



JURANYT

NY ARBEJDSKADEREFORM – HVAD SKAL VI FORBEREDE OS PÅ?



Af Anne Mette Myrup Opstrup, advokat, ARK

En ny omfattende arbejdsskaderreform er nu vedtaget i Folketinget, og dele af den er allerede trådt i kraft her pr. 1. januar 2024 (lov nr. 1541 af 12.12.2023).

Reformen har bl.a. til formål at mindske sagsbehandlingstiden hos AES og at sikre fastholdelse af arbejdsskadede på arbejdsmarkedet. Reformen indeholder bl.a. nye regler for udnyttelse af administrativ rekurs, søgsmålsfrister, genoptagelse, uddelegering af sagsbehandling, aktiv skadebehandling, og nye regler for beregning af årsløn mv.

I det følgende vil jeg forsøge at give et indblik i nogle af de ændringer, som reformen vil medføre:

Søgsmålsfrister og administrativ rekurs

Reformen indfører som noget nyt et krav om, at administrativ rekurs skal være udnyttet, og at stævning således ikke længere kan udtages mod AES, men alene mod Ankestyrelsen. Endvidere indføres der søgsmålsfrister således, at søgsmål til prøvelse af Ankestyrelsens afgørelser efter loven skal være anlagt af tilskadekomne inden 12 måneder fra afgørelsen, mens forsikringsenheden alene har en frist på 6 måneder fra afgørelses-tidspunktet.

Reglerne træder i kraft for arbejdsulykker indtrådt efter den 1. juli 2024.

De nye regler må forventes at medføre flere klagesager til Ankestyrelsen, idet den administrative rekurs skal være udnyttet, ligesom der sandsynligvis vil blive tale om flere retssager, som muligvis skal hastes igennem som følge af den (i praksis) meget korte søgsmålsfrist. Konsekvenserne af hver eneste afgørelse, der træffes i AES skal således nøje overvejes, herunder i forhold til, om der eventuelt forventes et erhvervsevnetab i sagen.

De nye regler kommer endvidere til at betyde, at såfremt AES har truffet afgørelse om anerkendelse og varigt mén, men forsikringsenheden alene har anket spørgsmålet om varigt mén, og Ankestyrelsen træffer afgørelse herom, vil det alene være spørgsmålet om varigt mén, der kan indbringes for domstolene. Såfremt Ankestyrelsen har truffet afgørelse om både anerkendelse og varigt mén, vil det være begge spørgsmål, der kan indbringes for domstolene. Reglerne udelukker dog ikke, at der eventuelt kan ske genoptagelse på ulovbestemt grundlag – uanset om søgsmålsfristerne måtte være overskredet. Dette vil dog som udgangspunkt kræve nye afgørende oplysninger i sagen.

AES' sagsbehandlingstider

Med de nye regler er det et fastsat mål, at den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for alle arbejdsskadesager skal være på maksimalt 7 måneder for førstegangssager, genoptagelsessager mv. Hvor der er tale om tab

af erhvervsevne skal sagsbehandlingstiden maksimalt være 20 måneder, hvor den i dag ligger på ca. 30 måneder.

I forsøget på at nedsætte sagsbehandlingstiderne er der fastsat nye regler om årsløn, som indebærer en mindre skønsmæssig vurdering, således at de fleste sager skal omfattes af en hovedregel, jf. nærmere nedenfor.

Endvidere er der lagt op til at delegere afgørelseskompetence til forsikringsselskaberne, hvilket der skal fastsættes nærmere regler om. Det er således hensigten, at en del af arbejdet flyttes fra AES og ud til selskaberne. Selskaberne vil være underlagt samme regelsæt som AES, dvs. pligt til partshøring, begrundelse mv., og den tilskadekomne har 4 uger fra afgørelsen til at anmode om, at sagen oversendes til AES.

Endvidere er der med loven fastsat en 14 dages frist for professionelle aktører til at fremsende efterspurgte oplysninger til AES og Ankestyrelsen, samt mulighed for bødestraf overfor læger, sygehuse, kommuner, sikringspligtige arbejdsgivere mv., således at AES sikrer sig, at materiale fra disse aktører hurtigst muligt tilgår AES. Dertil kommer nye – skrappere – betingelser for genoptagelse i forsøget på at nedbringe sagsbehandlingstiden.

Nye regler om genoptagelse

Reglerne om genoptagelse er i dag uformet således, at den tilskadekomne har et restkrav på at få genoptaget spørgsmålet om anerkendelse inden 5 år fra afgørelsen om afvisning. Endvidere kan spørgsmålet om erstatning og godtgørelse efter anmodning fra tilskadekomne eller på AES' foranledning genoptages indenfor 5 år fra første afgørelse, hvis der er sket væsentlige ændringer af de forhold, der blev lagt til grund.

Reglerne om genoptagelse bliver nu samlet i en bestemmelse (§ 41), hvorefter der fortsat er en 5 års frist for genoptagelse af spørgsmålet om anerkendelse, men hvor der ikke længere er nogen frist for anmodning om genoptagelse af spørgsmålet om erstatning og godtgørelse. Det bliver dog nu en betingelse for genoptagelse, at der foreligger nye oplysninger, som indebærer en vis sandsynlighed for, at en genoptagelse vil medføre en ændret materiel afgørelse, og at den, der beder om genoptagelse, dokumenterer dette.

Arbejdsskademyndighederne har således behandlet ca. 5.000 genoptagelsessager årligt, og i 2/3 af sagerne vedrørende erhvervsevnetab førte det ikke til et ændret resultat. Der må med de nye regler forventes færre genoptagelsessager, eftersom der stilles større krav til tilskadekomnes dokumentation for genoptagelse. De nye regler træder i kraft pr. 1. juli 2024 og gælder alle arbejdsulykker.

Uddannelsesgodtgørelse

Som noget helt nyt gives der nu mulighed for, at en tilskadekomne med en forventet méngrad på mindst 10% kan få uddannelsesgodtgørelse til brug for en erhvervskompetencegivende uddannelse, som skønnes at give bedre indtjeningsmuligheder og som fører til, at tilskadekomne – forventeligt - ikke får et erhvervsevnetab.

Bestemmelsen betyder, at AES og kommunen (og tilskadekomne) skal samarbejde. AES skal først vurdere, om tilskadekomne er omfattet af målgruppen for uddannelsesgodtgørelse, og kommunen skal herefter afgive en udtalelse til AES om, hvorvidt tilskadekomne skønnes at kunne gennemføre en specifik uddannelse og varetage et ordinært job på almindelige vilkår efter endt uddannelse. Herefter vil AES træffe afgørelse om, hvorvidt der skal tilkendes uddannelsesgodtgørelse til den pågældende

uddannelse.

Under uddannelsen vil tilskadekomne få dækket sin indtægt svarende til 83% af pågældendes hidtidige årsløn. Såfremt det viser sig – mod forventning – at tilskadekomne alligevel har et erhvervsevnetab efter endt uddannelse, skal tilskadekomne kompenseres med 100% og ikke som sædvanligt 83%. Der er således “en gulerod” for tilskadekomne ved at forsøge at gennemføre en kompetencegivende uddannelse.

Årsløn og erhvervsevnetabsprocenter

Særligt årslønsreglerne forventes at ville skabe en del udfordringer og klagesager, eftersom reglerne indeholder ganske mange undtagelser til hovedreglen, og da reglerne vil føre til flere “skæve” afgørelser end tidligere.

Hovedreglen er således, at der ved årslønnen anvendes det bedste indtægtsår 5 år forud for skaden. Det vil i mange tilfælde medføre en højere årsløn for tilskadekomne, end efter de tidligere regler. Samtidig vil/kan det medføre en højere erhvervsevnetabsprocent, end tidligere.

Det vil dog samtidig medføre, at såfremt tilskadekomne har været på deltid de sidste 5 år før skaden, så vil årslønnen alene blive fastsat til en deltidsstilling. Såfremt tilskadekomne er ny på arbejdsmarkedet indenfor det seneste år før arbejdsskaden, så vil årslønnen som udgangspunkt blive fastsat lavere end efter de tidligere regler. Dvs. deltid = altid deltid, ny på arbejdsmarkedet = altid ny på arbejdsmarkedet, heldig i et af de 5 år før arbejdsskaden = altid heltid osv.

Der skal altså ikke længere foretages en vurdering af, om tilskadekomne tidligere har været fuldtidsansat, om tilskadekomne har mindre børn, om tilskadekomne har forsøgt at få yderligere vagter osv. Det får heller ikke afgørende betydning, såfremt tilskadekomne har haft en lønstigning eller et lønfald umiddelbart inden skaden.

Der er 13 undtagelser til hovedreglen, herunder bl.a. for selvstændige erhvervsdrivende, nedsættelse af indkomst pga. ulykke/sygdom, skadelidte under 23 år, nyuddannede med under ét års beskæftigelse, skadelidte i flexjob på skadestidspunktet mv.

Erhvervsevnetabsprocenterne skal nu fastsættes med større intervaller, end vi kender det i dag, nemlig til 15, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90 og 100 pct.

De nye regler finder ikke anvendelse i sager om arbejdsulykker, der er indtrådt før den 1. juli 2024.

Aktiv skadebehandling

Det er nu lovfæstet i ASL § 16, at selvforsikrede arbejdsgivere kan beslutte at afholde udgifter til konkrete indsatser, der understøtter tilskadekomnes mulighed for at bevare eller genskabe tilknytning til arbejdsmarkedet, når udgifterne ikke kan afholdes efter § 15, sundhedsloven eller som led i behandlingen på offentligt sygehus.

Bestemmelsen træder i kraft den 1. juli 2024 og betyder, at offentlige ansatte, som kommer ud for en ulykke på arbejdet får større muligheder for i konkrete tilfælde at få adgang til behandling eller indsatser, og at forsikringsenheden selv kan beslutte, om der skal afholdes udgifter, såfremt det vurderes, at behandlingen eller indsatsen vil understøtte, at tilskadekomne bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet/arbejdspladsen.

Det er i henhold til forarbejderne en betingelse, at der er klare indikationer på, at indsatsen vil forbedre tilskadekomnes muligheder, samt at det



derfor samlet vil kunne forventes, at indsatsen i forhold til den enkelte tilskadekomne vil medvirke til at reducere udgifterne til erstatning eller godtgørelse mv. efter arbejdsskadesikringsloven.

Voldsskedeforsikringer

Som noget helt nyt lægger reformen endvidere op til, at arbejdsgivere indenfor socialområdet, ældreområdet, sundhedsområdet og undervisningsområdet, der er i særlig risiko for at blive udsat for vold, trusler eller andre voldsomme hændelser på arbejdet for personer, de drager omsorg for, skal tegne en voldsskedeforsikring, der dækker erstatninger og godtgørelse efter lov om erstatningsansvar som følge af disse hændelser på arbejdet. Arbejdsgivere, som er selvforsikrede, kan tilsvarende være selvforsikrede for så vidt angår voldsskedeforsikringen.

Det vil for mange kommuner indebære en ændring i forhold til den praktiske hverdag, idet den selvforsikrede kommune/region nu skal træffe afgørelse om, hvorvidt en personskade er dækket af voldsskedeforsikringen og udmåle erstatning og godtgørelse efter lov om erstatningsansvar. Kommunen kan i den forbindelse indhente oplysninger omkring den anerkendte arbejdsulykke, lægelige akter mv. fra AES. Erstatningen kan ikke danne grundlag for regreskrav mod en eventuel skadevolder. Erstatningen tilkendes uden at den ansatte skal anmelde episoden til politiet efter reglerne i offererstatningsloven, og uden at erstatning i øvrigt er afhængig af, at det er konstateret, at der er tale om en straffelovsovertrædelse.

Erstatningsposterne der skal udbetales kan f.eks. være godtgørelse for svie og smerte og erstatning for tabt arbejdsfortjeneste efter erstatningsansvarsloven, som ikke ydes efter arbejdsskadesikringsloven, samt eventuelt differencekrav i tilfælde, hvor erstatningen efter erstatningsansvarsloven er højere end arbejdsskadesikringsloven.

Det fremgår af bestemmelsen i § 49a, at beskæftigelsesministeren skal fastsætte nærmere regler om, hvilke offentlige og private arbejdsgivere, der er forpligtet til at tegne forsikring, ligesom beskæftigelsesministeren skal fastsætte regler om anmeldelse af sagen til forsikringssselskabet og til sagens behandling. De nærmere regler ligger således ikke fast endnu, og bestemmelsen og reglerne træder først i kraft for ulykker indtrådt fra den 1. januar 2025.

Der er i lovforslaget angivet nogle hovedbranchegrupper, som forventes yderligere afgrænset ud fra, hvilke omsorgsopgaver den enkelte arbejdsplads beskæftiger sig med. Det gælder bl.a. følgende hovedbranchegrupper:

- Døgninstitutioner for børn- og unge
- Døgninstitutioner for personer med fysisk handicap
- Døgninstitutioner for personer med psykisk handicap
- Specialskoler for handicappede
- Andre former for institutionsophold
- Revalideringsinstitutioner
- Plejehjem
- Almene, ældre og handicapboliger o.lign.
- Dagcentre mv.
- Andre sociale foranstaltninger uden institutionsophold
- Hospitaler

Der er umiddelbart lagt op til i lovforslaget, at kommunens afgørelse om erstatningsspørgsmålet vil følge rammerne for øvrige forsikringsordninger, hvorfor der ikke er administrativ klageadgang. Såfremt tilskadekomne er

uenig, må sagen rejses som civilt søgsmål. Derudover vil ansatte, som har været udsat for vold i henhold til straffeloven fortsat have mulighed for at søge erstatning via Erstatningsnævnet, hvis sagen afvises efter voldsskadeforsikringsordningen.

Afsluttende bemærkninger

Ovennævnte gennemgang er blot en "overflyvning" over de nye regler, som arbejdsskadesager fremadrettet skal behandles efter, og som forventelig vil medføre en række praktiske ændringer/udfordringer i den praktiske hverdag hos forsikringsenheden, herunder i forhold til uddannelse, oplæring mv. Endvidere vil vi sandsynligvis se flere klagesager, indtil den nærmere fortolkning og forståelse af de nye regler kommer til at udmønte sig i en række principafgørelser fra Ankestyrelsen – og eventuelt retssager. Hos ARK Advokatpartnerselskab vil vi løbende afholde netværk og kurser med fokus på den nye arbejdsskadereform.