



**Det juridiske fakultet**

## **Yrkesskade eller fritidsskade – hva med skader som oppstår under sosiale aktiviteter i tilknytning til arbeidslivet?**

En analyse av nyere praksis om rekkevidden av vilkårene i folketrygdloven § 13-6 andre ledd når skaden påføres arbeidstaker under fritidsaktiviteter på arrangementer med tilknytning til jobben.

Hilde Skavdahl

Liten masteroppgave i rettsvitenskap JUR-3902 desember 2020

# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Tema .....	1
1.2	Problemstilling og perspektiv .....	2
1.3	Avgrensninger og presiseringer.....	3
1.4	Rettskilder og metodeutfordringer.....	4
1.5	Begrepsbruk.....	8
1.6	Den videre disposisjonen.....	9
2	En generell beskrivelse av «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» .....	10
2.1	Hovedlinjer i reguleringen.....	10
2.2	Presentasjon av bedriftsvilkårene .....	11
2.2.1	Vilkåret «i arbeid».....	12
2.2.2	Vilkåret «på arbeidsstedet» .....	14
2.2.3	Vilkåret «i arbeidstiden» .....	15
2.2.4	Den innbyrdes sammenhengen.....	16
3	Analyse av utvalgte typetilfeller .....	17
3.1	Analyseopplegget .....	17
3.2	Sosialt arrangement .....	18
3.2.1	Særtrekk og vurderingstema.....	18
3.2.2	Bedriftsidrett.....	19
3.2.3	Sosiale sammenkomster .....	20
3.2.4	Teambuilding .....	22
3.2.5	Kundepleie .....	25
3.3	Seminar med faglig innhold .....	27
3.3.1	Særtrekk og vurderingstema.....	27
3.3.2	Før faglig program starter .....	28
3.3.3	Lunsjpauser .....	30

3.3.4	Pauseaktiviteter .....	30
3.3.5	Middag og sosialt samvær om kvelden .....	32
3.4	Kombinerte arrangementer .....	34
3.4.1	Særtrekk og vurderingstema.....	34
3.4.2	Todelt program; faglig del og sosial aktivitet på programmet .....	35
3.4.3	Bransjetreff.....	37
3.4.4	Salgsmøte i bedriften med påfølgende sosial aktivitet.....	39
4	Samlende betraktninger.....	40
4.1	Oppsummering .....	40
4.2	Refleksjoner.....	41
5	Kildeliste .....	43

# 1 Innledning

## 1.1 Tema

Oppgavens tema er rekkevidden av folketrygdloven<sup>1</sup> § 13-6 andre ledd for de tilfeller der en arbeidstaker blir skadet under deltakelse i sosiale aktiviteter på arrangementer i tilknytning til jobben.

Vilkårene om at skaden må ha oppstått mens arbeidstaker er «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» kalles også de «bedriftsmessige vilkår». Deres funksjon er å avgrense mot fritidsskader, som følgelig faller utenfor yrkesskadedekningen. Hensynet bak reglene om yrkesskadedekning er å erstatte skader som skyldes arbeidet eller den særlige risiko som antas å følge av arbeidet.<sup>2</sup> En godkjent yrkesskade gir en rekke særfordeler ut over folketrygdens ordinære stønadssystem.<sup>3</sup>

I 2019 mottok NAV 21 991 meldinger om arbeidsulykker.<sup>4</sup> Den offisielle statistikken tegner ikke nødvendigvis et fullstendig bilde av virkeligheten. Undersøkelser tyder på underrapportering, og det antydes at det reelle antallet arbeidsskader ligger på omtrent 100 000 pr år.<sup>5</sup> I 2019 behandlet Trygderetten 4166 ankesaker, hvorav 227 av disse var yrkesskadesaker.<sup>6</sup>

Grensen mellom jobb og fritid er ikke like tydelig i dag som den var da de første lover om ulykkesforsikring ble vedtatt på slutten av 1800-tallet. Digitaliseringen gir muligheter for å «flytte» arbeidsstedet hjem, til hytta eller til hotellet. Et annet trekk ved dagens arbeidsliv er bruken av seminarer og utflukter i faglig eller sosial sammenheng. Ved at arrangementer legges til steder tilrettelagt for fritidsaktiviteter, kan slike aktiviteter inngå i eller som en del av programmet. Bowling, ulike ballspill eller enda mer risikofylte aktiviteter som gokart, slalåm og rafting kan være tilfeldig valgt pauseaktivitet. Arbeidsgiver kan også ha valgt

---

<sup>1</sup> Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (ftrl.).

<sup>2</sup> Ot.prp. nr. 35 (1957–58) s. 25.

<sup>3</sup> Ftrl. § 13-1, jf. § 13-2.

<sup>4</sup> [www.ssb.no](http://www.ssb.no) lest 11.11.2020.

<sup>5</sup> <https://noa.stami.no/tema/helseutfallarbeidsskader/arbeidsskader/meldte-arbeidsskader/> (lest 11.11.20).

<sup>6</sup> Trygderettens årsrapport 2019.

aktiviteten fordi formålet er å styrke samhold og få ansatte til å jobbe bedre sammen. Et annet ord for dette er «teambuilding».

*Opplevelsen* av frivillighet knyttet til deltakelse på ulike typer jobbarrangementer eller sosiale aktiviteter i tilknytning til disse, kan variere. For sosiale aktiviteter vil styringsretten i de fleste tilfeller være en formell skranke for at arbeidsgiver kan pålegge deltakelse. Om deltakelsen *reelt sett* er frivillig, kan være mer uklart. Formålet med teambuildingsaktiviteter er å få ansatte til å jobbe bedre sammen. Overføringsverdien til ordinær arbeidssituasjon avtar hvis få deltar. Nettopp derfor forventer arbeidsgiver deltakelse. Der teambuilding ikke er formålet med et arrangement eller en aktivitet, kan det likevel utøves et sosialt press fra både arbeidsgiver og kollegaer. Sosialt press kan føre til at frivilligheten oppleves liten.

Forutsigbarhet om hvem som bærer risikoen for skader som oppstår under fritidsaktiviteter i tilknytning til jobben er viktig både den som *er* påført skaden, men også for alle andre som *skal* delta på jobbarrangementer der denne type aktiviteter inngår.

## **1.2 Problemstilling og perspektiv**

Problemstillingen i oppgaven er om og når kan skader påført arbeidstaker under tilsynelatende rene fritidsaktiviteter på seminarer eller utflukter med jobben, anses skjedd «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden»?

Oppgaven vil være rettsdogmatisk, med et trygderettslig perspektiv. Siktemålet er å finne ut hvordan grensedragningen mellom yrkesskader og fritidsskader skal foretas etter ftrl. § 13-6 andre ledd. En analyse av praksis gir grunnlag for å avdekke argumentasjonslinjer. Jeg vil derfor undersøke om det kan påvises utviklingstrekk i hvordan vilkårene «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» er blitt tolket og anvendt for de tilfeller en arbeidstaker er påført skaden under det vi normalt anser som fritidsaktiviteter eller private gjøremål, men likevel i tilknytning til jobben. Analysegrunnlaget er praksis hovedsakelig etter årtusenskiftet.

Analysedelen vil ta for seg tre ulike arrangementstyper. Dette er seminar med faglig innhold, sosiale arrangementer og arrangementer som har elementer av både faglig og sosial art på programmet, og som jeg benevner «kombinerte arrangementer».

Hver arrangementstype består av ulike typetilfeller. For eksempel kan en arbeidstaker som deltar på et rent faglig seminar, bli skadet under den faglige delen, i pausen eller etter endt faglig program. Jeg vil derfor analysere nærmere et utvalg typetilfeller innen hver

hovedkategori. Formålet er å presisere de generelle reglene ved å få frem nyansene i grensedragningen mot fritidsskader.

Oppgavens siste del vil ha en rettspolitisk dimensjon ved at jeg gjør noen betraktninger av gjeldende rett. Det vil framgå tydelig hva som er egne og hva som er andres vurderinger.

### **1.3 Avgrensninger og presiseringer**

Oppgavens utgangspunkt er å belyse hvordan bedriftsvilkårene anvendes for å skille mellom fritidsskader og yrkesskader der skaden er påført under fritidsaktiviteter i forbindelse med seminarer og utflukter med jobben. «I forbindelse med jobben» presiserer i denne sammenheng at arbeidstaker *utelukkende* på grunn av sitt ansettelsesforhold befinner seg på arrangementet. Det betyr likevel ikke at enhver skadesituasjon *utelukkende* skyldes ansettelsesforholdet. For eksempel kan arbeidstaker delta på et faglig arrangement lagt til et høyfjellshotell. Her befinner han seg utelukkende på grunn av ansettelsesforholdet. Dersom vedkommende benytter pausen i programmet til skisport, er det ikke nødvendigvis slik at han bedriver aktiviteten utelukkende på grunn av ansettelsesforholdet. Der skaden påføres under slike omstendigheter, vil det alltid være en viss forbindelse til jobben. Den indirekte årsaken er deltakelsen på akkurat dette seminaret, men den direkte årsaken er aktiviteten.

Andre skadesituasjoner, eller øvrige vilkår som må være oppfylt for at det skal foreligge en yrkesskade i lovens forstand, behandles ikke. Det ligger utenfor rammen av oppgaven å behandle regler om årsakssammenheng eller begrepet «arbeidsulykke». Avgrensningen mot skader som oppstår på reise til/fra jobb, herunder reiser til/fra seminar, er gjort fordi en slik problemstilling er utenfor kjerneområdet av det jeg ønsker å behandle. I den grad slike eller andre skadesituasjoner omtales, er formålet å belyse nyanser i relevante problemstillinger for oppgavens tema.

Temaet har en side mot erstatningsretten ved at erstatningsordningen i yrkesskadeforsikringsloven<sup>7</sup> dekker differansen mellom full erstatning for det tap skadelidte er påført og det som dekkes av folketrygdens ytelser. Dette følger av yforsl. §§ 12 og 13, jf. skadeserstatningsloven § 3-1 tredje ledd.<sup>8</sup> Vilkårene «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden»

---

<sup>7</sup> Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring (yforsl.).

<sup>8</sup> Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (skl).

i yforsl. § 10 skal forstås på samme måte som i ftrl. § 13-6 andre ledd.<sup>9</sup> I analysedelen har jeg derfor tatt med relevante avgjørelser fra Finansklagenemnda (FinKN). Erstatningsrettslige spørsmål behandles ikke.

## 1.4 Rettskilder og metodeutfordringer

I dette punktet gis en oversikt over rettskildebildet, hvor jeg peker på noen metodiske utfordringer som oppstår når det nærmere innholdet i vilkårene «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» skal klarlegges.

Som et utgangspunkt er det de samme rettskildene i trygderetten som i andre rettsdisipliner. Lovens ordlyd «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden», jf. ftrl. § 13-6 andre ledd, jf. også yforsl. § 10 er ikke helt dekkende for innholdet i begrepet.<sup>10</sup>

Da uttrykket «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» ble lovfestet i 1958 var det en kodifisering av hovedtrekkene i praksis utviklet under ulykkestrygden.<sup>11</sup> Lovgrunnlaget for yrkesskadetrygden har skiftet flere ganger, men uten at verken ordlyden «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» eller formålet med yrkesskadedekningen er endret.<sup>12</sup> Både eldre og nyere forarbeider kan gi tolkningsbidrag om formål. Forarbeidene til ftrl., jf. NOU 1990: 20, går nærmere inn på vilkårene på sidene 583–586. Forarbeidene oppsummerer gjeldende rett på tidspunktet de er utarbeidet. Det kan derfor ikke leses ut av de *hvordan* vilkårene skal anvendes når skaden oppstår under fritidsaktiviteter på jobbarrangementer. Det samme gjelder forarbeidene til yforsl., som er en relevant rettskilde fordi vilkårene skal forstås på samme måte i de to lovene.<sup>13</sup>

Praksis utgjør en viktig rettskilde for spørsmålet om yrkesskadedekning for skader påført under seminarer eller utflukter med jobben. Høyesterett har etter tusenårsskiftet behandlet fem saker om bedriftsvilkårene. Både Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) og Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) omhandlet spørsmålet om skader påført i sosiale sammenhenger i tilknytning til jobben, skjedde mens skadelidte var «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden». I begge

---

<sup>9</sup> Ot.prp. nr. 44 (1988–89) s. 89.

<sup>10</sup> NOU 1990: 20 s. 586.

<sup>11</sup> Ot.prp.nr. 35 (1958) s. 24 spalte 2.

<sup>12</sup> NOU 1990: 20 s. 569.

<sup>13</sup> NOU 1988: 6 og Ot.prp.nr. 44 (1988–89).

dommen gir Høyesterett anvisning om vurderingsnorm, herunder sentrale kriterier og momenter for vurderingen av bedriftsvilkårene. Det følger av Grunnloven<sup>14</sup> § 88 at Høyesterett dømmer i siste instans, og dommene har følgelig betydelig vekt som rettskilde. I Rt. 2000 s. 220 A (Installasjonsinspektør), Rt. 2000 s. 1028 A (Elektromontør) og Rt. 2006 s. 1129 A (Legepågripelse) var skadesituasjonen en annen. Dommene inneholder imidlertid viktige uttalelser om tolkning og anvendelse av bedriftsvilkårene, og som er fulgt opp i praksis.

Lagmannsretten er ankeinstans for avgjørelser fra Trygderetten, jf. trygderettsloven<sup>15</sup> § 26 første ledd. Ved klarlegging av gjeldende rett har ikke lagmannsrettens avgjørelser tung rettskildemessig vekt fordi de ikke anses som autoritative rettskilder.<sup>16</sup> Som illustrasjon eller som argument for løsning av et rettsspørsmål, kan de få betydning. Skoghøy presiserer at det ikke er selve avgjørelsen, men argumentene den bygger på, som tillegges verdi som rettskilde. Avgjørelsene kan få betydning dersom de har dannet grunnlag for fast praksis.<sup>17</sup>

Spørsmålet om yrkesskadedekning på utflukter eller sosiale arrangementer med jobben har være behandlet i lagmannsretten tre ganger i perioden mellom Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) og Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke), og en gang etter. Avgjørelsene er relevante rettskilder fordi de bidrar til å belyse hvordan gjeldende rett skal forstås, og derved får de også betydning for forvaltningspraksis. Avgjørelsene utgjør et viktig kildemateriale for oppgavens problemstilling.

Det foreligger en omfattende praksis fra Trygderetten om vilkårene i ftrl. § 13-6 andre ledd. Trygderetten ble opprettet ved Lov 16. desember 1966 nr. 9 Lov om anke til Trygderetten (trygderettsloven – trrl.), og har ifølge forarbeidene et særskilt mandat til å ta seg av rettsutviklingen på trygderettens område.<sup>18</sup> Trygderetten er et domstollignende og uavhengig

---

<sup>14</sup> Lov 15 mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov (Grl.).

<sup>15</sup> Lov 16. desember 1966 nr. 9 Lov om anke til Trygderetten (trrl.).

<sup>16</sup> Skoghøy (2018) s. 40.

<sup>17</sup> Skoghøy (2018) s. 227.

<sup>18</sup> Ot. prp. nr. 5 (1966–67) s. 8–21.



forvaltningsorgan organisert under Arbeids- og sosialdepartementet, men er ikke en del av NAV-systemet.<sup>19</sup>

Om vekten av trygderettspraksis ble det i Rt. 2005 s. 1757 A (Skyggekjennelsen) avsnitt 45 uttalt at «etter mitt syn må avgjørelser av Trygderetten tillegges vekt i den utstrekning de kan tas som uttrykk for eller har gitt seg utslag i en fast og konsistent praksis. Det som måtte være uttalt i den enkelte avgjørelse, kan derimot ikke tillegges selvstendig rettskildemessig betydning». Uttalelsen er senere fulgt opp i Rt. 2006 s. 1642 A (Fotballtakling) og Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke).

Juridisk teori er ikke entydig i spørsmålet om vekten av trygderettspraksis. Mange tvilsspørsmål der veiledning ikke finnes i forarbeider eller rettspraksis, er avgjort av Trygderetten.<sup>20</sup> Kjønstad argumenterer at Trygderettens kjennelser må tillegges ganske stor vekt sammenliknet med alminnelige forvaltningsvedtak, som normalt ikke tillegges særlig vekt.<sup>21</sup> Særlig gjelder dette kjennelser avsagt under forsterket rett.<sup>22</sup> Kjønstad viser til at det store antall saker gir Trygderetten stor sakkyndighet. Narvland argumenter tilsvarende. Han trekker fram at hensynet til likebehandling taler for at konsistent trygderettspraksis tillegges stor vekt.<sup>23</sup>

Holgensen er mer tilbakeholden. Om vekten av Trygderettens praksis, mener hun at den «ikke har noen *prinsipielt* annen og høyere «trinnhøyde» enn forvaltningspraksis generelt», men at «dens betydning ligger likevel klart i «overkant» sett i forhold til mer ordinær forvaltningspraksis». <sup>24</sup> Sletten mener det er uheldig når domstolen legger avgjørende vekt på forvaltningspraksis, og ikke foretar en fullstendig overprøving av rettsanvendelsen. Han begrunner sin betenkelighet i hensynet til rettssikkerhet.<sup>25</sup>

---

<sup>19</sup> [www.trygderetten.no](http://www.trygderetten.no) (lest 19.10.2020).

<sup>20</sup> Kjønstad (2018) s. 51.

<sup>21</sup> Kjønstad (2018) s. 51–53.

<sup>22</sup> Se Trygderettsloven § 7.

<sup>23</sup> Narvland (2007) s. 273.

<sup>24</sup> Holgensen (1987) punkt. 4.4

<sup>25</sup> Sletten (2004) punkt 6.

Verken vedtak eller uttalelser fra forvaltningen har selvstendig rettsnormerende kraft.<sup>26</sup> NAVs rundskriv til ftrl. kapittel 13 om yrkesskader er retningslinjer for saksbehandlere i NAV, og skal sikre enhetlig praksis. For tilfellet med skader som oppstår under teambygging og fritidsaktiviteter med tilknytning til arbeidslivet, ble rundskrivet endret etter Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke). Det framgår at «det (må) kunne legges til grunn at Høyesterett har flyttet grensene for hva som er dekningsberettigede skadesituasjoner etter bedriftsvilkårene.(...) denne praksisendring får virkning fra og med 19. mai 2014».<sup>27</sup> Rundskriv som på denne måten gir uttrykk for etablert praksis og danner grunnlag for framtidig praksis på området, kan tillegges rettskildemessig vekt.<sup>28</sup> Kjørstad viser til at det er vanlig at domstolene legger vekt på rundskrivene med mindre uttalelsene strider mot lov, forskrift, rettspraksis eller trygderettspraksis.<sup>29</sup>

Finansklagenemnda (FinKN) er et uavhengig tvisteløsningsorgan hvis hovedoppgave er å løse tvister etter yforsl. mellom finansselskap og deres kunder.<sup>30</sup> Finansklagenemndas uttalelser og avgjørelser er rådgivende, men bransjepraksis er at de følges. Om vekten av nemndpraksis generelt, kan vises til Rt. 2008 s. 218 A (Sarkom). Saken gjaldt et krav om pasientskadeerstatning. Om vektspørsmålet uttalte Høyesterett i avsnitt 63 at «Høyesterett har tidligere uttalt at avgjørelser fra Pasientskadenemnda må tillegges vekt i den utstrekning de kan tas som uttrykk for, eller har gitt seg utslag i en fast og konsistent praksis, jf. Rt-2006-1217». Etter dette skulle en anta at Finansklagenemndas praksis har tilsvarende vekt. I Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 32 uttales imidlertid at det «muligens kan finnes eksempel på at et liknende arrangement er akseptert i forhold til yrkesskadeforsikringslovens § 10», men at det «kan jeg ikke tillegge noe vekt». Uttalelsen er fulgt opp i senere praksis.<sup>31</sup>

Kildegrunnet for å besvare oppgavens problemstilling er rettspraksis, trygderettspraksis og nemndpraksis. Fordi Trygderetten har behandlet langt flere saker enn domstolene, vil analysedelen av oppgaven inneholde flest eksempler fra Trygderetten. Selv om den

---

<sup>26</sup> Skoghøy (2018) s. 233.

<sup>27</sup> R13-00.

<sup>28</sup> Skoghøy (2018) s. 237.

<sup>29</sup> Kjørstad (2018) s. 55–56.

<sup>30</sup> [www.finkn.no](http://www.finkn.no) (lest 12.11.2020).

<sup>31</sup> F.eks. LH-2008-192629 (RIB-båt) og LB-2011-83903 (Romlingsfotball).

rettskildemessige vekten av FinKNs praksis er liten, trekkes eksempler inn i analysedelen. Nemndas praksis illustrerer og belyser problemstillingen.

## 1.5 Begrepsbruk

I oppgaven brukes begrepet «yrkesskade» i samsvar med ftrl. § 13-3 første ledd, hvor det framgår at «med yrkesskade menes en personskade, en sykdom eller et dødsfall som skyldes en arbeidsulykke som skjer mens medlemmet er yrkesskadedekket». Ved ordlyden «som skyldes en arbeidsulykke» oppstilles et krav om årsakssammenheng mellom skaden og ulykken. Når jeg bruker begrepet «skade» legges samme forståelse til grunn, slik at det siktes til personskade som enten er påberopt, eller slått fast at skyldes en arbeidsulykke.

Begrepet «arbeidsulykke» brukes i samsvar med ftrl. § 13-3 andre ledd. Innholdsmessig skal begrepet forstås på samme måte i yrkesskedeforsikringsloven § 10 som i folketrygdloven.<sup>32</sup> For denne oppgavens del er det sentrale at den skadevoldende hendelsen må ha skjedd mens vedkommende var «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden». Det motsatte av yrkesskader er dermed «fritidsskader».

Arbeidstaker som er blitt påført skaden omtales ulikt i ftrl., yforsl. og forarbeidene. Ftrl. bruker «medlem», mens yforsl. bruker begrepet «skadelidt».<sup>33</sup> I forarbeidene brukes både «medlem» og «trygdet». Jeg bruker begrepene om hverandre etter hva som passer i den aktuelle sammenhengen.

Jeg skiller mellom henholdsvis «jobbarrangement» og «arrangement», og «aktivitet». De to førstnevnte brukes om hverandre, og dekker alle deler av sammenkomsten, dvs. seminaret, julebordet, turen etc. Begrepet «aktivitet» sikter til en enkelt del av arrangementet. Når jeg bruker «aktivitet» mener jeg det gjøremålet som skadelidte bedrev da skaden inntraff.

I noen sammenhenger brukes begrepet «utflukt» om et faglig seminar, et sosialt arrangement eller om en del av et kombinert arrangement, uten at dette er ment å endre meningsinnholdet i disse begrepene.

---

<sup>32</sup> Ot.prp. nr. 44 (1988–89) s. 89.

<sup>33</sup> Ftrl. § 2-1 og yforsl. § 12 første ledd.

## **1.6 Den videre disposisjonen**

Den videre framstillingen består av 3 kapitler. Kapittel 2 inneholder en generell beskrivelse av hvert av vilkårene «i arbeid», «på arbeidsstedet» og «i arbeidstiden», og det gjøres rede for den innbyrdes sammenhengen mellom dem. Kapitlet innledes med en redegjørelse av hovedlinjene i reguleringen. Dette er ment som en innføring i problemområdet og et bakteppe for den videre drøftelsen. Kapittel 3 er inndelt etter arrangementstypene. For hver kategori gis en beskrivelse av kjennetegn og trekk ved arrangementstypen, før det foretas en analyse av utvalgte typetilfeller. Gjennom analysene vil jeg forsøke å finne ut om det kan påvises utviklingstrekk i hvilke momenter som anvendes og vektlegges ved avgjørelsen av om skadesituasjonen er omfattet av yrkesskadedekningen. Kapittel 3 bygger på reglene som er beskrevet i kapittel 2, slik at kapitlene henger nært sammen. I kapittel 4 foretas en oppsummering av hovedfunn i delanalysene, og hvor jeg også kommer med noen egne refleksjoner.

Alle kursiveringer er foretatt av meg med mindre annet er angitt. For avgjørelser som har et innarbeidet kallenavn, brukes disse. For avgjørelser som ikke har et innarbeidet kallenavn, har jeg for oversiktens skyld tillatt meg å gi de slike.

## 2 En generell beskrivelse av «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden»

### 2.1 Hovedlinjer i reguleringen

De første reglene om yrkesskadedekning var forbeholdt arbeidstakere i risikofylte yrker, dvs. fabrikkarbeidere, fiskere og sjøfolk.<sup>34</sup> Et sentralt hensyn bak yrkesskadedekningen var at arbeidstakere skulle være sikret en kompensasjon for den særlige risiko ved arbeidet.<sup>35</sup> Formålet med yrkesskadetrygden er ikke blitt endret i forbindelse med ulike lovrevisjoner eller ved skifte av lovgrunnlag.<sup>36</sup> I dag er alle arbeidstakere med personinntekt omfattet av yrkesskadedekningen, jf. ftrl. § 13-6 første ledd.

Ordlyden «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» ble lovfestet i 1958. Under forberedelsen av yrkesskadetrygdloven foreslo Rikstrygdeverket at «yrkesskade» blant annet skulle omfatte «legemsskade eller sykdom påført den trygdede i og som følge av hans yrke eller næring...».<sup>37</sup> Under henvisning til Lov om ulykkestrygd for industriarbeidere ble det uttalt at «når loven bruker uttrykket «bedriftsulykke», ligger det i dette blant annet en begrensning av trygdens omfang med omsyn til tid, og sted, og et krav om sammenheng mellom bedrift og ulykke».<sup>38</sup> *Departementets* forslag ble imidlertid lovens ordning. Etter § 9 nr.1 bokstav a skulle stønad ytes for yrkesskader som ble påført trygdede mens han var «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden». Denne ordlyden var ment som kodifisering av hovedtrekkene i praksis.<sup>39</sup>

Omfanget av yrkesskadetrygden ble ikke endret da yrkesskadetrygden ble inkorporert i lov om folketrygd i 1970. Yrkesskadetrygdutvalget hadde tatt opp spørsmålet, men Rikstrygdeverket frarådet å gjøre begrensninger gjennom endring av yrkesskadebegrepet «som etter hvert har fått sitt innhold gjennom praksis». Heller ikke departementet fant grunn

---

<sup>34</sup> Kjøenstad (2018) s. 215–216.

<sup>35</sup> Ot. prp. nr. 35 (1958) s. 25 spalte 1.

<sup>36</sup> Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 29.

<sup>37</sup> Se Rt. 2000 s. 220, henvisning til Rikstrygdeverkets utredning 15. desember 1956 s. 56.

<sup>38</sup> Rikstrygdeverkets utredning på s. 27, spalte 2 og s. 31.

<sup>39</sup> Ot. prp. nr. 35 (1958) s. 24 spalte 2.

til å foreslå prinsipielle endringer.<sup>40</sup> Vilkåret «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» ble dermed videreført.

Av forarbeidene til dagens folketrygdlov framgår at bestemmelsene om yrkesskadetrygd i det vesentlige bygger på Trygdlovutvalgets forslag i NOU 1990: 20.<sup>41</sup> Hvorvidt formuleringer «under utøvelse av arbeid» eller «i forbindelse med arbeid» ville gi bedre uttrykk for gjeldende rett, ble drøftet. Under begrunnelsen at formuleringen «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» er vel innarbeidet, presisert gjennom langvarig forvaltningspraksis, en rekke rundskriv og Trygderettens kjennelser, fant utvalget det mest hensiktsmessig å ikke foreta endringer. Utvalget mente det ville være vanskelig å finne en *mer* presis formulering uten å foreta en materiell endring av vilkårene.<sup>42</sup> Høyesterett har tolket disse uttalelsene til å begrense rekkevidden av yrkesskadedekningen slik at ikke alle oppgaver som uføres i *forbindelse med* arbeidet omfattes, se Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 28, med videre henvisning til Rt. 2000 s. 220 A (Installasjonsinspektør) side 230.

De viktigste reglene om yrkesskade er i dag plassert i ftrl. kap. 13. For tolkningen av innholdet i kravene til tid, sted og beskjeftigelse på skadetidspunktet, jf. § 13-6 andre ledd, må ordlyd og forarbeider suppleres og utfylles av praksis.

## 2.2 Presentasjon av bedriftsvilkårene

Vilkårene i ftrl. § 13-6 andre ledd, jf. også yforsl. § 10, om tid, sted og beskjeftigelse på skadetidspunktet kalles også «de bedriftsmessige vilkår». Vilkaene har som funksjon å avgrense mot situasjoner som faller utenfor yrkesskadedekningen, dvs. fritidsskader. Høyesterett har lagt til grunn at det bør utvises forsiktighet med å tolke bedriftsvilkårene utvidende utover hva som følger av fast praksis fra Trygderetten og av formålet med yrkesskadedekningen, jf. Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 28.

De tre vilkårene «i arbeid», «på arbeidsstedet» og «i arbeidstiden» er kumulative, men med en sterk innbyrdes sammenheng, jf. uttalt i Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 25.

---

<sup>40</sup> Ot.prp. nr. 42 (1969–70) s. 25.

<sup>41</sup> Ot.prp. nr. 29 (1995–96) s. 132.

<sup>42</sup> NOU 1990: 20 s. 584.

I det følgende redegjøres for innholdet i hvert av vilkårene, og dernest for forholdet mellom dem. Sentralt for oppgavens problemstilling er vilkåret «i arbeid». Av Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 28 framgår at «Når skaden har skjedd utenfor arbeidsstedet, blir det i praksis i stor grad foretatt en samlet vurdering med hovedvekt på vilkåret «i arbeid». Dersom dette vilkåret er oppfylt, vil arbeidsstedet anses for å være midlertidig flyttet».

### 2.2.1 Vilkåret «i arbeid»

Isolert kan ordlyden «i arbeid» forstås som å utøve det arbeidet man er ansatt for å gjøre i henhold til arbeidsavtale eller instruks, og at arbeidet må være påbegynt. Forarbeidene tar dette utgangspunktet, men presiserer at regelen ikke praktiseres strengt. Gjøre mål i tilknytning til det ordinære arbeidet omfattes, eksempelvis hvile- og lunsjpauser eller trimaktiviteter på arbeidsstedet. For skader som oppstår på arbeidstakers vanlige arbeidssted, avgrenser forarbeidene mot arbeid som hovedsakelig ikke utføres i arbeidsgivers interesse. Som eksempel nevnes vedhogst i arbeidstiden, men til privat bruk.<sup>43</sup>

«Interesseteorien» er ikke avgjørende for tolkningen av begrepet, jf. Rt. 2006 s. 1129 A (Legepågripelse). Skjer skaden mens arbeidstaker er i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden, er det ikke et krav om at skaden har sammenheng med selve arbeidet, se avsnitt 29 hvor Høyesterett ikke fant grunnlag for å innfortolke et krav om *tilstrekkelig* tilknytning til arbeidet.

Utenfor dekningsområdet kan imidlertid tenkes skader som oppstår under utførelse av arbeid hovedsakelig i egen interesse, eller i andre spesielle situasjoner der arbeidstaker må anses for å ha bragt seg over i den private sfære, se Rt. 2006 s. 1129 A (Legepågripelse) avsnitt 51. Denne tolkningen av «i arbeid» er fulgt opp i praksis.<sup>44</sup>

Selv om kjernen i begrepet «i arbeid» er utførelse av ordinære arbeidsoppgaver, kreves ikke at oppgavene må utføres daglig. Omfattet er også oppgaver som utføres fra tid til annen, jf. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 40. Deltakelse i forretningsmiddager, representasjon og lignende i arbeidsgivers interesse etter ordinær arbeidsdag, anses omfattet av vilkåret om å

---

<sup>43</sup> NOU 1990: 20 s. 583 flg.

<sup>44</sup> Bla. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 39, TRR-2012-1324 (Herjing), TRR-2006-2988 (Slagsmål på verksted).

være «i arbeid».<sup>45</sup> Det samme gjelder hotellseminar eller annen faglig utflukt, jf. Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 26. For aktiviteter og gjøremål før, underveis og etter den faglige delen, vil avgjørende være tilknytningen mellom aktiviteten eller gjøremålet og den ordinære arbeidssituasjonen.

Skader som oppstår under sosiale arrangementer i regi av arbeidsgiver, vil som hovedregel regnes som fritidsskader. Illustrerende er Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl), hvor en sosial utflukt «blottet for faglig innslag», og uten nevneverdig framtidsrettet formål, *utvilsomt* var utenfor dekningsområdet, se avsnitt 31. Om Høyesterett mente å ikke utelukke sosiale arrangementer eller aktiviteter, kom ikke helt klart fram. I avsnitt 29 ble det uttalt at «Jeg tar ikke stilling til om og i tilfelle i hvilken utstrekning et sosialt arrangement begrunnet i et ønske om å bedre arbeidsmiljø og samhandling kan tenkes å gi grunnlag for yrkesskadedekning». I praksis ble uttalelsen fulgt opp slik at sosiale arrangementer med et fremtidsrettet formål kunne gi grunnlag for yrkesskadedekning.<sup>46</sup>

For sosiale arrangementer og sosiale *aktiviteter* i tilknytning til seminarer eller liknende var ikke praksis entydig etter Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl).<sup>47</sup> I LH-2008-192629 (RIB-båt) ble det uttalt at det skal en *hel del til* for at en utpreget fritidsaktivitet kan anses som en del av det faglige programmet under et seminar eller lignende. Avklaringen kom med Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke). Sosiale aktiviteter eller fritidsaktiviteter på et faglig seminar, kan omfattes av yrkesskadedekningen dersom aktiviteten er integrert i seminaret på en slik måte at det må anses som arbeid, se avsnitt 43.

Vurderingen av om en sosial aktivitet eller fritidsaktivitet på et faglig seminar inngår i seminaret på en slik måte at det må anses som arbeid, er sammensatt. Avgjørelsen beror på en konkret helhetsvurdering hvor ulike momenter inngår. I Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) ble det det lagt vekt på aktivitetens formål, herunder også forventningen om deltakelse på aktiviteten. Ved at arbeidsgiver arrangerte og betalte, hadde arbeidstaker begrensede muligheter til å redusere risikoen ved aktiviteten. Når formålet med yrkesskadedekningen er å

---

<sup>45</sup> R13-00.

<sup>46</sup> Bla. TRR-2010-1333 (Curling I), TRR-2012-2107 (Minnemarkering) og TRR-2012-1198 (Curling II).

<sup>47</sup> Se bla. TRR-2005-2329 (Seksjonssamling), TRR-2006-3938 (Gåtur på temadag) og TRR-2007-2880 (RIB-båt. Avgjørelsen ble anket og behandlet i LH-2008-192629).



sikre mot risiko man utsettes for i arbeidet, mente Høyesterett at et tilfelle som dette måtte omfattes.

For denne type skadesituasjoner ble NAVs rundskriv endret etter avgjørelsen. Retningslinjene er at det med utgangspunkt i yrkesskadedekningens formål skal foretas en *konkret* vurdering hvor det legges vekt på momentene som framkommer av dommen.<sup>48</sup>

### **2.2.2 Vilkåret «på arbeidsstedet»**

Ordlyden «på arbeidsstedet» begrenser dekningsområdet geografisk samt avgrenser mot skader som skjer på tur til/fra arbeidsstedet. Begrepet kan forstås på flere måter. For det første kan det omfatte bedriften eller bedriftsområdet der vedkommende til daglig jobber. Det kan også forstås som det stedet vedkommende arbeider når skaden skjer.

Spørsmålet om arbeidssted oppstår først og fremst der tvilen knytter seg til om arbeidstaker er kommet fram til, eller har forlatt arbeidsplassen når skaden skjer.<sup>49</sup> Forarbeidene skiller mellom arbeidstakere med hhv. fast og skiftende arbeidssted samt arbeidsforhold av ambulerende art.<sup>50</sup> For arbeidstakere i stasjonær virksomhet presiserer forarbeidene at hovedregelen er at skader inntruffet på områder som er åpne for alminnelig ferdsel, ikke omfattes.<sup>51</sup>

Det kan ikke leses ut av ordlyden at seminarer eller utflukter utenom det ordinære arbeidsstedet er omfattet. Spørsmålet er ikke behandlet i forarbeidene. For seminarer og utflukter er det i rettspraksis lagt til grunn at dersom de to andre vilkårene er oppfylt, vil man anse arbeidsstedet midlertidig flyttet, jf. Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 25 og Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 28. For rent sosiale arrangementer/aktiviteter må det derfor først vurderes om skadelidte var «i arbeid».

På faglige seminar vil typisk «arbeidsstedet» være lokalet der arrangementet foregår. Likevel kan det oppstå tvil om arbeidstaker er «i arbeid» hele tiden, og under alle gjøremål. Tilbringes

---

<sup>48</sup> R13-00.

<sup>49</sup> R13-00.

<sup>50</sup> NOU 1990: 20 s. 585.

<sup>51</sup> NOU 1990: 20 s. 585.

lunsjpausen utenfor kursstedet, blir spørsmålet om gjøremålet har tilstrekkelig tilknytning til arbeidet. Dersom dette ikke er tilfellet, er vedkommende også utenfor arbeidsstedet i pausen.

Grensen for når arbeidsstedet er forlatt, kan være uklar. Dersom arbeidstaker ikke er «på arbeidsstedet», vil pausen ikke inngå i «arbeidstiden».<sup>52</sup> I slik tilfeller er det avgjørende å vurdere vilkåret «på arbeidsstedet».

### **2.2.3 Vilkåret «i arbeidstiden»**

Rent språklig forstås ordlyden som den tiden man er på jobb og tilgjengelig for arbeidsgiver i henhold til arbeidsavtalen eller øvrig arbeidstidsreglement. Vilkåret avgrenser tiden arbeidstaker er yrkesskadedekket.

Vilkåret praktiseres ikke strengt. Opphold på arbeidsstedet før og etter vanlig arbeidstid omfattes normalt ikke, men skyldes oppholdet forberedelser til arbeid, vil man likevel være omfattet.<sup>53</sup> Om hvile- og spisepauser framgår det av forarbeidene at slike inngår i arbeidstiden dersom de finner sted på pause- eller spiserom.<sup>54</sup> Dersom pausen medgår til private gjøremål, svekkes tilknytningen til arbeidet, og man er da utenfor yrkesskadedekningen. For lunsjpauser på seminar er det i praksis lagt til grunn at disse inngår i arbeidstiden.<sup>55</sup> Forutsetningen er at vedkommende anses å være «i arbeid».

Deltakelse på seminarer og kurs medfører ofte uvanlige arbeidstider. Faglig del kan for eksempel starte litt utpå dagen og vare utover ettermiddagen. Arbeidstiden følger den faglige delen, jf. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 40. Jobbrelatert forberedelse før eller etter det faglige opplegget *kan* omfattes.<sup>56</sup> For pauser beror spørsmålet om arbeidstid på om vedkommende var «i arbeid». Dette illustrerer at vilkårene henger tett sammen.

Når skaden skjer under sosiale aktiviteter på utflukter eller seminarer er det ikke avgjørende at aktiviteten skjer innenfor ordinære arbeidstid. Vurderingen av vilkåret «i arbeidstiden» beror på hva arbeidstaker bedrev da han ble skadet. I LH-2009-116969 (Slalåm I) ble skaden påført innenfor normalarbeidstiden. Fordi skadelidte ikke var «i arbeid», fikk tidspunktet ingen

---

<sup>52</sup> Se TRR-2011-799 (Varemesse).

<sup>53</sup> NOU 1990: 20 s. 585.

<sup>54</sup> NOU 1990: 20 s. 585.

<sup>55</sup> TRR-2011-964 (Utenlandskonferanse).

<sup>56</sup> Se TRR-1992-5092 (Morgenstell).

betydning. Illustrerende er også LH-2008-192629 (RIB-båt), hvor det *ikke* ble problematisert at skaden skjedde utenfor ordinær arbeidstid. Tidspunktet for når skaden inntraff, vil likevel indikere om skadelidte var i arbeid. Det betyr at i grensetilfeller kan vilkåret få avgjørende betydning.

Ovennevnte illustrerer at der skaden skjer på seminarer og utflukter, vil vilkåret «i arbeidstiden» ikke få noen selvstendig betydning ved siden av vilkåret «i arbeid». Vilkåret vurderes og kan komme på spissen, men det sentrale er likevel om vilkåret «i arbeid» er oppfylt. Dersom vilkåret er oppfylt, vil arbeidstiden «følge etter».

#### **2.2.4 Den innbyrdes sammenhengen**

For at skadelidte skal anses å være «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» må alle tre vilkårene være oppfylt, altså er de kumulative.

Det følger av Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 25 at det er en sterk innbyrdes sammenheng mellom vilkårene. Det betyr at dersom det legges til grunn at arbeidstaker var «i arbeid» da skaden inntraff, følger det nærmest av seg selv at kravene om at skaden skjedde «i arbeidstiden på arbeidsstedet» er oppfylt. Arbeidsstedet og arbeidstiden flyttes på denne måten til dit arbeidet foregår, mens det foregår.

Rt. 2014 s. 513 (Akeulykke) følger opp synspunktet. I avsnitt 28 uttales om den innbyrdes sammenhengen at «Når skaden har skjedd utenfor arbeidsstedet, blir det i praksis i stor grad foretatt en samlet vurdering med hovedvekt på vilkåret «i arbeid». Dersom dette vilkåret er oppfylt, vil arbeidsstedet anses for å være midlertidig flyttet».

Thorson kritiserer hvordan førstevoterende omformulerer uttalelsene i Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 24 – 26 til å handle om en «samlet vurdering». Han viser til at det å påpeke at om skaden skjer «i arbeid», normalt får den følge at vilkårene om sted og tid er innfridd, er noe annet enn å slå sammen adskilte vilkår til en slags helhetsvurdering.<sup>57</sup>

Det er lett å følge Thorsons poeng om formuleringen «samlet vurdering». Formuleringen kan tolkes slik at det kun er vilkåret «i arbeid» som vurderes. På den andre siden kan den være en upresis gjengivelse av presiseringen i Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl). Jeg leser langt på vei

---

<sup>57</sup> Thorson (2014) s. 11–12.

Thorson til å antyde nettopp det i artikkelens tredje siste avsnitt. Etter min mening kan verken de to dommene, øvrig praksis eller forarbeider tas til inntekt for at det kun er vilkåret «i arbeid» som skal vurderes. Det følger tydelig at alle tre vilkårene må vurderes, men med den virkning at vilkåret som veier tyngst, får den følge at de øvrige anses oppfylt.

### **3 Analyse av utvalgte typetilfeller**

#### **3.1 Analyseopplegget**

I det følgende analyseres hvordan vilkåret «i arbeid» er tolket og anvendt i praksis når det gjelder skader som oppstår under seminarer eller utflukter med jobben. Som redegjort for i punkt 2.2.4 vil hovedvekten i den samlede vurderingen av «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» i slike tilfeller være vilkåret «i arbeid».

I praksis fra domstolene og Trygderetten går noen momenter igjen i argumentasjonen av «i arbeid». Hvilke momenter som er blitt vektlagt, har variert blant annet avhengig av *innholdet* i arrangementet, det vil si om det har et profesjonsfaglig og/eller arbeidsmiljømessig innhold, eller et rent sosialt innhold. Arrangementets innhold har også betydning i vurderingen av om en aktivitet eller et gjøremål kan være «arbeid». Hvorfor det er slik, vil bli nærmere belyst.

Jeg har delt inn i de tre kategoriene «sosialt arrangement», «seminar med faglig innhold» og en mellomkategori kalt «kombinert arrangement».

Ikke alle arrangementer lar seg enkelt kategorisere. Innledningsvis vil det derfor for hver arrangementstype gis en forklaring av hva som kjennetegner arrangementet samt hvilke problemstillinger som særlig er aktuelle. Spesielt for arrangementstypene «seminar med faglig innhold» og «kombinerte arrangementer» er det glidende overganger og små nyanseforskjeller. Jeg mener oppgavens problemstilling best belyses ved å avgrense arrangementstypen «seminar med faglig innhold» til å omfatte tilfellene der det ikke er andre aktiviteter om kvelden enn middag og dans. Det betyr at for de tilfeller det etter endt faglig program foregår andre mer eller mindre programfestede aktiviteter, vil arrangementet behandles som et «kombinert arrangement».

Også skadesituasjonene vil variere innenfor hver av arrangementstypene. Dette belyses gjennom en analyse av utvalgte typetilfeller. For hvert typetilfelle gis en beskrivelse av hvilke trekk som kjennetegner typetilfellet, hvoretter det presiseres hva som er vurderingstemaet. Etter hvert typetilfelle følger en kort oppsummering.

## 3.2 Sosialt arrangement

### 3.2.1 Særtrekk og vurderingstema

Arrangementet er uten profesjonsfaglig innhold. Tilknytningen til jobben er at det arrangeres for, av eller med kolleger eller forretningsforbindelser.

Formålet med arrangementet kan for eksempel være å feire gode arbeidsresultater, markere slutten på et arbeidsfellesskap i forbindelse med omorganisering, styrke arbeidsmiljø og samhandling, eller bare å gjøre noe hyggelig sammen med kolleger. Eksempler på slike arrangementer er julebord, lønningspils, sommerfester, utenlandsturer og bedriftsfotball.

Arbeidsgivers krav eller forventning om deltakelse avhenger av arrangementet formål og i noen grad av arbeidstakers rolle. For eksempel kan et sosialt arrangement ha et todelt formål. Dels kan formålet være å markere gode resultater. Samtidig kan formålet være å oppmuntre til å fortsette og videreutvikle et godt samarbeid. Selv om arrangementet er frivillig, vil det knytte seg større forventning om deltakelse enn hva tilfellet er med en spontan lønningspils. Hvis arbeidstakers rolle i eksempelet foran er at hun er mellomleder, vil det ligge en enda sterkere forventning om deltakelse.

Hovedregelen er at rent sosiale arrangementer faller utenfor yrkesskadedekningen. Helt utelukket er det likevel ikke, jf. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 43. Utgangspunktet for vurderingen av om et sosialt arrangement kan gi grunnlag for yrkesskadedekning er om det foreligger tilstrekkelig nær tilknytning og nærhet mellom skadesituasjonen og skadelidtes ordinære arbeid, jf. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 43.

Arbeidstakers rolle kan i noen tilfeller begrunne at tilknytningen er tilstrekkelig nær. En slik tilknytning kan foreligge når arbeidstaker deltar *på grunn av* sine arbeidsoppgaver og sin arbeidsgiver. I praksis fins eksempler på at arbeidstakers rolle som medarrangør, som leder eller hvis stilling innebærer kundepleie har ført til at tilknytningskravet har vært oppfylt.<sup>58</sup> Hvis arbeidstakers rolle ikke begrunner tilknytningen til ordinært arbeid, må tilknytningen foreligge på andre måter. Formålet med selve arrangementet vil da være avgjørende. Spørsmålet kan formuleres til *hvorfor* arrangementet ble opprettet. At formålet har avgjørende betydning, skyldes utviklingen i praksis etter Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl). Et sosialt

---

<sup>58</sup> Bla. TRR-2002-2876 (Gokart I), TRR-2012-2107 (Minnemarkering) og FSN-5932 (Julebord I).

arrangement begrunnet i fortiden kunne «klart» ikke gi grunnlag for yrkesskadedekning, se avsnitt 29. Derimot tok ikke Høyesterett stilling til «om og i hvilken utstrekning et sosialt arrangement begrunnet i et ønske om å bedre arbeidsmiljø og samhandling kan tenkes å gi grunnlag for yrkesskadedekning», se avsnitt 29.

I nyere praksis etter denne avgjørelsen har det blitt skilt mellom arrangementer som har et framtidsrettet formål, og arrangementer begrunnet i fortiden. Der formålet med et sosialt arrangement er å styrke arbeidsmiljø og samhandling, vil formålet betraktes framtidsrettet. Når begrunnelsen for arrangementet er å bygge lagånd og få ansatte til å jobbe bedre sammen, er tanken at dette gagnar arbeidsgiver. Et slikt arrangement vil også være i arbeidsgivers interesse. Et sosialt arrangement med et framtidsrettet formål *kan* dermed gi grunnlag for yrkesskadedekning.

### **3.2.2 Bedriftsidrett**

Typetilfellet handler om trim-/treningsaktiviteter som har tilknytning til jobben enten ved at arbeidsgiver tilrettelegger for trening i eller utenfor arbeidstiden, det være seg økonomisk sponning, sponning av klær og utstyr, eller at arbeidsgiver organiserer lag som trener sammen mot et idrettsarrangement. Eksempler på det siste kan være bedriftens fotballag som trener mot seriespill, eller løpeglade kolleger som skal representere arbeidsgiver i Holmenkollstafetten.

Hvorvidt arbeidstaker er «i arbeid» på denne type arrangement, framgår verken av lovteksten, forarbeidene eller rundskrivet. Det foreligger få eksempler hvor problemstillingen er kommet på spissen. Jeg velger derfor å bruke tre eksempler fra praksis for å framstille hvilke momenter som har betydning for spørsmålet.

I TRR-2003-1948 (Asylmottak) ble en mottaksleder skadet under fotballtrening om kvelden sammen med beboerne på asylmottaket. Fotballaget var opprettet for å aktivisere *beboerne*, men også å bedre miljøet dem imellom. Mottakslederen var oppfordret til å delta på grunn av personalmangel, men dette ble ikke tillagt vekt. Retten kom til at det «klart» ikke var grunnlag for yrkesskadedekning. Avgjørende var manglende tilknytning mellom fotballtreningen og hans stilling som leder, herunder ble også skadetidspunktet tillagt vekt i hans disfavør.

I FinKN-2015-63 (Bedriftsfotball I) ble skaden påført under bedriftsfotball med kolleger. Til forskjell fra TRR-2003-1948 (Asylmottak) oppstod skaden innenfor rammen av fleksitiden,

altså «i arbeidstiden». Momentet ble avgjørende for dissensen. Flertallet mente tilknytningen til ordinært arbeid manglet fordi aktiviteten verken var pålagt eller valgt etter nærmere involvering fra arbeidsgivers side. Det at arbeidsgiver åpnet for å benytte en time arbeidstid per uke til trening, var da ikke tilstrekkelig til at treningen var i «arbeidsgivers interesse». Mindretallet argumenterte at når skaden skjedde «i arbeidstiden» og «på arbeidsstedet», stilles mindre krav til tilknytningen til ordinært arbeid. Mindretallet tok utgangspunkt i at aktiviteten var en av flere som arbeidsgiver hadde lagt til rette for. Tilfellet måtte da anses å ligge innenfor «vanlige trimaktiviteter» på arbeidsstedet, som altså er omfattet.

Heller ikke i TRR-2018-3001 (Bedriftsfotball II) ble skadelidte funnet å være «i arbeid» da han ble påført en skade under deltakelse på en bedriftsfotballturnering. Fordi arrangementet ble ansett som rent sosialt og frivillig, var det ikke tilstrekkelig tilknytning og nærhet til hans ordinære arbeid som rørlegger. Momentet frivillig deltakelse, sammen med at det var åpnet for at også bekjente kunne delta, gjorde at teambuildingselementet manglet. Formålet var da ikke rettet spesielt mot de ansatte og framtidens samhandling. Da var det uten betydning at arbeidsgiver sponset utstyr og ønsket deltakelse fra de som kunne spille fotball. Retten sammenliknet med forholdet der arbeidsgiver legger til rette for at ansatte kan delta i ulike idrettsarrangementer, som skirenn og Holmenkollstafetten.

Avgjørelsene er i tråd med hovedregelen om at rent sosiale arrangementer ikke er omfattet av yrkesskadedekningen, med mindre arbeidstakers rolle begrunner at tilknytningen til ordinært arbeid likevel foreligger. I TRR-2003-1948 (Asylmottak) var det nettopp skadelidtes stilling som begrunnet at slik tilknytning manglet. Det er derfor nærliggende å se for seg at resultatet ville blitt motsatt dersom skadelidtes stilling var «miljøarbeider».

Trimaktiviteter «på arbeidsstedet i arbeidstiden» må enten være en «vanlig trimaktivitet», jf. hva også framgår av forarbeidene<sup>59</sup>, eller nærmere valgt av arbeidsgiver. Avgjørende for teambuildingsaspektet ser ut å være om arrangementet er pålagt, kun for ansatte og at alle deltar.

### **3.2.3 Sosiale sammenkomster**

Dette er utpreget sosiale arrangementer som kjennetegnes ved at det er kollegaer som møtes for hygge og sosialt fellesskap, men i en mer uformell kontekst. Tilknytningen til jobben er at

---

<sup>59</sup> NOU 1990: 20 s. 584.

arrangementet er opprettet av eller for arbeidstakere i samme virksomhet. Arrangementet kan være spontant opprettet, eksempelvis at kollegaer bestemmer seg for å ta en øl etter arbeidstid. Andre ganger kreves mer planlegging og tilrettelegging. For større arrangementer som julebord eller andre fester settes gjerne sammen en arrangementskomite, som sørger for mat, transport, påmelding osv.

Hovedregelen er at et sosialt arrangement ikke er omfattet av yrkesskadedekningen. Unntak kan tenkes hvis det er tilstrekkelig tilknytning mellom skadesituasjonen og det ordinære arbeidet, jf. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 43. Det følger av praksis at dette kan skje på to måter. Enten må formålet med arrangementet være fremtidsrettet, eller arbeidstakers rolle kan begrunne at kravet er oppfylt.<sup>60</sup>

Jeg ser først på arrangementets formål. Det følger av Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) at et sosialt arrangement begrunnet i fortiden ikke gir grunnlag for yrkesskadedekning. Formålet må derfor være framtidsrettet. I dette ligger at arrangementet som sådan må ha en arbeidsmiljømessig overføringsverdi til arbeidet, jf. uttalt blant annet i TRR-2015-3952 (Julebord II), med henvisning til praksis.

Det er ikke tilstrekkelig at kollegaer gjør noe sammen. Uttalelsen i LH-2019-56522 (Overgrep på julebord) er illustrerende; «Når kollegaer går ut og tar en øl etter arbeidsløstidens slutt, er de ikke i arbeid». Retten bemerket at det verken er unaturlig at sosiale arrangementer finner sted på arbeidsstedet, eller at man samtaler om jobb. Dette kunne likevel ikke begrunne at skadelidte var «i arbeid». At det ikke er tilstrekkelig at kolleger gjør noe sammen, ble tilsvarende lagt til grunn i FSN-6987 (Sommerfest) og TRR-2015-3952 (Julebord II).

Betydningen for arbeidsmiljøet må være begrunnelsen for at arrangementet ble opprettet. En kan si det slik at det oppstilles et krav om at målet med arrangementet må være at det bidrar til å fremme arbeidsmiljø og samhandling. Arrangementet er da middelet for å oppnå dette målet. LB-2011-83903 (Romlingsfotball) illustrerer sammenhengen mellom mål og middel. Spørsmålet i saken var om en ansatt som ble skadet på en sommerfest arrangert og bekostet av arbeidsgiver, var «i arbeid». Arrangementet ble avholdt i forbindelse med at en omorganiseringsprosess var ferdig, og var felles for ansatte som skulle fortsette i avdelingen og de som skulle over i nye avdelinger. For det første var altså arrangementet forankret i

---

<sup>60</sup> Bla. TRR-2012-2107 (Minnemarkering) og TRR-2002-2876 (Gokart I).



fortiden. Det var da ikke spesifikt opprettet for å styrke samhandling og arbeidsmiljø. Dersom dette hadde vært målet med arrangementet, ville det likevel ikke bli ansett som teambuilding fordi arrangementet også var åpent for kollegaer som ikke skulle jobbe sammen videre.

Sondringen mellom hvem arrangementet var åpent for, kjennes igjen fra TRR-2018-3001 (Bedriftsfotball II), se punkt 3.2.2. I tråd med praksis ble det ikke tillagt vekt at arbeidsgiver arrangerte og dekket alle kostnader, eller at noen muligens følte en sosialt press om å delta.<sup>61</sup>

Det eneste tilfellet jeg har funnet hvor en sosial sammenkomst er ansett å ha tilstrekkelig tilknytning til arbeidstakers arbeidssituasjon, er FSN-5932 (Julebord I). Rettskildemessig kan ikke avgjørelsen tillegges vekt, hertil kommer også at avgjørelsen ble tatt under dissens. Likevel kan en merke seg at flertallet mente at et årlig julebord tjener til å bedre arbeidsmiljø og samhandling. To omstendigheter gjør at tilfellet ikke uten videre kan likestilles med de øvrige eksemplene. For det første var arrangementet på skolens område (arbeidstaker jobbet som lærer på en skole). Avgjørende for yrkesskadedekningen ble imidlertid at skadelidte deltok i arrangementskomiteen. Dermed hadde hun en spesiell rolle tilknyttet arrangementet. Avgjørelsen illustrerer derimot det som følger av praksis, nemlig at arbeidstakers rolle kan begrunne at tilknytningskravet er oppfylt.

Hovedregelen for typetilfellet er at det er utenfor yrkesskadedekningen. Det er ikke tilstrekkelig at kolleger gjør noe sosialt sammen, heller ikke der arbeidsgiver arrangerer eller bekoster arrangementet. Unntaket er hvis arbeidstakers rolle kan begrunne tilknytningen til arrangementet.

### **3.2.4 Teambuilding**

Typetilfellet handler om at arbeidsgiver arrangerer en sosial sammenkomst hvis innhold er ment å ha en arbeidsmiljømessig overføringsverdi til den daglige arbeidssituasjonen. Arrangementet kan foregå i arbeidstiden, etter endt arbeidsdag eller som utflukt med overnatting. Målgruppen for slike arrangementer er ansatte som jobber sammen til daglig eller som skal jobbe sammen framover. Ved at ansatte møtes i en uformell sammenheng for å løse oppgaver som blant annet krever samarbeid, tillit og kreativitet, er tanken at dette har overføringsverdi til den daglige arbeidssituasjonen. Formålet med arrangementet er dermed at det skal bidra til å styrke samhandling og arbeidsmiljø. Eksempler på slike arrangementer er

---

<sup>61</sup> Bla. Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl), TRR-2015-3952 (Julebord II) og FSN-6987 (Sommerfest).

kick-off for et nytt prosjekt, en nyopprettet avdeling eller virksomhet, eller det kan være et arrangement for en allerede etablert avdeling, men hvor man ønsker å styrke teamarbeid og samhandling.

Rent sosiale arrangementer er i utgangspunktet ikke omfattet av yrkesskadedekningen. Unntak kan tenkes hvis det er tilstrekkelig tilknytning mellom skadesituasjonen og det ordinære arbeidet, jf. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 43. I praksis er det lagt til grunn at slik tilknytning kan foreligge når arrangementet er framtidsrettet, eller hvis arbeidstakers rolle kan begrunne at tilknytningskravet er oppfylt.<sup>62</sup>

Jeg ser først på arrangementets formål. Betydningen av arrangementets formål er avgjørende på den måten at et sosialt arrangement begrunnet i fortiden, ikke kan gi grunnlag for yrkesskadedekning. Det følger av Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl), og er fulgt opp i praksis.<sup>63</sup> I Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) kunne andre momenter ikke tillegges vekt når arrangementet var forankret i fortiden. Det fikk dermed ingen betydning at arrangementet ble bekostet av og var i arbeidsgivers regi. Det ble heller ikke tillagt vekt at det var i arbeidsgivers interesse at de ansatte deltok, herunder at skadelidte følte seg utsatt for et press om deltakelse.

Det at et arrangement har en fremtidsrettet begrunnelse om dets betydning for arbeidsmiljøet, er ikke alene nok til at tilknytningen til den ordinære arbeidssituasjonen foreligger. Det at kollegaer gjør noe hyggelig sammen vil alltid være positiv for arbeidsplassen. Det følger av praksis at dette ikke er tilstrekkelig.<sup>64</sup>

Et arrangement er framtidsrettet hvis arrangementet som sådan har en arbeidsmiljømessig overføringsverdi til arbeidet, jf. uttalt i TRR-2015-3952 (Julebord II), med henvisning til praksis. Det innebærer for det første at målet med arrangementet må være at det bidrar til å fremme arbeidsmiljø og samhandling. Dernest må selve arrangementet være virkemiddelet som skal bidra til denne måloppnåelsen. Et eksempel på dette er TRR-2012-1198 (Curling II), hvor arbeidsgiver bevisst hadde valgt å legge et sosialt arrangement til en curlinghall. Formålet med arrangementet var å styrke samhandling på tvers av kollegaer og nasjonaliteter.

---

<sup>62</sup> Bla. TRR-2012-2107 (Minnemarkering) og TRR-2002-2876 (Gokart I).

<sup>63</sup> Bla. LB-2011-83903 (Romlingsfotball).

<sup>64</sup> Bla. LH-2019-56522 (Overgrep på julebord), FSN-6987 (Sommerfest) og TRR-2015-3952 (Julebord II).

For å oppnå dette hadde arbeidsgiver bevisst satt sammen lag på tvers av avdelingene. Ved at arrangementet og aktiviteten var et bevisst valg i lys av formålet, var det tilstrekkelig tilknytning og nærhet til den ordinære arbeidssituasjonen.

Det er ikke et absolutt krav om at arrangementet må være pålagt. Hvorvidt graden av frivillighet har betydning for yrkesskadedekningen, ble drøftet i TRR-2012-1198 (Curling II), uten at problemstillingen kom på spissen ettersom arrangementet foregikk i arbeidstiden og var obligatorisk. Når det ikke var lagt opp til at deltakerne kunne reservere seg fra å spille curling, mente retten at valgfriheten reelt sett var begrenset. Dermed måtte den risikoen som arbeidstaker ble utsatt for, være omfattet av yrkesskadedekningen. Betydningen og vurderingen av momentet frivillig versus pålagt deltakelse, skilte seg dermed fra Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl), men sistnevnte var altså et fortidsforankret arrangement.

Hvorvidt arbeidsgivers forventninger om deltakelse kan få betydning i form av at momentet taler *for* at tilfellet er omfattet av yrkesskadedekningen, illustreres av TRR-2016-942 (Klatrepark). En skade som ble påført på et teambuildingsarrangement i regi av arbeidsgiver etter endt arbeidsdag, ble ansett å ha skjedd «i arbeid». Forholdet skilte seg fra Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) ved at formålet var framtidsrettet, men ellers var det flere likhetstrekk. Blant annet var det forventet, men ikke obligatorisk deltakelse. I stedet for å følge retningslinjene fra Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl), mente retten at saksforholdet måtte ta utgangspunkt i momentene fra Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke). Den eneste forskjellen mellom disse to arrangementene var at i Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) skjedde skaden i tilknytning til et faglig seminar. Det mente retten at ikke kunne få betydning. I tråd med Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) la retten vekt på at deltakelsen var forventet og arrangementet var i arbeidsgivers regi, hvilket gjorde at arbeidsgiver derved kunne kontrollere risikoen.

Et tilfelle der momentet frivillig deltakelse likevel ble tillagt avgjørende vekt, er FinKN-2019-87 (Skateboard). Skaden ble godkjent som yrkesskade av NAV, og avgjørelsen i FinKN, som ble avsagt under dissens, kan ikke tillegges rettskildemessig vekt. Mindretallets vurdering var i tråd med Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) og TRR-2016-942 (Klatrepark). Likevel illustrerer avgjørelsen at det kan være små nyanseforskjeller i hvordan ulike momenter vurderes og vektlegges.

Jeg går nå over til å se på i hvilken grad arbeidstakers rolle kan ha betydning for tilknytningskravet. En arbeidstaker kan ha en spesiell rolle i tilknytning til selve arrangement

som gjør at det likevel er tilstrekkelig tilknytning til vedkommendes ordinære arbeidssituasjon. Eksempelet er TRR-2012-2107 (Minnemarkering), hvor skadelidte deltok på en minnemarkering for en avdød kollega da skaden skjedde. Skadelidtes rolle ble vektlagt i vurderingen av om hun var «i arbeid» fordi hun hadde hatt mye med avdøde å gjøre, dette på grunn av en ansvarlig og administrativ rolle i dennes avdeling. Det var dermed en «klar» forventning om at hun deltok. Tilfellet var også noe spesielt på grunn av arrangementets innhold. Betydningen av arbeidstakers rolle som moment i vurderingen av tilknytningskravet er imidlertid lagt tilsvarende til grunn i andre avgjørelser, blant annet FSN-5932 (Julebord I).

Forholdet mellom momentene forventet og frivillig deltakelse i en situasjon der arbeidstakers rolle gjør at arbeidsgiver forventer deltakelse, kom på spissen i dissensavgjørelsen i FinKN-2019-87 (Skateboard). Fordi skadelidte var avdelingsleder og medarrangør, var det forventet at hun deltok både på arrangementet og de enkelte aktivitetene. Flertallet ser ut til å legge vekt på at aktiviteten hun bedrev da skaden skjedde, var valgfri. Skaden oppstod da ikke «i arbeid». Altså fikk rollen hennes ikke avgjørende betydning når hun kunne velge å avstå fra aktiviteten.

Oppsummert viser gjennomgangen av praksis at for typetilfellet teambuilding har det skjedd en utvikling ved at det må foretas en samlet vurdering av flere momenter, og ikke bare legge avgjørende vekt på hvorvidt arrangementet var obligatorisk. Hvilke momenter som inngår i vurderingen og hvilken vekt disse gis, avhenger av den konkrete situasjonen. Imidlertid vil pålagt deltakelse som et klart utgangspunkt bety at skaden skjedde «i arbeid». Også forventet deltakelse kan innebære at vilkåret «i arbeid» er oppfylt. I den sammenheng har arbeidstakers rolle betydning i den forstand at det kan ligge en *ekstra* forventning om at en leder deltar. Når arbeidsgiver arrangerer og velger aktiviteter, taler dette for at arbeidsgiver kan kontrollere risiko for skade. I lys av formålet med yrkesskadedekningen taler dette for at vilkåret er oppfylt.

### **3.2.5 Kundepleie**

Typetilfellet kjennetegnes ved at arbeidstaker befinner seg på et rent sosialt arrangement sammen med forretningsforbindelser. Der befinner hun seg på grunn av sitt arbeidsforhold. Det spesielle med typetilfellet er at arbeidstakeren har en stilling som innebærer kundepleie. Med kundepleie menes å representere arbeidsgiver ved etablering av nye eller pleie etablerte kunderelasjoner. Kundepleie kan foregå på flere måter. Eksempelvis kan markedsføring

gjennomføres ved å invitere kunder med på reise. Kontraktsforhandlinger foregår like gjerne under en middag etter en båttur, som på kontoret.

Kundepleie er framtidsrettet og i arbeidsgivers interesse. Gode sosiale relasjoner bidrar til et godt samarbeidsklima og styrker lojaliteten mellom partene. Dette gagnar arbeidsgiver.

Avgjørende for dette typetilfellet er derfor om skaden skjedde under *utøvelse* av kundepleie.

I denne vurderingen er to momenter av avgjørende betydning, og må ses i sammenheng. Dette er for det første innholdet i arbeidstakers stilling, og dernest også formålet med aktiviteten.

For å illustrere momentene og hvordan de samlet sett avgjør hvorvidt skadesituasjonen dreier seg om kundepleie, velger jeg å trekke fram tilfellet i TRR-2002-2876 (Gokart I). Dernest belyses grensedragningen mot tilfeller som kan likne, men som likevel faller utenfor yrkesskadedekningen, ved de to avgjørelsene TRR-2006-2912 (Havrafting) og FinKN-2011-217 (Leverandørtur).

I TRR-2002-2876 (Gokart I) oppstod skaden under gokart-kjøring med bedriftens kunde. Fordi skadelidtes stilling som Key Account Manager (selger) innebar stor grad av frihet til å bruke tid på kundepleie i form av sosialt samvær og fritidsaktiviteter, kom retten til at det var tilstrekkelig tilknytning mellom skadesituasjonen og det ordinære arbeidet. I vurderingen la retten vekt på at formålet med aktiviteten var kundepleie og markedsføring. I den sammenheng ble det trukket fram at den aktuelle aktiviteten ikke var uvanlig for virksomhetens markedsføringsarbeid. Avgjørelsen viser at det ikke er nok at arbeidstakers stilling innebærer kundepleie. I tillegg må arrangementet eller aktiviteten i seg selv være kundepleie.

I lys av TRR-2002-2876 (Gokart I) er det ikke vanskelig å forstå hvorfor resultatet ble motsatt i TRR-2006-2912 (Havrafting). Retten fant «klart» at tilknytningskravet ikke var oppfylt. Retten begrunnet avgjørelsen med at havrafting måtte anses å falle utenfor den særlige risiko som følger av arbeidet som daglig leder. Ved at tilknytningen manglet, kunne det ikke få betydning at kontakten med forretningsforbindelsen var i arbeidsgivers interesse, nemlig å foreta innkjøp av en kontormaskin.

Betydningen av formålet med aktiviteten ble avgjørende for at tilfellet i FinKN-2011-217 (Leverandørtur) ikke var omfattet av yrkesskadedekningen. Skadelidte deltok på et arrangement i regi av arbeidsgivers leverandør. Dermed kunne ikke formålet med turen anses å være kundepleie, men snarere leverandørens ønske om å knytte til seg frisørsalongen og få

solgt produktene sine. Da fikk det heller ikke betydning at arbeidsgiver bekostet turen og at den ble gjennomført i arbeidsgivers interesse. Avgjørelsen bekrefter at selv om all kontakt med kunder som regel vil være framtidsrettet og i arbeidsgivers interesse, er dette ikke tilstrekkelig.

Avgjørende for at skader som oppstår under sosiale arrangementer og aktiviteter med forretningsforbindelser kan omfattes av yrkesskadedekningen, er at skaden skjer under utøvelse av kundepleie. Innholdet i arbeidstakers stilling avgjør om det er tilstrekkelig nær tilknytning mellom skadesituasjonen og arbeidet.

### **3.3 Seminar med faglig innhold**

#### **3.3.1 Særtrekk og vurderingstema**

Dette er rent profesjonsfaglige seminarer, kurs eller fagdager som holdes utenfor arbeidsstedet. Det faglige innholdet gjør at arrangementet har nær tilknytning til arbeidstakers ordinære arbeidssituasjon, og det er i arbeidsgivers interesse at ansatte deltar. Faglig oppdatering og kompetanseheving bidrar til arbeidstaker blir tryggere i jobben og bedre i stand til å utføre arbeidsoppgavene. Det kan også innebære å lære nye fagområder. Dette gagnar arbeidsgiver, og forklarer hvorfor slike arrangementer anses framtidsrettet. Eksempler på slike arrangementer er hotellseminarer med forelesninger og gruppearbeid, temadager der arbeidsgiver har leid inn eksterne foredragsholdere, eller rene fagkurs i regi av eksterne arrangører.

Hovedregelen er at man er «i arbeid» under deltakelse på hotellseminarer og andre faglige utflukter, jf. Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 26. Likevel er det ikke snakk om noen 24-timers dekning. Avgjørende er tilknytningen mellom skadesituasjonen og skadelidtes arbeidssituasjon.<sup>65</sup>

Lunsjpauser vil som hovedregel anses å ha tilstrekkelig tilknytning til arbeidssituasjonen, forutsatt at arbeidsgiver anviser lunsj på stedet og at lunsjen inntas på stedet.<sup>66</sup>

For at arbeidstaker ikke skal være «i arbeid» på et faglig seminar, må han ved sin atferd ha foretatt seg noe som har bragt ham ut av arbeidssituasjonen, jf. Rt. 2006 s. 1129 A

---

<sup>65</sup> TRR-2008-2185 (Dansegulv).

<sup>66</sup> TRR-2011-964 (Utenlandskonferanse).

(Legepågripelse). Dette kan skje på to måter. Enten kan arbeidstaker utføre private gjøremål. Private gjøremål har ingenting med arbeidssituasjonen å gjøre, og er derfor ikke i «arbeidsgivers interesse».<sup>67</sup> En arbeidstaker som benytter lunsjpausen til å handle julegaver, vil ved det ha bragt seg ut av arbeidssituasjonen og over i den private sfære. Arbeidstaker kan også ved sin atferd ha foretatt seg noe som har bragt ham ut av arbeidssituasjonen, jf. Rt. 2006 s. 1129 A (Legepågripelse). Arbeidstakeren som velger å benytte en pause til en joggetur, har med dette ha foretatt et selvstendig valg om å tre ut av arbeidssituasjonen. Aktiviteten vil da ikke ha tilstrekkelig tilknytning til jobben.

I *hvilken* grad arbeidsgiver har organisert pauseaktivitetene, har betydning for vurderingen av om det er tilstrekkelig tilknytning mellom aktiviteten og arbeidssituasjonen. Hva organiseringen består i, tiden som er avsatt og type aktivitet er momenter som kan tillegges avgjørende vekt i vurderingen. Et eksempel er TRR-2006-3938 (Gåtur på temadag), der en gåtur initiert av arbeidsgiver under en pause på en temadag ble funnet å ha tilstrekkelig nær tilknytning til den ordinære arbeidssituasjonen. Retten fant det «unaturlig» å skille pausen fra resten av dagen.

Skader som skjer etter endt faglig program, slik som middag eller dans om kvelden, vil vanligvis ikke være yrkesskadedekket, jf. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 42.

### **3.3.2 Før faglig program starter**

Typetilfellet gjelder situasjoner det arbeidstaker er på kurs med hotellovernatting og skaden skjer på hotellet, men før faglig program starter for dagen.

Typetilfellet har ikke vært behandlet så ofte i praksis. Ved at private gjøremål faller utenfor yrkesskadedekningen, vil problemstillingen sjelden bli satt på spissen. Jeg velger derfor å bruke eksempler fra praksis for å belyse momentene som vil være avgjørende for om vilkåret «i arbeid» er oppfylt.

I TRR-1992-5026 (Morgenstell) inntraff skaden om morgenen før kurset startet, og i forbindelse med at skadelidte utførte sitt morgenstell. Avgjørende for at retten ikke fant

---

<sup>67</sup> NOU 1990: 20 s. 584.

tilfellet omfattet av yrkesskadedekningen, var at det ikke var gjort kursforberedelser om morgenen. Da var heller ikke arbeidet påbegynt.

Avgjørelsen innebærer ingen prinsipiell avgrensning mot skader som skjer før seminaret starter. Rettsanvendelsen er i samsvar med lovens ordlyd og forarbeidene, hvor det er presisert om begrepet «i arbeidstiden» at opphold på arbeidsstedet før og etter vanlig arbeidstid vanligvis ikke omfattes av yrkesskadedekningen, men at det gjøres unntak blant annet der det dreier seg om forberedelse til arbeid.<sup>68</sup> Ved at det ikke var gjort noen faglige forberedelser om morgenen, kan en si at vedkommende heller ikke har bragt seg *inn i* arbeidssituasjonen på noe tidspunkt. Han befant seg fortsatt innenfor den private sfære, der han selv kunne kontrollere mulige risikofaktorer på hotellrommet/badet. I en slik situasjon skjer ikke skaden som følge av risiko ved arbeidet, men må snarere ses som et utslag av dagliglivets risiko.

TRR-1988-459 (Caledonien hotell) er et spesielt tilfelle, men som illustrerer at uforutsette hendelser kan få betydning. Forholdet var at arbeidstaker på grunn av reiseavstand overnattet på hotell natten før kursstart. Skaden ble påført under brann på hotellet denne natten. Når retten fant at forholdet var omfattet av yrkesskadedekningen, ble det begrunnet i at skadesituasjonen skyldtes *utenforliggende forhold* som skadelidte ikke hadde kontroll over. Den samme begrunnelsen gjorde at tilfellet i TRR-2010-2397 (Legionella) ble ansett påført «i arbeid». Omtvistet var spørsmålet om påført legionellasmitte under et hotellopphold i forbindelse med jobben, var en arbeidsulykke. Overføringsverdien til typetilfellet er at retten ikke fant det tvilsomt at smitten var påført «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden». Retten begrunnet dette med at smitten var et forhold han selv ikke var herre over.

Etter disse avgjørelsene nå det kunne utledes at hovedregelen er at skader som påføres før den faglige delen av programmet, ikke er omfattet av yrkesskadedekningen. Unntak *kan* tenkes dersom skaden skjer mens skadelidte gjør forberedelser til kursstart. Momentet om kontroll av risiko ser ut til å være helt sentralt i vurderingen. For force majeure-liknende tilfeller vil rimelighetsbetraktninger inngå i vurderingen.

---

<sup>68</sup> NOU 1990: 20 s. 585–586.



### 3.3.3 Lunsjpauser

Lunsjpauser på seminar foregår ofte på hotellet, men ikke alltid. Av og til er det lagt til rette for at kursdeltakerne benytter lunsjpausen etter eget ønske, eller pausen er så lang at kursdeltakerne rekker andre gjøremål enn bare å spise.

Hovedregelen er at lunsjpauser inngår i arbeidstiden på seminar dersom pausen er organisert av arbeidsgiver.<sup>69</sup> Unntaket er hvis pausen brukes til private gjøremål, jf. Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 26. Tvilstilfellene oppstår dermed når arbeidstaker forlater hotellet for å innta lunsj et annet sted, eller benytter pausen til flere eller andre gjøremål enn å spise.

Betydningen av at arbeidsgiver ikke har organisert bespisning på hotellet, ble drøftet i TRR-2011-964 (Utenlandskonferanse). Ved at pausen var lagt opp til fri benyttelse var det skadelidtes eget valg hvor og med hvem hun ville tilbringe lunsjen. Skaden inntraff dermed på et tidspunkt der hun ikke var pålagt å oppholde seg et bestemt sted. Lunsjpausen utenfor konferansehotellet ble ansett som et avbrudd i arbeidet. Tilsvarende ble lagt til grunn i TRR-2011-799 (Varemesse). Retten la avgjørende vekt på at skadelidte selv tok beslutningen om å forlate messeområdet for å kjøpe lunsj. Han hadde dermed ved sin opptreden bragt seg ut av arbeidssituasjonen, jf. Rt. 2006 s. 1129 A (Legepågripelse), og ærendet ble derfor ansett som et privat gjøremål.

Hovedregelen er at lunsjpauser på seminar er omfattet av yrkesskadedekningen når arbeidsgiver har anvist lunsj på seminarhotellet. Selv om det er i arbeidsgivers interesse at arbeidstakerne spiser i løpet av en arbeidsdag, får ikke momentet betydning når arbeidstaker står fritt til å velge hvor, hvordan og med hvem lunsjpausen skal tilbringes. Slike tilfeller vil anses som utøvelse av private gjøremål, og hvor arbeidsgiver har liten mulighet for kontroll av risiko.

### 3.3.4 Pauseaktiviteter

Som begrepet «pause» indikerer er dette aktiviteter som foregår i en pause i det faglige programmet. Pauseaktiviteter kan være organisert av arbeidsgiver, eller det kan være tilrettelagt for å kunne bruke pausen til valgfrie aktiviteter ved at det legges inn en lengre pause i programmet. Pauseaktiviteter kan være alt fra lett pausegymnastikk på stedet, luftetur ut av hotellet eller mer tidkrevende og risikofylte aktiviteter som for eksempel gokart, sykling

---

<sup>69</sup> TRR-2011-964 (Utenlandskonferanse).

og slalåm. Typetilfellet omhandler ikke fritidspregede aktiviteter som arbeidsgiver bevisst har tatt inn i programmet som en teambuildingsaktivitet. Disse tilfellene vil bli behandlet i punkt. 3.4.

Forarbeidene tar som utgangspunktet at vanlige pauseaktiviteter omfattes av yrkesskadedekningen hvis de skjer på arbeidsstedet.<sup>70</sup> Begrunnelsen er den nære tilknytningen til arbeidssituasjonen. For skader som skjer under pauseaktiviteter på faglige seminar er vurderingstemaet nærhet og tilknytning mellom aktiviteten og det ordinære arbeidet, jf. Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 31. Hvilke momenter som inngår i vurderingen av tilknytningskravet varierer. Både hvilken aktivitet som bedrives, pausens varighet og hvordan gjennomføringen av aktiviteten er organisert, får betydning for vurderingen.

Det at en pauseaktivitet er frivillig, utelukker ikke i seg selv yrkesskadedekning. Eksempelet er TRR-2006-3938 (Gåtur på temadag) hvor det ikke fikk betydning at skaden oppstod under en frivillig gåtur i pausen på et seminar. Momentet ble ikke tillagt vekt fordi retten fant det «unaturlig» å skille pausen fra resten av dagen. Retten sammenliknet med tilfellet i Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl), hvor en frivillig sosial aktivitet ikke kunne omfattes av yrkesskadedekningen. Den avgjørende forskjellen mellom tilfellene var at gåturen var en del av et arrangement som i seg selv var omfattet av yrkesskadedekningen.

Frivillig deltakelse kan være et avgjørende moment i vurderingen av mer risikofylte pauseaktiviteter. Aktivitetens innhold sammen med momentet frivillig deltakelse, ble tillagt avgjørende vekt da en skade påført i forbindelse med slalåm i en pause på et seminar, ikke ble ansett påført «i arbeid», jf. LH-2009-116969 (Slalåm I). I motsetning til TRR-2006-3938 (Gåtur på temadag) kunne ikke aktiviteten anses som en helt alminnelig pauseaktivitet. Da var det helt avgjørende at aktiviteten var frivillig. Det fikk ingen betydning av arbeidsgiver hadde lagt til rette for aktiviteten ved å sette av tid i programmet. Når arbeidstakerne også bekostet heiskort og leie av utstyr, manglet tilknytningen til den ordinære arbeidssituasjonen. Tilsvarende ble lagt til grunn i TRR-2011-1097 (Slalåm II), hvor momentet om at deltakelsen var forventet, ikke ble tillagt vekt. Ved at deltakelsen var frivillig, var det dermed skadelidtes eget valg å utsette seg for den risikoen slalåm kan innebære.

---

<sup>70</sup> NOU 1990: 20 s. 583.

En annen problemstilling for typetilfellet, er hvor grensen går for når arbeidstaker har forlatt arbeidsstedet. Dette framgår ikke helt tydelig av praksis. I TRR-2011-799 (Varemesse) var arbeidsstedet forlatt da vedkommende gikk til togstasjonen for å kjøpe mat. Turen var også en luftetur, men uten at dette momentet ble vurdert nærmere. Muligens var avstanden mellom messeområdet og togstasjon for stor til at problemstillingen kom på spissen. *Det* gjorde den derimot i TRR-2012-1617 (Skilt), hvor retten formulerte spørsmålet til hvorvidt skadelidte hadde forlatt arbeidsstedet, og dermed bragt seg ut av arbeidssituasjonen. Dette mente retten at ikke var tilfellet når hun befant seg på fortauet utenfor bygningen. Det var ikke andre alternativer til å få luftet seg enn å gå ut av bygningen. I vurderingen ble det lagt til grunn, og tillagt betydning, at både kurset og lunsjen var organisert av arbeidsgiver. Retten viste også til at lunsjpausens varighet talte for at deltakerne benyttet tiden til andre formål enn bespising og toalettbesøk. Avgjørelsen følger hovedregelen om at lunsjpauser på seminar inngår i arbeidstiden. Tilknytningen mellom lufteturen og arbeidssituasjonen var tilstrekkelig nær. Når arbeidsstedet ikke ble ansett forlatt, kan det tyde på at nærhet både i tid og sted gjorde det unaturlig i skille luftepausen fra resten av seminaret. I så fall er dette en argumentasjon som er i tråd med TRR-2006-3938 (Gåtur på temadag).

For skader som oppstår under pauseaktiviteter på faglige seminar, vil det få avgjørende betydning hvilken aktivitet det dreier seg om. Vanlige pauseaktiviteter i arbeidsgivers regi må ikke være pålagt for å omfattes av yrkesskadedekningen. Motsatt vil det for mer risikofylte aktiviteter være avgjørende hvorvidt beslutningen om å gjennomføre aktiviteten er et selvstendig valg. Der arbeidstaker selv velger å bruke pausen til slike aktiviteter har det ikke betydning at arbeidsgiver har lagt til rette. Arbeidstaker kan kontrollere risikoen ved å avstå fra deltakelsen, og uten at dette får konsekvenser for deltakelsen og gjennomføringen av resten av seminaret.

### **3.3.5 Middag og sosialt samvær om kvelden**

Typetilfellet omfatter situasjonen der kursdeltakerne etter at det faglige program er ferdig for dagen, møtes til middag og sosialt samvær. Det kan være forventet og ønskelig at alle deltar, men det har ingen betydning for gjennomføringen av seminaret hvis arbeidstaker avstår. Et eksempel er at det faglige programmet er ferdig kl. 17. Det inngår ikke andre poster på programmet før neste dag, men det oppfordret til og ønskelig at alle samles til felles middag og påfølgende sosialt samvær i hotellets restaurantområde.

Hovedregelen er at rent sosiale aktiviteter anses å foregå i fritiden. For at tilfellet likevel skal være omfattet av yrkesskadedekningen, må det foreligge tilstrekkelig tilknytning og nærhet til arbeidssituasjonen, jf. Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 31.

Hvilke kriterier som avgjør tilknytningskravet når middagen er en rent sosialt og frivillig aktivitet, er ikke helt tydelig. Det som følger av praksis, er at det ikke er tilstrekkelig for å være omfattet av yrkesskadedekningen at man gjør noe sammen med kollegaer når skaden skjer.<sup>71</sup>

Det at seminaret er pålagt, er ikke nok til at middagen om kvelden har tilstrekkelig tilknytning. I TRR-2008-2185 (Dansegulv) fikk dette momentet ingen betydning når middagen ikke var pålagt, og det var gått flere timer etter endt program da skaden skjedde. Tilsvarende er lagt til grunn i TRR-2006-189 (Røykepause).

Hvorvidt tidsrommet mellom endt faglig program og middagen er et moment av betydning for avgjørelsen, og i så fall hvor nært i tid etter seminaret middagen må foregå, er ikke helt klart. Tidsmomentet ble vektlagt i skadelidtes disfavør i TRR-2006-189 (Røykepause). Skaden skjedde ca. kl. 0100, åtte timer etter endt faglig program og to timer etter at middagen var ferdig. Tilsvarende ble lagt til grunn i TRR-2008-2185 (Dansegulv), hvor det var «klart» at en skade påført seks timer etter endt faglig program var etter ordinær arbeidstid for et slikt seminar. To timer mellom endt faglig program og middagen ble av flertallet i FinKN-2012-565 (Personalseminar) ikke ansett tilstrekkelig for at tilknytningskravet var oppfylt. Mindretallet la derimot vekt på at middagen fant sted kort tid etter at den faglige delen av avsluttet. Skaden ble godkjent som yrkesskade av NAV.

For typetilfellet er det avgjørende kriteriet tilknytning og nærhet til ordinært arbeid. Hva som skal til, er ikke helt klart. Men det som *er* klart, er at det skal mye til. At selve seminaret er obligatorisk, er ikke avgjørende når middagen er frivillig. Tidsmomentet ser ut til å kunne understreke at tilknytningskravet *ikke* er oppfylt, men ser ikke ut til å ha avgjørende eller selvstendig betydning for at tilknytningskravet kan anses oppfylt.

---

<sup>71</sup> Bla. TRR-2008-2185 (Dansegulv).

## 3.4 Kombinerte arrangementer

### 3.4.1 Særtrekk og vurderingstema

Som betegnelsen «kombinert» indikerer, er dette arrangementer som har elementer av både profesjonsfaglig og sosial art på programmet. Det betyr at arrangementets profesjonsfaglige del tilsvarer arrangementstypen «seminar med faglig innhold». Tilknytningen til jobben består nettopp i det faglige innholdet. Innholdet i og formålet med den sosiale delen av programmet varierer. Som regel er begrunnelsen at det vil være av betydning for arbeidsmiljøet, typisk teambuilding, eller at aktiviteten har sammenheng med den faglige delen. Eksempler er seminarer der første del av programmet består av faglige foredrag og andre del består av uteaktiviteter. Arrangementet kan også foregå over flere dager, slik at en dag er avsatt til profesjonsfaglig innhold, mens neste dag består av ulike sosiale aktiviteter. Et annet eksempel er bransjetreff som består av produktpresentasjoner på dagtid og sosial sammenkomst om kvelden.

For den faglige delen av arrangementet vil vurderingen av «i arbeid» være som for faglige seminarer. Dette ble behandlet i punkt 3.3, og beskrives derfor ikke nærmere. Ved at arrangementets innhold dels er sammenfallende med arrangementstypen «sosialt arrangement» og dels med «faglig arrangement», kan problemstillingen formuleres til; når befinner arbeidstaker seg «i arbeid» og når er han over i den private sfære? Tvilstilfellene oppstår når skaden skjer under den delen av arrangementet som består av sosiale aktiviteter. Vurderingstemaet for kombinerte arrangementer er derfor den sosiale *aktiviteten*.

Hovedregelen er at sosiale arrangementer ikke er omfattet av yrkesskadedekningen, men utelukket er det likevel ikke, jf. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 43. I praksis etter Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) var vurderingen av om sosiale arrangementer eller aktiviteter kunne anses omfattet av yrkesskadedekningen, hvorvidt det var tilstrekkelig nær tilknytning mellom arrangementet eller aktiviteten og det ordinære arbeidet.<sup>72</sup> Ved avgjørelsen i Rt. 2014 s. 513 A ble det presisert at når skaden skjer under en sosial aktivitet eller en fritidsaktivitet på et faglig arrangement, må det først og fremst vurderes om aktiviteten er integrert i seminaret på en slik måte at det må anses som arbeid, se avsnitt 43. Denne vurderingen beror på en konkret helhetsvurdering hvor ulike momenter inngår. I Rt.2014 s. 513 A (Akeulykke) ble det lagt

---

<sup>72</sup> Bla. TRR-2005-2329 (Seksjonssamling) og TRR-2010-1333 (Curling I).

vekt på formålet med aktiviteten, herunder også at det var en klar forventning fra arbeidsgiver om deltakelse. Ved at arbeidsgiver arrangerte og betalte, hadde arbeidstaker begrenset mulighet til å redusere risikoen ved aktiviteten. I et slikt tilfelle mente Høyesterett at forholdet måtte omfattes av yrkesskadedekningen.

Retningslinjene fra denne dommen er inntatt i NAVs rundskriv, hvor det følger at man med utgangspunkt i yrkesskadedekningenes formål skal foreta en konkret vurdering hvor det legges vekt på momentene som framkommer i dommen.<sup>73</sup>

### **3.4.2 Todelt program; faglig del og sosial aktivitet på programmet**

Typetilfellet kjennetegnes ved at programmet er todelt. Dels er programmet rent profesjonsfaglig, og dels består programmet av en eller flere sosiale aktiviteter. Den faglige delen av programmet er som regel obligatorisk. Øvrige deler av programmet vil sjelden være pålagt, men deltakelsen kan være forventet. Dette gjelder særlig der formålet med aktiviteten er teambuilding.

Under den faglige delen vil arbeidstaker være «i arbeid», jf. Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) avsnitt 26. Vurderingen av «i arbeid» gjøres da tilsvarende som ved faglige seminar.

For den sosiale delen beror vurderingen først og fremst på tilknytningen mellom seminaret og aktiviteten. Hvilke momenter som inngår i vurderingen av tilknytningskravet, følger i dag av Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke). Det framgår ikke om alle momentene alltid skal vurderes, eller hvilken vekt momentene skal gis, men det skal med utgangspunkt i yrkesskadedekningens formål foretas en konkret helhetsvurdering.

En sosial aktivitet kan inngå i programmet selv om den i seg selv ikke har et teambuildingsformål. En frivillig sykkeltur ble ansett som en integrert del, og ikke som en mer underholdningspreget pauseaktivitet, i et seminar hvis tema var dels begrunnet i fortiden og dels i framtiden, jf. TRR-2005-2329 (Seksjonssamling). Det gikk ikke klart fram hva som var faglige og hva som var sosiale innslag. Retten la da avgjørende vekt på at arbeidsgiver organiserte arrangementet og at formålet med seminaret blant annet var teambuilding.

---

<sup>73</sup> R-13-00.

Aktivitetens formål er helt sentral i vurderingen av om aktiviteten inngår som en integrert del av seminaret. Der formålet er teambuilding og aktiviteten innehar teambuildende elementer, vil dette tale for at tilknytning foreligger. I Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) ble det lagt vekt på at formålet med aktiviteten var å styrke teambyggingen blant deltakerne. Aktiviteten var valgt for å skape et positivt engasjement på seminarets faglige del. Det at det ikke inngikk noen teambyggende elementer i aktiviteten, svekket tilknytning, men ikke så mye at det fikk betydning for vurderingen. Tilsvarende vurderinger om aktivitetens overføringsverdi til arbeidssituasjonen er lagt til grunn i praksis før Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke), blant annet TRR-2010-1333 (Curling I) og TRR-2006-3999 (Firehjuling).

I lys av praksis, avviker tilfellet i FinKN-2011-465 (Rideulykke). Avgjørelsen er riktignok tatt under dissens, og hertil kommer også at avgjørelsen er fra tiden før Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke). Spørsmålet var om en ridetur under en prosjekttur hvis formål var både faglig og arbeidsmiljømessig, kunne anses som arbeid. Flertallet fant ikke at rideturen hadde relevans for programmet. Det var ikke tilstrekkelig at turen var *ment* å skulle innebære teambuilding. Selv om det var meningen at turen skulle ha betydning for arbeidsmiljøet, var ikke dette tilstrekkelig til at rideturen inngikk i programmet slik at den kunne anses som arbeid på seminaret. Dermed fikk det heller ikke betydning at arbeidsgiver betalte og organiserte, herunder også forventet deltakelse. Mindretallet hadde motsatt tilnærming. Mindretallet trakk fram som moment at turen var en investering i prosjektet. Mindretallets vurdering harmonerer best med praksis, og ville muligens vært vurdert tilsvarende av flertallet i dag.

Obligatorisk deltakelse vil som et klart utgangspunkt tale for at arbeidstaker er «i arbeid», jf. uttalt i Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) avsnitt 44. Det er likevel ikke avgjørende i den forstand at arbeidstaker *ikke* er «i arbeid» hvis deltakelsen er frivillig. Også forventet deltakelse kan være tilstrekkelig. I Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) var deltakelsen frivillig, men forventet. Flere av arbeidstakerne mente seg utsatt for et press om å delta. Ved at formålet med aktiviteten var teambuilding ville effekten av aktiviteten avta dersom ikke alle deltok. Illustrerende for dette er uttalelsen i TRR-2005-2329 (Seksjonssamling) om at «hvis ingen deltar på denne siste delen av programmet vil det selvfølgelig bli et problem for arbeidsgiver som arrangør». Tilsvarende er tidligere lagt til grunn blant annet i TRR-2006-3999 (Firehjuling) og TRR-2010-1333 (Curling I).

Hvorvidt arbeidstaker eller arbeidsgiver arrangerer, handler om kontroll av risiko. Den som arrangerer, vil i større grad ha mulighet til å kontrollere risikoen for skade. I Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) var ikke deltakerne kjent med hvilken aktivitet de skulle utføre, mens arbeidsgiver hadde planlagt og organisert posten «Aktiviteter». Momentet ble tillagt vekt i avgjørelsen. Tilsvarende ble lagt til grunn i TRR-2013-480 (Snøscooter II). Ved at arbeidsgiver bevisst hadde valgt aktiviteten som et ledd i virksomhetens personalpolitikk, framstod ikke aktiviteten som frivillig, men derimot en integrert del i programmet. Arbeidsgiver hadde da i større grad enn arbeidstaker mulighet til å kontrollere risiko for skade. Mulighet til å kontrollere risiko var momenter som begrunnet at skadelidte ikke var «i arbeid» i LH-2009-116969 (Slalåm I). Arbeidstaker valgte å bruke pausen til slalåm, noe som tilsa at han også selv kunne kontrollere risikoen. Han kunne jo avstått fra å delta.

Vurderingen av «i arbeid» er sammensatt og beror på en samlet vurdering av flere momenter. Det er ikke avgjørende om aktiviteten er valgfri eller ikke. Dersom andre momenter trekker i retning av at formålet med yrkesskadedekningen slår til, vil dette likevel innebære at tilfellet er omfattet av yrkesskadedekningen. Et viktig moment er grad av kontroll av risiko. Der arbeidsgiver bekoster og arrangerer, taler dette for at arbeidsgiver er nærmest til å kontrollere risiko.

### **3.4.3 Bransjetreff**

Bransjetreff kjennetegnes ved at det er aktører fra samme bransje som møtes. Arrangementet er ikke i regi av arbeidstakerens arbeidsgiver, men tilknytningen til jobben består i at arbeidstaker representerer sin arbeidsgiver under arrangementet. Et bransjetreff kan være lagt opp med demonstrasjoner og firmapresentasjoner på dagtid, og med påfølgende sosialt treff om kvelden. Formålet er da er å knytte kontakter mellom kunder og leverandører. Bransjetreff kan også være en større ledersamling, eksempelvis for ledere i et stort konsern eller ledere fra ulike virksomheter innen samme fagspesifikke bransje. En annen type bransjetreff er fagforeningsarrangementer. Disse arrangementene arrangeres av fagforeningen, men tilknytningen til jobben består i at arbeidstaker har en tillitsvalgtrolle eller tilsvarende på egen arbeidsplass. Den faglige delen av slike arrangementer er framtidsrettet ved at arbeidstaker får faglig påfyll og oppdatering av nye produkter eller ny teknologi på markedet. Dette gagnar arbeidsgiver. Deltakelsen er dermed også i arbeidsgivers interesse.

Under den faglige delen av slike arrangementer er man yrkesskadedekket. Vurderingen er da tilsvarende som på faglige seminarer. Det vil si at arbeidstaker er «i arbeid» såfremt han ikke



utfører private gjøremål, eller har valgt å bringe seg ut av arbeidssituasjonen.

Problemstillingen ble behandlet i punkt 3.3, og jeg går derfor ikke nærmere inn på dette.

Utgangspunktet er at sosiale arrangementer og aktiviteter ikke er omfattet av yrkesskadedekningen, men at det kan tenkes unntak hvis det er tilstrekkelig tilknytning mellom aktiviteten og seminaret, jf. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke). Hvilke kriterier som får betydning for vurderingen, avhenger av hva aktiviteten består i og hvordan denne aktiviteten inngår i seminaret slik at den kan anses som arbeid i relasjon til dette.

Aktivitetens formål ble tillagt avgjørende vekt da skadelidte ikke ble ansett å være «i arbeid» under en selskapslek i forbindelse med middagen på et seminar for tillitsvalgte i en fagforening, se TRR-2013-2470 (Tillitsvalgttur). Aktiviteten ble ansett som en ren sosial aktivitet. Ved at deltakerne på seminaret var fagforeningsrepresentanter, kunne muligens aktiviteten ha overføringsverdi til samhandlingen dem imellom. Poenget med teambuilding er å få ansatte som jobber sammen til daglig eller skal jobbe sammen framover, til å jobbe bedre sammen. Når det ikke var arbeidsgiveren som arrangerte, fant retten at aktiviteten ikke kunne ha overføringsverdi til hennes ordinære arbeidssituasjon. Denne sondringen om hvem som er målgruppen for arrangementet, er tilsvarende lagt til grunn i praksis, blant annet LB-2011-83903 (Romlingsfotball).

Hvem som arrangerer, har betydning både for vurderingen av formålet, men også om graden av kontroll av risiko. Hvis arbeidsgiver ikke står som arrangør, svekkes dennes mulighet til å kontrollere hvilken risiko arbeidstaker utsettes for. Det ble vektlagt i TRR-2013-2470 (Tillitsvalgttur) at arrangementet var i regi av fagforeningen, og er tilsvarende lagt til grunn i TRR-2013-1686 (Regionsjefmøte) og TRR-2011-1097 (Slalåm II).

Betydningen av om aktiviteten er frivillig henger sammen med momentet om kontroll av risiko. Arbeidstakers mulighet til å kontrollere risiko øker når aktiviteten er frivillig. Dette ble avgjørende i TRR-2011-71 (Fotball på virksomhetsseminar), der fotballspill etter endt faglig program på et virksomhetsseminar ikke funnet å være et teambuildingsarrangement, men en ren sosial aktivitet. Retten pekte på at aktiviteten inngikk som en av flere valgfrie aktiviteter om kvelden. Momentene frivillig og kontroll av risiko ble altså avgjørende for denne vurderingen.

Bransjetreff vurderes ikke annerledes enn andre kombinerte arrangementer. Tilknytning og nærhet er de viktigste kriteriene. Teambuildingsmomentet blir vurdert i forhold til

betydningen for arbeidstakers ordinære arbeidssituasjon. Til forskjell fra teambuilding i regi av arbeidsgiver, vil målgruppen for teambuildingen være en annen når ikke aktiviteten er i arbeidsgivers regi. Dette får betydning når aktivitetens formål skal vurderes. Momentet må ses i sammenheng med momentet om graden av kontroll av risiko med aktiviteten.

Arbeidsgivers mulighet til å kontrollere hvilken risiko arbeidstaker utsettes for, avtar når det er andre enn arbeidsgiver som arrangerer.

#### **3.4.4 Salgsmøte i bedriften med påfølgende sosial aktivitet**

Dette er faglige møter og hvor aktivitetene er valgt for å understreke det faglige temaet i møtet. Avgjørende for tilknytningskravet er at aktiviteten må være faglig fundert, det vil si at aktiviteten som i utgangspunktet skiller seg fra arbeidstakers daglige gjøremål, må inngå i salgsmøtet/-seminaret på en slik måte at den anses som en del av møtet.

Teambuilding som formål er ikke i seg selv tilstrekkelig. Aktiviteten må være det utvalgte middelet til å oppnå målet om å styrke samhandling og arbeidsmiljø. Illustrerende er TRR-2005-400 (Gokart II), hvor et salgsmøte i firmaet ble avsluttet med gokartkjøring. Retten fant ikke at aktiviteten hadde overføringsverdi til jobben som selger. Det var ikke tilstrekkelig at arbeidsgiver mente at dette var en teambuildingsaktivitet. Det må framgå på hvilken måte aktiviteten skal bidra.

Aktivitetens innhold har betydning for hvorvidt tilknytningskravet er oppfylt. Eksempelet er LH-2008-192629 (RIB-båt). Aktiviteten var bevisst valgt av arbeidsgiver for å ha en overføringsverdi til salgsmøtets tema, som var salgsstrategi. Aktiviteten skulle forsterke innholdet i møtet og skape engasjement på samlingens neste dag. Både aktiviteten og møtet var derfor både fremtidsrettet og faglig. En slik vurdering av betydningen av sammenhengen mellom valg av aktivitet hvis funksjon på seminaret ble senere bekreftet i Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke).

At en aktivitet er frivillig, er ikke avgjørende. Graden av frivillighet avhenger av hva som reelt sett er situasjonen, jf. Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke), hvor det var tilstrekkelig at arbeidsgiver forventet deltakelse i en akeaktivitet i pausen mellom endt faglig program og middagen. Det samme er lagt til grunn i LH-2008-192629 (RIB-båt). Det fikk ikke betydning at aktiviteten formelt sett var frivillig. Arbeidstakerne opplevde aldri å stå overfor et reelt valg om å ikke delta på posten «18:00 Vi følger vårt salgsmøte ut i det blå!! Alle.». Som i Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) visste ikke deltakerne hvilken aktivitet de skulle delta på før den skulle

starte. I en slik situasjon øker også presset om å delta. Med dette svekkes også arbeidstakers mulighet til å kontrollere risiko.

LB-2008-192629 (RIB-båt) illustrerer at en faglig fundert aktivitet som skiller seg fra den daglige arbeidssituasjonen likevel kan omfattes av yrkesskadedekningen. For at aktiviteten skal inngå som en del av møtet/seminaret, må den være begrunnet i dens overføringsverdi til møtets tema. Det er ikke et krav om pålagt deltakelse. Avgjørende er hvorvidt arbeidstaker reelt sett står i en posisjon til å kunne velge å avstå fra en aktivitet.

## **4 Samlende betraktninger**

### **4.1 Oppsummering**

Et siktemål med denne oppgaven har vært å avdekke om, og i så fall når, kan skader som påføres arbeidstaker under tilsynelatende rene fritidsaktiviteter på seminarer og utflukter med jobben, anses skjedd «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden». Det korte svaret er at ja, slike skadesituasjoner kan omfattes av yrkesskadedekningen.

Den nærmere grensdragningen er mer komplisert. Rekkevidden og omfanget av bedriftsvilkårene framgår verken av lovtekst eller forarbeider. Vurderingstemaet er utviklet i rettspraksis. Dommen inntatt i Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl) og Rt. 2014 s. 513 A (Akeulykke) har stor rettskildemessig vekt, og både lagmannsrettene og Trygderetten tar utgangspunkt i disse avgjørelsene ved løsning av konkrete saker.

En gjennomgang av praksis har avdekt noen særegne, men også noen likheter i argumentasjonslinjene for de ulike arrangementstypene «sosiale arrangementer», «seminar med faglig innhold» og «kombinerte arrangementer». Ett fellestrekk er at arbeidstakers rolle kan begrunne tilknytningen til arbeidssituasjonen selv om arrangementet som sådan i utgangspunktet ikke er omfattet av yrkesskadedekningen. Et annet fellestrekk, naturlig nok, er at tilknytningskravet må vurderes individuelt i hver sak, og at avvik fra hovedregler forekommer. Hertil kommer at det ofte er små nyanseforskjeller som avgjør vurderingen av faktum samt at reelle hensyn har betydning for vurderingen.

Innholdet i et arrangement har betydelig vekt for alle arrangementstypene. For faglige seminar begrunner det profesjonsfaglige innholdet alene tilknytningen til jobben. Det samme er tilfellet for den faglige delen av et kombinert arrangement. For sosiale arrangementer må innholdet være framtidrettet. Det vil det være hvis arrangementet har en overføringsverdi til

den daglige arbeidssituasjonen. Det er ikke tilstrekkelig å ha dette som uttalt målsetting, det må framgå hvordan og på hvilken måte arrangementet har overføringsverdi til arbeidssituasjonen. Denne vurderingen er den samme for sosiale aktiviteter på kombinerte og faglige arrangementer. Momentene frivillig versus pålagt deltakelse, herunder grad av kontroll av risiko samt hvem som arrangerer, inngår i en slik helhetsvurdering. Momentene vurderes i lys av formålet med yrkesskadedekningen. Gjennomgangen av praksis ser ut til å helle mot en mer liberal holdning slik at press og forventninger om deltakelse, kan begrunne at en formelt sett frivillig aktivitet, likevel anses pålagt. Hensynet til yrkesskadedekningens formål kan begrunne at momentet får avgjørende vekt.

## **4.2 Refleksjoner**

Arbeidslivet er i stadig endring. Grensen mellom jobb og fritid er ikke like tydelig i dag som tidligere. Vi jobber oftere via PC'n på hytta eller hjemmefra, og vi er gjerne sammen med kollegaer også i fritida, mer eller mindre organisert fra arbeidsgivers side.

Arbeidsgivere i dag er opptatt av betydningen av et godt arbeidsmiljø, og arrangerer derfor ofte ulike typer seminarer og utflukter, det være seg faglig, rent sosialt eller hvis innhold er begge deler. Ofte inngår ganske risikofylte aktiviteter. Noen ganger er formålet at denne type aktiviteter skal bidra til bedre samhandling mellom arbeidstakerne. Andre ganger er formålet å ha det gøy sammen med kollegaer. Risikoen for skader øker med denne type aktiviteter. De færreste som deltar på en utflukt i arbeidsgivers regi, og hvor det inngår en typisk teambuildingsaktivitet, vil tenke at det har avgjørende betydning for yrkesskadedekningen hva formålet med aktiviteten er.

Jeg mener ikke at enhver skade som påføres arbeidstaker i en sosial sammenheng med jobben skal gi grunnlag for yrkesskadedekning. Rent sosiale aktiviteter som lønningspils og deltakelse i et bedriftsidrettsløp er en selvvalgt aktivitet. Da er det også rimelig at den enkelte bærer risikoen for skader som kan oppstå. Like klart lar det seg ikke begrunne at skader som skjer under fritidsaktiviteter i arbeidsgivers regi og for arbeidsgivers regning, ikke skal være omfattet av yrkesskadedekningen. Arbeidsgiver og kollegaer forventer av hverandre at man deltar. Å avstå fra deltakelse kan tolkes som å være litt uengasjert og kan virke negativt for arbeidssituasjonen. Dette gjelder særlig der forventninger om deltakelse framstår som et press. Man kvier seg for å takke nei. Den reelle valgmuligheten er liten når arrangementet er planlagt og i gang, og øvrige deltakere er i ferd med å forbedre seg til deltakelse. Da bør det

ikke ha betydning verken hvorvidt arrangementet er rent sosialt, inngår i et faglig arrangement eller om aktiviteten er bevisst valgt for å fremheve et tema.

Ordlyden «i arbeid på arbeidsstedet i arbeidstiden» er fra lovgivers side bevisst beholdt gjennom ulike lovrevisjoner. Begrepet «i arbeidsgivers interesse» ble funnet mindre dekkende. Jeg utelukker ikke at begrepet «i arbeidsgivers interesse» kan være et mer hensiktsmessig begrep. Usikkerheten knyttet til sosiale aktiviteter og arrangementer der arbeidsgiver arrangerer, bekoster og forventer deltakelse ville i alle fall avtatt.

## **5 Kildeliste**

### **Lover**

Lov 15 mai 1814 Kongeriket Norges Grunnlov.

Lov 16. desember 1966 nr. 9 Lov om anke til Trygderetten (Trygderettsloven).

Lov 13. juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning (Skadeserstatningsloven).

Lov 16. juni 1989 nr. 65 om yrkesskadeforsikring (Yrkesskadeforsikringsloven).

Lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (Folketrygdloven).

### **Forarbeider**

Ot. prp. nr. 35 (1958) 1. Om lov om yrkesskadetrygd. 2. Om lov om endringer i lov om syketrygd av 2. mars 1956 med flere lover.

Ot. prp. nr. 17 (1965-66) Om lov om folketrygd.

Ot. prp. nr. 5 (1966-67) Om Lov om anke til Trygderetten vedlegg 2.

Ot. prp. nr. 42 (1969-70) Om lov om endringer i lov om folketrygd av 17. juni 1966.

Ot. prp. nr. 44 (1988-89) Om lov om yrkesskadeforsikring.

Ot. prp. nr. 29 (1995-96) Om ny lov om folketrygd (folketrygdloven).

NOU 1988: 6 Erstatning og forsikring ved yrkesskade.

NOU 1990: 20 Forenklet folketrygdlov.

### **Høyesterettspraksis**

Rt. 2000 s. 220 A (Installasjonsinspektør)

Rt. 2000 s. 1028 A (Elektromontør)

Rt. 2004 s. 487 A (Gravøl)

Rt. 2005 s. 1757 A (Skyggekjennelsen)

Rt. 2006 s. 1129 A (Legepågripelse)

Rt. 2006 s. 1642 A (Fotballtakling)

Rt. 2008 s. 218 A (Sarkom)

Rt. 2014 s. 513 (Akeulykke)

### **Underrettspraksis**

LH-2008-192626 (RIB-båt)

LH-2009-116969 (Slalåm I)

LB-2011-83903 (Romlingsfotball)

LH-2019-56522 (Overgrep på julebord)

### **Trygderettspraksis**

TRR-1988-459 (Caledonien hotell)

TRR-1992-5092 (Morgenstell)

TRR-2002-2876 (Gokart I)

TRR-2003-1948 (Asylmottak)

TRR-2005-400 (Gokart II)

TRR-2005-2329 (Seksjonssamling)

TRR-2006-3999 (Firehjuling)

TRR-2006-3938 (Gåtur på temadag)

TRR-2006-2988 (Slagsmål på verksted)

TRR-2006-189 (Røykepause)

TRR-2006-2912 (Havrafting)

TRR-2007-2880 (RIB-båt)

TRR-2008-2186 (Dansegulv)

TRR-2010-1333 (Curling I)

TRR-2010-2397 (Legionella)

TRR-2011-799 (Varemesse)

TRR-2011-964 (Utenlandskonferanse)

TRR-2011-1097 (Slalåm II)

TRR-2012-1617 (Skilt)

TRR-2012-1324 (Herjing)

TRR-2012-1198 (Curling II)

TRR-2012-2107 (Minnemarkering)

TRR-2013-480 (Snøscooter II)

TRR-2015-3952 (Julebord II)

TRR-2016-942 (Klatrepark)

TRR-2018-3001 (Bedriftsfotball II)

### **Nemndspraksis**

FSN-5932 (Julebord I)

FSN-6987 (Sommerfest)

FinKN-2015-63 (Bedriftsfotball I)

FinKN-2019-87 (Skateboard)



FinKN-2011-217 (Leverandørtur)

FinKN-2011-465 (Rideulykke)

FinKN-2012-565 (Personalseminar)

### **Rundskriv**

Rundskriv til ftrl. Kap. 13 – Yrkesskadedekning (R13-00-L17)

### **Litteratur**

Holgersen, Gudrun, «Den rettskildemessige vekt av praksis ved spesielle håndhevings- og kontrollorganer innen forvaltningen» *Tidsskrift for Rettsvitenskap* 1987, s. 404 – 444.

Kjønstad, Asbjørn, «Forsikring og erstatning ved arbeidsskader og arbeidssykdommer» *Tidsskrift for Erstatningsrett* 2004, s. 166 - 177.

Kjønstad Asbjørn, *Innføring i trygderett*, 5. utg. ved Imran Haider, Universitetsforlaget 2018.

Narvland Runar, *Folketrygdloven med kommentarer*, 3.utgave 2019, Gyldendal Norsk Forlag AS.

Narvland, Runar, «Omfattes skader som skjer på seminarer og sosiale utflukter av lovgivningen om yrkesskedeforsikring og yrkesskadetrygd», *Tidsskrift for Erstatningsrett* 2007, s. 268.

Skoghøy, Jens Edvin A., *Rett og rettsanvendelse*, Universitetsforlaget 2018.

Sletten, Tormod A, «Grensen mellom yrkesskader og fritidsskader: Bruk av administrativ praksis som rettskilde», *Tidsskrift for Erstatningsrett* 2004, s. 193.

Thorson, Bjarte, «Bedriftsvilkårene ved yrkesskader – Rt-2014-513», *Nytt i privatretten nr. 3* 2014 s. 11 – 12.

Wegner, Helene og Johannesen, Espen, «Yrkesskadedekningen under utflukter på seminar – et skritt i riktig retning», *Tidsskrift for Erstatningsrett* 2009, s. 253 - 254

### **Nettsider**

[www.ssb.no](http://www.ssb.no) (lest 11.11.2020)

<https://noa.stami.no/tema/helseutfallarbeidsskader/arbeidsskader/meldte-arbeidsskader/> (lest 11.11.2020)

[www.trygderetten.no](http://www.trygderetten.no) (lest 19.10.2020)

[www.finkn.no](http://www.finkn.no) (lest 12.11.2020).

