

Notat

Resultatløn ved arbejdsskader

Aftaler og Forhandling er blevet bedt om, at redegøre for hvorledes resultatlønsaftaler skal behandles i forbindelse med arbejdsskader.

Erstatningsgrundlaget

Når en ansat kommer til skade på arbejdspladsen, skal denne skade erstatningsmæssigt behandles i et tostrengt system.

1. Alle arbejdsgivere har pligt til at tegne en arbejdsskadeforsikring, som dækker de ansatte i tilfælde af, at der sker en ulykke på arbejdspladsen, eller i tilfælde af at de ansatte pådrager sig en erhvervssygdom som følge af de påvirkninger, de er udsat for på arbejdspladsen (f.eks. tunge løft).

Skaden anmeldes til Arbejdsskadestyrelsen, og i det omfang der er en sammenhæng mellem ulykken/påvirkningen og skaden, vil Arbejdsskadestyrelsen anerkende skaden som en arbejdsskade/erhvervssygdom uden at undersøge, om skaden kan bebrejdes arbejdsgiveren – der hviler altså en form for objektivi ansvar på arbejdsgiveren i forhold til arbejdsskadeforsikringen.

2. Ved siden af arbejdsskadeforsikringen vælger de fleste arbejdsgivere at tegne en ansvarsforsikring, som ikke er lovpligtig. Denne ansvarsforsikring dækker i det tilfælde, at arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende i forbindelse med skaden, og derved bliver erstatningsansvarlig for arbejdsskaden. DSB har tegnet en sådanne forsikring, men har dog en selvrisiko på 5 millioner kroner, hvilket betyder, at DSB i langt de fleste tilfælde selv udbetaler erstatningen.

Dette almindelige erstatningsretlige ansvar bygger på en culpa-vurdering, dvs. en vurdering af, om der er noget at bebrejde arbejdsgiveren i forbindelse med skaden. Eller populært sagt: Er det arbejdsgiverens skyld, at den ansatte er kommet til skade?

Hvis arbejdsgiveren har handlet forkert, vil arbejdsgiveren altså ifalde et erstatningsansvar overfor skadelidte efter erstatningsansvarsloven. Det betyder, at DSB både kan komme til at betale erstatning til skadelidte efter arbejdsskadesikringsloven via sin forsikring og erstatningsansvarsloven.

Erstatning efter arbejdsskadesikringsloven er primær i forhold til erstatning efter erstatningsansvarsloven. Dette betyder, at det kun er de poster, som ikke bliver dækket af arbejdsskadesikringsloven, som DSB selv skal dække. Dette er erstatning til beklædning mv., svie og smerte, tabt arbejdsfortjeneste og begravelseshjælp.

HR

23. oktober 2009

DSB

HR

Aftaler & Forhandling

Sølvgade 40

DK-1349 København K

Mobil 24 68 35 38

lentr@dsb.dk

www.dsb.dk

Afsender Lena Tranekjer

Tabt arbejdsfortjeneste og resultatlønsaftaler

Den ansatte har efter erstatningsansvarslovens § 2 krav på tabt arbejdsfortjeneste. I den tabte arbejdsfortjeneste modregnes de ydelser, som den ansatte har modtaget fra DSB under sygdommen. Tabt arbejdsfortjeneste beregnes på baggrund af, hvad den ansatte ville have tjent, såfremt skaden ikke var indtrådt. Det vil sige, at såfremt "tilstedeværelse" er et parameter i en resultatlønsaftale, vil medarbejderen også kunne have krav på resultatløn, som del af sin erstatning for tabt arbejdsfortjeneste. Dette selvfølgelig under forudsætning af at de øvrige betingelser i resultatlønsaftalen også er opfyldte. Hvis det således kan godtgøres, at den ansatte ikke ville have fået resultatløn, selvom denne havde været rask, vil vedkommende ikke være berettiget til resultatløn.

Det vil således altid være en konkret vurdering, om den ansatte har krav på resultatløn under sygdom grundet arbejdsskade. Der skal først vurderes, om der foreligger et erstatningsansvar, og derefter skal det vurderes, om betingelserne i resultatlønsaftalen er opfyldte. Er begge betingelser opfyldte, vil den ansatte være berettiget til resultatløn under fraværet.

Proceduren omkring udbetaling af tabt arbejdsfortjeneste og resultatløn vil således være, at den ansatte først anmelder sit krav om erstatning til DSB. DSB vil herefter undersøge, om der foreligger et erstatningsansvar, og såfremt dette er tilfældet, undersøge om den ansatte ville have fået udbetalt resultatløn, såfremt denne ikke var kommet til skade.

Såfremt der er spørgsmål til ovenstående, er I velkomne til at rette henvendelse til Lena Tranekjer (24683538) eller Else Mathisen (24684408) fra HR, Aftaler & Forhandling.

Side 2/2

23.10.2009