Normalt vil dette først kunne afklares 3-12 måneder efter skadesdagen.
4. Det varige mén skal være mindst 5 procent. Dette vurderes af AES efter indhentelse af lægejournaler, speciallægeerklæringer mv.

AES fastsætter hvert år godtgørelsen for varigt mén. 100 procent mén udløser en godtgørelse på 918.000 kr. (2020). Det betyder, at en tilskadekomnen med et mén på 5 procent, som er det laveste mén, der udbetales godtgørelse for, vil få udbetalt 45.900 kr.

Erstatning for tab af erhvervsevne

Hvis skaden har forringet den tilskadekomnes muligheder for at tjene penge ved arbejde, er der tale om tab af erhvervsevne. Arbejdsskadeloven giver ret til erstatning for tab af erhvervsevne, hvis tabet er på mindst 15 procent.

Beregning af erstatningen sker ud fra den tilskadekomnes evne til at tjene penge på skadestidspunktet. Hvis den tilskadekomne er kommet i arbejde igen efter arbejdsulykken, vil tabet normalt opgøres ud fra den direkte lønning. Hvis vedkommende derimod ikke er kommet i arbejde igen, beregnes erstatningen ud fra en vurdering af den tilskadekomnes fremtidige muligheder for at tjene penge ved arbejde.

Erstatningen kan udbetales som en engangserstatning eller en løbende ydelse. Udgangspunktet er, at hvis tabet bliver fastsat til mindre end 50 procent af den oprindelige løn, bliver erstatningen udbetalt som en engangserstatning, mens den ved højere tab bliver udbetalt som en løbende ydelse én gang om måneden.

Når AES undersøger sagen, vurderer de ud fra følgende forhold:

- Den tilskadekomnes indkomst, da vedkommende var udsat for arbejdsulykken. Disse oplysninger indhentes fra Skattestyrelsen.
- Den tilskadekomnes pensions- og ansættelsesforhold. Disse oplysninger indhentes normalt fra arbejdsgiver.
- Den tilskadekomnes aktuelle indkomst. Disse oplysninger indhentes fra arbejdsgiver eller den tilskadekomne selv.
- Hvorvidt der iværksættes revalidering, pensionering eller arbejdsprøvning. Disse oplysninger hentes hos tilskadekomnes kommune.

Udgifter til behandling, genoptræning, medicin mv.

En tilskadekomnen har ret til at få betalt de nødvendige udgifter til behandling af arbejdsulykken og genoptræning i forbindelse hermed, eksempelvis fysioterapi, kiropraktik og psykologsamtaler. Derudover har vedkommende også ret til at få dækket blandt andet udgifter til medicin som fx smertestillende samt hjælpemidler i form af fx proteser eller briller.

Under AES' sagsbehandling betaler arbejdsgivers forsikringsselskab de nødvendige udgifter til behandling, medicin, hjælpemidler mv. efter regning. Den tilskadekomne skal derfor huske at sende eventuelle regninger til forsikringsselskabet.



Sygedagpenge

Under en sygemelding kan den sygemeldte have ret til sygedagpenge. Det gælder også i de tilfælde, hvor sygemeldingen sker på grund af en arbejdsulykke.

Medarbejdere

Sygedagpenge fra arbejdsgiver

Hvis en medarbejder bliver sygemeldt, udbetaler arbejdsgiver sygedagpenge de første 30 dage, medmindre den ansatte får fuld løn under hele sygdomsperioden. Det er en betingelse, at medarbejderen har været ansat hos arbejdsgiveren i 8 uger inden sygemeldingen og i denne periode har været beskæftiget i 74 timer.

Efter 30 dage har arbejdsgiver ret til refusion fra kommunen, hvis den ansatte opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen.

Sygedagpenge fra kommunen

Som udgangspunkt skal en lønmodtager opfylde et beskæftigelseskrav i forhold til kommunen på 240 timer inden for de seneste 6 afsluttede kalendermåneder forud fra første fraværsdag. Desuden skal lønmodtageren i mindst 5 af disse måneder have været beskæftiget i mindst 40 timer hver måned.

For arbejdsskader gælder dog en undtagelse fra dette beskæftigelseskrav. Hvis en tilskadekommen ikke har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiver, vil vedkommende få ret til sygedagpenge fra første fraværsdag, selvom personen ikke opfylder beskæftigelseskravet i forhold til kommunen.

Personer, der har pådraget sig en arbejdsskade, og som ikke er fuldt beskæftiget ved erhvervmæssigt arbejde, eller som normalt er uden erhvervmæssig beskæftigelse, har i visse tilfælde ret til sygedagpenge fra første fraværsdag. Beregningen af sygedagpenge vil herefter udmåles efter et skøn over årsløn.

Selvstændige erhvervsdrivende

Selvstændige, der arbejder i væsentligt omfang, kan få sygedagpenge fra kommunen efter 2 ugers sygdom. Det er en betingelse, at den selvstændige i mindst 6 af de forudgående 12 måneder har drevet virksomheden i væsentligt omfang (18,5 timer om ugen), heraf mindst 1 måned umiddelbart forud for sygdommens indtræden.

Selvstændige kan få udbetalt nedsatte sygedagpenge, hvis de højst er i stand til at udføre en fjerdedel eller halvdel af det normale arbejde. Beregningen sker på baggrund af det senest afsluttede indkomstår.

Selvstændige har mulighed for at tegne forsikring via Udbetaling Danmark, så dagpengene kan udbetales allerede fra 1. eller 3. fraværsdag.

Forlængelse af sygedagpenge

Når der er udbetalt sygedagpenge i mere end 22 uger, skal kommunen vurdere den sygemeldtes situation. Dette kan betyde, at sygedagpengene bliver stoppet og vedkommende derfor skal overgå til ressourceforløbsydelse.

Hvis der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om arbejdsskadesikring, vil sygedagpengene kunne forlænges frem til, at Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring træffer første afgørelse om tab af erhvervssevne.

Arbejdsgivers muligheder og pligter ved medarbejdere med handicap

Når en tilskadekommen vender tilbage til arbejdspladsen med et handicap – eller arbejdsgiver har ansat en ny medarbejder med handicap, har arbejdsgiver mulighed for at søge forskellige tilskud. Derudover har arbejdsgiver pligt til at foretage visse tilpasningsforpligtelser, hvis en medarbejder har et handicap.

Handicap og tilpasningsforpligtelse

Begrebet "handicap" er ikke klart defineret i dansk lov, men omfatter de situationer, hvor en person har en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre. Det er derudover et krav, at funktionsnedsættelsen er af lang varighed.

Hvis en medarbejder har et handicap, er arbejdsgiver forpligtet til at træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige ud fra de konkrete behov, for at give medarbejderen adgang til fortsat arbejde. Det kan eksempelvis være i form af nyindretning af lokaler, ændring af arbejdstider og ændret opgavefordeling.

Hvis arbejdsgiver er bekendt med, at en medarbejder har et handicap, men ikke opfylder sin tilpasningsforpligtelse, risikerer arbejdsgiveren at blive pålagt et erstatningsansvar, da medarbejderen kan gøre krav på godtgørelse ifølge forskelsbehandlingsloven. En sådan godtgørelse kan i en opsigelsessituation udgøre helt op til 12 måneders løn alt efter medarbejderens anciennitet.

En arbejdsgiver er dog ikke forpligtet til at træffe særligt byrdefulde foranstaltninger og er heller ikke forpligtet til fortsat at have en medarbejder ansat, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i forbindelse med den pågældende stilling, når der er truffet hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger.



Tilskudsmuligheder ved nedsat arbejdsevne m.m.

Det er muligt at søge tilskud, hvis man som selvstændig – eller en af ens medarbejdere - har en nedsat arbejdsevne, kronisk sygdom, funktionsnedsættelse eller lignende. Dette kan søges uanset, om den nedsatte arbejdsevne skyldes en arbejdsulykke eller andre forhold.

Hjælpe midler og arbejdspladsindretninger for selvstændige og lønmodtagere

Der kan bevilges hjælpemidler til en medarbejder eller selvstændig med handicap i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, hvis det er en nødvendig forudsætning for, at vedkommende kan udføre arbejdsopgaverne. For at få bevilget hjælpemidler af kommunens jobcenter er det en betingelse, at udgiften ligger ud over, hvad en arbejdsgiver kan forudsættes at afholde, og at hjælpemidlet har afgørende betydning for, at vedkommende fortsat kan være i arbejde samt at hjælpemidlet kompenserer for personens begrænsning i arbejdsevnen.

Personlig assistance for selvstændige og lønmodtagere

Der kan ydes støtte til personlig assistance til selvstændige og medarbejdere, som på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for personlig assistance. Den personlige assistent kan være arbejdsgiveren, en medarbejdende ægtefælle eller andre ansatte i virksomheden. Tilskuddet til personlig assistance udgør ca. 123 kr. i timen (2020). Hvis ansættelsen er på 37 timer ugentligt, kan der som udgangspunkt maksimalt ydes tilskud til assistance på 20 timer pr. uge.

§ 56-aftale for medarbejdere

Hvis en medarbejder har en langvarig eller kronisk sygdom, kan arbejdsgiver få refusion for medarbejderens sygedagpenge fra første fraværsdag, hvis arbejdsgiver og medarbejder indgår en § 56-aftale. Aftalen kræver et fravær på grund af sygdommen på mindst 10 dage om året.

Fleksjob til medarbejdere

Medarbejdere, som har en væsentligt og varigt nedsat arbejdsevne, kan tilkendes fleksjob af kommunen. Arbejdsgiver udbetaler løn for de effektive timer, som medarbejderen i fleksjobbet arbejder, og kommunen yder herudover et tilskud til lønnen.

§ 58-aftale for selvstændige

Hvis man som selvstændig har en langvarig eller kronisk sygdom, kan man indgå en aftale med kommunen – og derved få ret til sygedagpenge fra kommunen allerede i de første to uger af sygeperioden.

Tilskud til selvstændige med nedsat arbejdsevne (fleksjob i egen virksomhed)

Personer, der driver selvstændig virksomhed, og som har en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne i forhold til arbejdet i den selvstændige virksomhed, kan søge et tilskud ved kommunen. Tilskuddet udgør 143.889 kr. (2020), som nedsættes med 30 % af den beregnede årsindkomst i virksomheden og anden arbejdsindkomst i beregnings-

STØTTET AF

Promilleafgiftsfonden for landbrug

**Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.
SEGES**

Agro Food Park 15
DK 8200 Aarhus N
+45 8740 5000
info@seges.dk
seges.dk

Forfatter

Maria Louis Dahl, mlda@seges.dk
tlf. 87405271

Layout

Kemal Mulalic

Udgivet

November 2020

