

Retligt omfattet af arbejdsskadesikringsloven ved udførelsen af frivilligt arbejde eller frivillig indsats

Fagligt Center/oktober 2012

Indholdsfortegnelse

1. Indledning

2. Begreberne

2.1. Frivilligt arbejde (ulønnet arbejde)

2.2. Frivillig indsats

3. Frivilligt arbejde, der som udgangspunkt er omfattet af loven

3.1. Indsamlinger

3.2. Frivillige i genbrugsbutikker

3.3. Frivillige figuranter til katastrofeøvelser

3.4. Forsøgspersoner

4. Frivillig indsats, der som udgangspunkt ikke er omfattet af loven

4.1. Besøgsven

4.2. Besøgshunde

4.3. Forsøgspatienter

5. Eksempler på grænsetilfælde

5.1. Foreninger

5.1.1. Sport i foreningsregi

5.2. Festivaler

5.2.1. Festivaler med komplekse organisationsstrukturer eksempelvis Roskilde Festivalen

5.2.2. Festivaler med en enkelt organisationsstruktur eksempelvis Skanderborg Festivalen

5.3. Lektiehjælp

5.4. Rådgivning

5.5. Grænsen mellem frivilligt arbejde og håndsrækninger

6. Særlige problemstillinger om hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver

6.1. Corporate volunteering

1. Indledning

I takt med at det i samfundet bliver mere og mere almindeligt at udføre frivilligt arbejde, er der et øget behov for at afklare, hvornår udførelsen af sådant arbejde er omfattet af arbejdsskadesikringslovens regler, og som dermed medfører sikringspligt for arbejdsgiveren.

Notatet opererer med følgende begreber:

Frivilligt arbejde: Arbejde udført af en person, der er omfattet af lovens personkreds.

Arbejdsgiveren har sikringspligt over for ansatte, også dem der arbejder frivilligt. Frivilligt arbejde er oftest ulønnet (og kaldes derfor også ulønnet arbejde), men kan være aflønnet i eksempelvis naturalier. Se afsnit 2.1 og afsnit 3.

Frivillig indsats: En indsats, som ikke har karakter af arbejde i lovens forstand. Personer, der udfører frivillige indsatser, er som udgangspunkt ikke omfattet af lovens personkreds, ligesom der ikke påhviler ”arbejdsgiveren” en sikringspligt. Se afsnit 2.2. og afsnit 4.

Foreningsarbejde: Et arbejde eller en indsats udført af medlemmer af en forening. Opgaver, som løses inden for foreningens formål, betragtes som en frivillig indsats, mens opgaver der ligger uden for foreningens formål betragtes som frivilligt arbejde. Se afsnit 5.1.

Notatet beskriver i de første afsnit de kriterier, der kan lægges vægt på ved vurderingen af, om det er frivilligt arbejde eller frivillig indsats. Herefter følger en række konkrete eksempler, der belyser de specifikke kriterier, som er specielt relevant for det konkrete eksempel.

Notatet berører kun let foreningsarbejdet. For at læse mere om foreningsarbejde og sikringspligt heraf, henvises til [vejledning om foreningers pligt til at tegne arbejdsskadeforsikring](#).

Ansættelse af frivillige medfører sikringspligt for arbejdsgiveren. Privatpersoner, der ansætter folk i den private husholdning, har sikringspligt for disse. Der skal dog ikke tegnes forsikring, hvis den samlede ansættelse i den private husholdning ikke overstiger 400 timer inden for et kalender år (§ 48, stk. 6). Denne fritagelse for pligt til at tegne forsikring gælder **ikke** for foreninger eller professionelle arbejdsgivere.

Afgrænsningen mellem frivilligt arbejde og håndsrækning beskrives kort, men der henvises i øvrigt til [vejledning om anerkendelse af skader ved håndsrækninger](#).

Endelig indeholder notatet en kort gennemgang af særlige problemstillinger, når det frivillige arbejde udspringer af corporate volunteering ordninger.

2. Begreberne

Notatet opererer med begreberne *frivilligt arbejde* contra *frivillig indsats*. Det er afgørende at få en definition af de to begreber.

Definition: *Arbejde* i arbejdsskadelovens forstand forudsætter, at der består et tjeneste-/antagelsesforhold mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren. Endvidere skal arbejdet tilvejebringe en form for nytteværdi af enten fysisk eller immateriel karakter. Frivilligt arbejde er oftest ulønnet arbejde.

Normalt vil modydelsen til arbejde være betaling af løn. Når der udbetales løn, vil der som hovedregel ikke opstå tvivl om, hvorvidt en person udfører arbejde eller ej. Årsagen er, at dette ofte er reguleret ved eksempelvis en ansættelseskontrakt samt klare retningslinjer for arbejdets udførelse.

Definition: *Frivillig indsats* er at betragte som noget andet end arbejde og medfører ikke sikringspligt.

2.1. Frivilligt arbejde (ulønnet arbejde)

Når der ikke udbetales løn for det udførte arbejde, bliver det mere uklart, om der er tale om arbejde, eller frivillig indsats. Til afklaring af dette skal der derfor foretages en afvejning af følgende kriterier:

- Er der en instruktionsbeføjelse? Det vil sige, har arbejdsgiveren en ret til at lede og fordele arbejdet?
- Er der tale om et reelt stykke arbejde, hvor der er en nytteværdi?
- Skulle en anden have udført arbejdet, hvis den frivillige ikke havde udført arbejdet?
- Er der et ansættelseslignende forhold?

- Er der en fast vagtplan og skal der i tilfælde af fravær findes en afløser?

Ingen af kriterierne kan stå alene, og vurderingen er konkret i den enkelte sag.. Generelt kan fastslås, at hvis ovenstående kriterier kan besvares bekræftende, taler det for, at der er tale om arbejde i lovens forstand. Det er i denne vurdering ikke afgørende, hvem arbejdet udføres for. Eksempelvis er det uden betydning om arbejdet udføres for en stor velgørende organisation, en lille organisation eller en kommune. Det er alene afgørende, at der er tale om arbejde i lovens forstand.

Ved frivilligt arbejde udbetales der som altovervejende hovedregel ikke løn. Der kan dog udbetales et symbolsk vederlag for arbejdet, enten i form af penge eller naturalier, ligesom den frivillige ofte får refunderet udgifter, som denne måtte have haft. Det er dog ikke afgørende for vurderingen af, om der er tale om frivilligt arbejde i lovens forstand.

2.2. Frivillig indsats

Ved frivillig indsats forstås alle de indsatser, som bliver udført af frivillige personer, uden at der er tale om arbejde i lovens forstand. Frivillige indsatser medfører dermed heller ikke sikringspligt.

Kriterierne, der indgår i afvejningen af, om det er en frivillig indsats, er følgende:

- Foreligger der ikke en egentlig instruktionsbeføjelse? Det vil sige, kan den frivillige selv beslutte, hvad og om pågældende vil yde indsatsen?
- Resulterer arbejdet ikke i en egentlig nytteværdi af enten fysisk eller immateriel karakter?
- Hvis den frivillige ikke udførte indsatsen, skulle en anden så have gjort det?
- Er indsatsen defineret så løst, at der ikke er tale om et ansættelseslignende forhold?
- Er der tale om socialt og humanitært arbejde?

Sociale og humanitære indsatser karakteriseres ofte ved, at den frivillige yder samvær og venskab med en anden person, som har brug for dette. Dette er ikke arbejde i lovens forstand, idet det er at betragte som organiseret samvær/venskab, hvor den frivillige selv får noget socialt ud af samværet.

3. Frivilligt arbejde, der som udgangspunkt er omfattet af loven

Der findes mange eksempler på frivilligt arbejde. Eksemplerne i dette afsnit er ikke udtømmende, og de tjener udelukkende til illustration af, hvordan kriterierne inddrages i vurderingen af, om der er tale om arbejde, som medfører sikringspligt for arbejdsgiveren.

3.1. Indsamlinger

Indsamlinger for velgørende organisationer er som udgangspunkt omfattet af loven, idet der er tale om arbejde i lovens forstand.

Følgende kriterier taler for at fastslå, at pågældende udfører arbejde sikret efter loven:

- Indsamlingen sker hovedsageligt i organisationens interesse, idet organisationen er afhængig af pengene til sit virke
- Indsamlingen er nøje tilrettelagt, idet der er lagt planer for, hvor indsamlingen skal finde sted og hvem, der skal indsamle hvor henne i distriktet
- Den velgørende organisation har instruktionsbeføjelsen over for de frivillige
- I tilfælde af sygdom vil organisationen, i det omfang det er muligt, søge at finde en afløser

Principafgørelse 130-09

Sagen vedrørte anerkendelse af en anmeldt hændelse, som overgik en mand i forbindelse med frivillig indsamling for Kræftens Bekæmpelse.

Tilfældet kunne henføres under arbejdsskadesikringsloven, da manden var omfattet af lovens § 2, stk. 1, om den sikringsberettigede personkreds.

Ankestyrelsen lagde herved vægt på, at der kunne antages at foreligge et antagelsesforhold mellem manden som indsamler og Kræftens Bekæmpelse under udførelse af indsamling. Videre blev der lagt vægt på, at indsamlingen sidestilledes med arbejde, da indsamlingen hovedsagelig skete i Kræftens Bekæmpelses interesse.

3.2. Frivillige i genbrugsbutikker

Mange humanitære non-profit organisationer indsamler brugt tøj og brugsgenstande, som de sælger i deres butikker. Pengene fra salget går til organisationens formål, det være sig nødhjælp i den tredje verden eller hjælp til enlige mødre i Danmark. Butikkerne betjenes af frivillige, som typisk arbejder et begrænset antal timer om ugen efter en fast vagtplan.

De kriterier, der skal afvejes for at fastslå, om pågældende udfører arbejde, er følgende:

- Er der et fast vagtskema?
- Skal der ved fravær findes en afløser?
- Er der nytteværdi af arbejdet for organisationen mere end for pågældende selv?
- Er der instruktionsbeføjelse?

En frivillig medarbejder i en genbrugsbutik vil som udgangspunkt være omfattet af loven, når denne kommer til skade i forbindelse med sin funktion i genbrugsbutikken. Det ændrer ikke på vurderingen, at salget eksempelvis ikke foregår i en butik, men på et loppemarked, så længe kriterierne i øvrigt er opfyldt.

3.3. Frivillige figuranter til katastrofeøvelser

Mange forskellige aktører udfører med jævne mellemrum katastrofeøvelser, der – for at være så realistiske som muligt – bliver udført med hjælp fra figuranter. Figuranterne skal eksempelvis agere hårdt sårede og chokerede efter en togulykke. Figuranterne er typisk frivillige, der ulønnet deltager i afviklingen af disse øvelser.

Arbejdet som frivillig figurant vil som udgangspunkt være arbejde i lovens forstand og de kriterier, der indgår i denne vurdering, er følgende:

- Er figuranten en lægmand? (Ikke eksempelvis personer fra Hjemmeværnet, da særlige forhold gælder denne persongruppe, se straks nedenfor)?
- Er der instruktionsbeføjelse?
- Er der nytteværdi af arbejdet?

Figuranter er omfattet af arbejdsskadeloven, medmindre der er tale om personer, der hører under værnepligtslovens § 1. Denne persongruppe er ikke omfattet af arbejdsskadeloven, når de under øvelsen selv agerer figuranter, de er i stedet omfattet af værnepligtsloven. Det er ikke afgørende, hvem der arrangerer øvelsen.

3.4. Forsøgspersoner

Medicinale virksomheder og lignende bruger frivillige til at teste deres produkter på. Den frivillige stiller sin krop til rådighed for forsøget, hvorved spørgsmålet om tilskadekomst ved deltagelse i et sådant forsøg, er arbejde, som er omfattet af loven?

Det afgørende kriterium for, at personen under testningen af disse produkter er omfattet af arbejdsskadeloven er, at der er tale om en *forsøgsperson*, en person, som i forhold til forsøget er rask.

Det er Arbejdsskadestyrelsen, som foretager denne vurdering ved en afvejning af følgende kriterier:

- Er det en rask person, der deltager i forsøget?
- Er personen syg, men relaterer forsøget sig til noget andet end personens sygdom?

Kan et af ovenstående spørgsmål besvares bekræftende, er der tale om en forsøgsperson, der som udgangspunkt er omfattet af loven. Der skal dog også foretages en vurdering af rammerne for forsøget, hvor følgende kriterier indgår i vurderingen:

- Er forsøgspersonen underlagt en instruktionsbeføjelse?
- Er det klart, hvem der forestår forskningen, og hvem forsøgspersonen har indgået aftalen med?
- Hvem har nytteværdien af forsøget?

For at læse mere om *forsøgspatienter*, som ikke er omfattet af arbejdsskadeloven, se afsnit 4.3, hvor Ankestyrelsens principafgørelse PA 107-11 ligeledes er omtalt.

4. Frivillig indsats, der som udgangspunkt ikke er omfattet af loven

Der findes mange former for frivillige indsatser. Eksemplerne i dette afsnit er ikke udtømmende, og de tjener udelukkende til illustration af, hvilke kriterierne der inddrages i vurderingen. Er der tale om en frivillig indsats, er der ikke sikringspligt for ”arbejdsgiveren.”

Personer som udfører frivillige indsatser, skal således have en fritidsulykkesforsikring, hvis de ønsker at sikre sig mod skader sket i forbindelse med indsatsen.

4.1. Besøgsven

Mange velgørende organisationer har besøgsven-ordninger, eksempelvis *Ældresagen*. Som besøgsven ved *Ældresagen* skal den frivillige besøge en enlig ældre og holde den ældre med selskab over en kop kaffe eller lignende. Når en person er godkendt af *Ældresagen* til at være besøgsven, bliver denne udstyret med et id-kort. Besøgsvennen og den ældre aftaler herefter selv indbyrdes, hvornår og hvor ofte de skal mødes.

At være besøgsven vil som udgangspunkt være en frivillig indsats og i vurderingen heraf indgår følgende kriterier:

- Der foreligger ingen egentlig instruktionspligt
- Der foreligger ikke et fast vagtskema
- Der er ikke en egentlig nytteværdi af arbejdet andet end socialt samvær
- Der er ikke tale om egentligt arbejde, men en social og humanitær indsats

Principafgørelse U-3-96

En "besøgsven" i Dansk Røde Kors' Besøgstjeneste var ikke omfattet af arbejdsskadeforsikringsloven i forbindelse med udførelse af besøgstjeneste.

Ankestyrelsen lagde vægt på, at der ikke kunne anses at foreligge et antagelsesforhold mellem "besøgsvennen" og Røde Kors eller plejehjemmet under udførelse af besøgstjeneste.

Ved denne vurdering lagde Ankestyrelsen vægt på, at "besøgsvennen" stillede sig til rådighed som frivillig ulønnet hjælper for Røde Kors for at være til støtte og opmuntring for den person, der havde behov for besøg. Der var således tale om udførelse af en social humanitær aktivitet, som ikke kunne sidestilles med arbejde i arbejdsskadeforsikringslovens forstand.

Det var derfor uden betydning, at der var tegnet arbejdsskadeforsikring.

Det ændrer ikke på vurderingen, at indsatsen er arrangeret af kommunen via eksempelvis et plejehjem. Udgangspunktet er, at plejepersonalet på et plejehjem har til opgave at løse opgaver, der er beskrevet i lovgivningen, eksempelvis serviceloven. De frivillige kan og må ikke overtage dette ansvar. Det betyder, at de indsatser, som de frivillige kan og må tilbyde, vil være af mere omsorgsmæssig karakter. Indsatsen bliver dermed ikke til arbejde i lovens forstand, blot fordi den frivillige har en aftale med det lokale plejehjem.

4.2. Besøgshunde

Der findes en forsøgsordning med besøgshunde på plejecentre i Danmark. Ordningen består af et korps af frivillige hundeejere og deres hunde, som har lyst til at besøge ældre på plejecentrene. Formålet er, at de ældre på plejecentrene kan få noget ud af samværet med hundene.

Der udfærdiges en skriftlig aftale mellem plejecenteret og den enkelte hundeejer. Det er plejecenteret, der som udgangspunkt fastsætter tidspunktet for og hyppigheden af besøgene. Dette kan dog ændres efter ønske fra begge parter.

Frivillige indsatser af denne karakter kan sammenlignes med almindelig besøgsven, og sidestilles derfor med socialt og humanitært "arbejde", som ikke er omfattet af loven. Følgende kriterier indgår i vurderingen af, at der er tale om en frivillig indsats:

- Der er tale om social og humanitær indsats, som ikke er arbejde i lovens forstand
- Der er ingen anden reel nytteværdi end det sociale samvær

Det ændrer ikke på denne vurdering, at besøgene er planlagt af plejecentrene efter en fast plan, eller at der er forholdsvist fastlagte rammer for besøgene. Der er stadig tale om en social og humanitær indsats, som ikke har karakter af arbejde.

4.3. Forsøgspatienter

Forsøgspatienter er personer, som deltager i forskningsforsøg med nye lægemidler som led i behandling af deres sygdom. De er i modsætning til forsøgspersoner ikke omfattet af lovens personkreds. For at læse mere om forsøgspersoner, se afsnit 3.4.

Der sondres ikke mellem, om persons sygdom er livstruende, eller blot er en såkaldt skavank. De afgørende kriterier er derfor følgende:

- Er personen syg? og
- Relaterer forsøget sig til personens sygdom?

Hvis personen er syg, og forsøget relaterer sig til dennes sygdom, skal der ikke foretages en afvejning af de normale kriterier, idet den afgørende faktor for personens deltagelse i forsøget er personens sygdom. Derfor er det ikke arbejde.

Dette betyder, at hvis to personer deltager i det samme forsøg under de samme vilkår med eneste forskel, at den ene er syg, og den anden er rask, vil der kun være sikringspligt efter arbejdsskadeloven for den raske person. Den syge person vil derimod være omfattet af lov om klage- og erstatningsadgang inden for sundhedsvæsenet.

Principafgørelse 107-11

Ankestyrelsen vurderer, at tilskadekomne er at anse som en forsøgspatient, og ikke forsøgsperson, da der har været tale om afprøvning af lægemidler som led i behandling af tilskadekomnes sygdom. Tilskadekomne var således på tidspunktet for forsøget omfattet af patientforsikringsloven (nu lov om klage- og erstatningsadgang indenfor sundhedsvæsenet).

Det fremgår af deltagerinformationen fra forsøget, at tilskadekomne har fået konstateret unormalt fedt indhold i blodet, og at disse tilstande øger risikoen for hjertekarsygdom og hjertedød. Det vurderes derfor fordelagtigt med behandling [...]

Det fremgår af lov om klage- og erstatningsadgang inden for sundhedsvæsenet (tidligere patientforsikringsloven), at der skelnes mellem forsøgspersoner og forsøgspatienter. Forsøgspersoner er raske personer, mens forsøgspatienter deltager i afprøvning af lægemidler som led i diagnostik eller behandling af personens sygdom. Det fremgår endvidere af bemærkningerne til lov om patientforsikring, at skader der rammer sunde forsøgspersoner er dækket efter arbejdsskadesikringsloven. Vi vurderer, at forsøgspatienter modsætningsvist ikke er omfattet af arbejdsskadeloven.

Vi finder på den baggrund, at tilskadekomne som forsøgspatient ikke er omfattet af personkredsen i arbejdsskadeloven, men alene patientforsikringsloven (nu lov om klage- og erstatningsadgang indenfor sundhedsvæsenet).

5. Eksempler på grænsetilfælde

Det er altid en konkret vurdering, om der er tale om arbejde, som er omfattet af loven, eller om der er tale om en frivillig indsats, som ikke er omfattet af loven. Dette afsnit viser eksempler, hvor den samme funktion både kan være omfattet af loven og ikke omfattet, alt afhængig af omstændighederne for det frivillige arbejde/den frivillige indsats.

5.1. Foreninger

Foreningsarbejde adskiller sig fra frivilligt arbejde ved, at der er tale om personer, som er medlemmer af en forening. Årsagerne til, at personer melder sig ind i foreninger er mangfoldige, men som udgangspunkt kan det lægges til grund, at disse personers medlemskab er et udtryk for et ønske om at fremme foreningens formål, og der er derfor en ikke ubetydelig grad af egeninteresse forbundet hermed.

Medlemmer af foreninger er som udgangspunkt ikke omfattet af lovens personkreds, når de udfører opgaver, som ligger inden for foreningens formål. Derfor er der heller ikke sikringspligt. Årsagen er, at indsatsen primært udføres i foreningens interesse, og dermed også i medlemmets egen interesse. Arbejdet for en forening kan dog være omfattet af loven i det omfang, arbejdet ligger ud over, hvad man *med rimelighed* kan forvente af et foreningsmedlem. En forening kan ligeledes have

reelt ansatte personer. For eksempel er det meget almindeligt, at boligforeninger ansætter en vicevært. Sådanne ansættelser medfører sikringspligt for foreningen.

I vurderingen af om, der er tale om løsning af opgaver inden eller uden for foreningens formål, skal følgende kriterier afvejes:

- Hvilket arbejde blev udført? Det vil sige, arbejdets art, omfang og karakter.
- Hvem havde interesse i, at arbejdet blev udført?
- Var det sædvanligt for medlemmer at udføre det pågældende stykke arbejde?
- Skulle arbejdet ellers have været udført af en professionel?

Det vigtigt at være opmærksom på, at selv om arbejdet ligger uden for foreningens formål, skal der stadig være tale om reelt arbejde, for at pågældende er omfattet af loven. Frivillige indsatser er ikke omfattet af loven, selvom de falder uden for foreningens formål.

Læs mere i [vejledningen om foreningers pligt til at tegne forsikring](#).

5.1.1. Sport i foreningsregi

Amatøridrætsudøvere dyrker idræt uden at indgå i et ansættelsesforhold med idrætsforeningen, og er derfor som udgangspunkt ikke omfattet af loven. Der kan dog opstå situationer, hvor amatøridrætsudøverne udfører opgaver for idrætsforeningen, som har en sådan karakter, at der efter en konkret vurdering er etableret et antagelsesforhold. I nogle tilfælde kan det dog være svært at afgøre, i hvis interesse en given opgave bliver udført. Der skal derfor ske en afvejning af de almindelige kriterier for foreningsarbejde, jf. afsnit 5.1.

Principafgørelse 72-11

Ankestyrelsen vurderer, at den opgave tilskadekomne udførte på skadestidspunktet, var sædvanlig for et medlem af Motocrossklubben, som samtidig havde kørelicens. Tilskadekomne kan derfor ikke betragtes som antaget af klubben til at udføre arbejde, og ulykken er derfor ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven

Ankestyrelsen har lagt til grund, at tilskadekomne den 8. februar 2008 fungerede som flagpost under et motocrossløb arrangeret og gennemført af Motocrossklubben. Tilskadekomnes opgave var, at advare kørerne om farlige situationer mv. Tilskadekomne blev påkørt, da en af kørerne mistede kontrollen over sin motocrossmotorcykel, som derefter ramte tilskadekomne i hovedet.

Ankestyrelsen har lagt vægt på, at tilskadekomne på ulykkestidspunktet var medlem af Motocrossklubben, og at det var almindeligt for medlemmer af klubben, som var fyldt 16 år og havde kørelicens, at fungere som flagpost under træning og løb, som foreningen stod for.

Ankestyrelsen finder derfor ikke, at tilskadekomne var omfattet af lovens personkreds på skadestidspunktet.

Principafgørelse 8-08

Tilskadekomne var på skadetidspunktet ansat som træner til at udføre arbejde for en idrætsforening.

En person er omfattet af den sikrede personkreds, hvis pågældende er ansat til at udføre arbejde her i landet for en arbejdsgiver. Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående.

Efter praksis er udgangspunktet, at medlemmer af foreninger ikke er at betragte som ansat i forhold til foreningen. Det gælder, når medlemmet udøver den interesse, som man samles om i foreningen. Hvis der er beskrevet en indsats, der går udover, hvad et medlemskab af en forening indebærer, kan udgangspunktet efter en konkret vurdering fraviges.

Ankestyrelsen vurderede, at tilskadekomne kom til skade i sin egenskab af ansat træner for en idrætsforening.

Ankestyrelsen ændrede således Arbejdsskadestyrelsens afgørelse

5.2. Festivaler

I vurderingen af om der er tale om arbejde i lovens forstand, skal de almindelige kriterier afvejes:

- Er der en ansættelsesaftale?
- Er der nytteværdi af arbejdet?
- Skulle en professionel have udført arbejdet, hvis den frivillige ikke havde udført det?
- Er der et vagtskema?
- Er der konsekvenser ved udeblivelse fra arbejdet? Eksempelvis får den frivillige inddraget sit armbånd, hvis denne ikke møder op til en planlagt vagt?

Eksempel

Tilskadekomne arbejdede som frivillig på Roskilde Festivalen som køkkenmedhjælp og bar en 25 kilo tung sæk med sukker. Tilskadekomne skulle med sækken træde ned fra en afsats, hvorved han vred om på foden og brækkede ankelen. Arbejdsskadestyrelsen anerkendte hændelsen som en arbejdsskade under henvisning til, at arbejdet havde en nytteværdi, og hvis den tilskadekomne ikke havde udført arbejdet, skulle en anden have gjort det.

Sondringen mellem arbejde og fritid kan være lidt sløret, idet den frivillige ved større festivaler ofte opholder sig på festivalens område i en længere periode både dag og nat, uagtet at den frivillige kun skal arbejde i noget af tiden. Det er dog kun tilskadekomst i forbindelse med arbejdet, der er omfattet af loven.

Sker tilskadekomsten i forbindelse med, at den frivillige er på vej fra teltpladsen til arbejdsstedet, må de almindelige betragtninger om befordring til/fra arbejde anvendes. Der stilles dog større krav til, at den frivillige rent faktisk er mødt på arbejdet, idet det ikke er nok, at den frivillige befinder sig på festivalens matrikelnummer. Årsagen er, at de frivillige hele tiden opholder sig på festivalens matrikel.

Er der tale om frivilligt arbejde, skal der herefter fastslås, hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver. Hvis der er tale om frivilligt arbejde for en festivalforening, skal det fastslås, om arbejdet ligger inden eller uden for foreningens formål, jf. de almindelige betragtninger om foreninger, se afsnit 5.1.

5.2.1. Festivaler med komplekse organisationsstrukturer eksempelvis Roskilde Festival

Et eksempel på en festival, hvor der er mange forskellige aktører inde over planlægningen og afholdelsen af festivalen, er Roskilde Festivalen. Strukturen består blandt andet af en forening, en fond, lokale idrætsforeninger, og selve festivalen. Alle de forskellige aktører gør brug af frivillige personer i forbindelse med afholdelsen af festivalen.

Udfører den frivillige arbejde for festival-foreningen, skal der foretages en afvejning af, om der er tale om arbejde, som ligger inden for eller uden for foreningens formål. Ligger arbejdet ud over,

hvad man med rimelighed kan forvente af medlemmer af foreningen, vil den frivillige være omfattet af loven. Ligger arbejdet imidlertid inden for, hvad man kan forvente af medlemmer af foreningen, vil den frivillige ikke være omfattet af loven, også selvom foreningen har tegnet arbejds-skadeforsikring for den frivillige. For at læse mere om foreningsarbejde se afsnit 5.1.

Udfører den frivillige arbejde i en madbod opstillet af den lokale idrætsforening, må man som udgangspunkt lægge til grund, at det ligger uden for idrætsforeningens formål at have en madbod på Roskilde Festivalen, hvorfor foreningsproblematikken ikke opstår i disse situationer. Her skal blot afgøres, hvem der er den sikringspligtige arbejdsgiver, hvorfor der skal foretages en afvejning af følgende kriterier:

- Hvem rekrutterer de frivillige, er det idrætsforeningerne eller Roskilde Festival?
- Hvem har instruktionsbeføjelsen og tilsynspligten over de frivillige?
- Hvem tilrettelægger arbejdet for de frivillige i form af fastlæggelse af vagtskema med videre?
- Hvem får et eventuelt overskud fra salget?

Er det primært de lokale foreninger, vil disse være de sikringspligtige arbejdsgivere. Er det derimod Roskilde Festival, vil denne være sikringspligtig arbejdsgiver.

5.2.1. Festivaler med en enkelt organisationsstruktur eksempelvis Skanderborg Festival

Skanderborg Festival bliver arrangeret af *Skanderborg Festivalklub*, og der er ikke andre aktører inden over selve organiseringen af festivalen. Festivalen benytter sig, ligesom Roskilde Festivalen, af et stort antal frivillige til afholdelsen af festivalen. Alle de frivillige er medlemmer af *Skanderborg Festivalklub*, hvorfor det er afgørende, om det frivillige arbejde ligger inden for eller uden for foreningens formål. Se afsnit 5.1. om foreningsarbejde.

5.3. Lektiehjælp

I det følgende gives eksempler på, hvordan udførelsen af lektiehjælp både kan anses for at være frivilligt arbejde og som frivillig indsats.

Eksempel på lektiehjælp som frivilligt arbejde

En pensioneret skolelærer arbejder to timer om ugen på skolens lektiecafé. Der foreligger en klar aftale om omfanget og indholdet af arbejdet, der i øvrigt er ulønnet. I dette tilfælde er der tale om frivilligt arbejde, som er omfattet af loven. Årsagen er, at skolen i et vist omfang har instruktionsbeføjelse og tilsynspligt i forhold til det udførte arbejde. Endvidere foreligger der en konkret formuleret aftale fra skolens side, og skolen har en nytteværdi af den frivilliges arbejde.

Eksempel på lektiehjælp som frivillig indsats

En frivillig lektiehjælper er tilknyttet et lokalt bibliotek, hvor hun hjælper børnene med at læse lektier. Den frivillige lektiehjælper er ikke ansat af biblioteket, og biblioteket instruerer ikke den frivillige i lektiehjælpen, ligesom biblioteket ikke fører tilsyn med lektiehjælpen. I dette tilfælde er der tale om en frivillig indsats, idet der ikke foreligger en egentlig aftale om, at lektiehjælperen skal udføre lektiehjælp. Rammerne for lektiehjælpen er løst formuleret, og der foreligger ingen instruktionsbeføjelse eller tilsynspligt. Endvidere har biblioteket ingen klar nytteværdi af den frivillige lektiehjælp.

Selv om de to eksempler begge omhandler frivilligt og ulønnet lektiehjælp, er det afgørende, hvorvidt der foreligger en antagelse til arbejde som lektiehjælper samt omfanget af arbejdet.

5.4. Rådgivning

Formen for den frivillige rådgivning er afgørende for, om der er tale om arbejde eller frivillig indsats. Til brug for denne afvejning skal der ske en vurdering af følgende kriterier:

- Er der et fast vagtskema?
- Skal der ved fravær findes en afløser?
- Er der nytteværdi af arbejdet?
- Er der tegnet rådgivningsansvarsforsikring for rådgivere?
- Er der et krav/forventning til rådgiverens kompetence i form af en bestemt uddannelsesmæssig baggrund eller andet?

Eksempel på rådgivning som frivilligt arbejde

Københavns Retsbureau tilbyder gratis retshjælp til borgerne. Rådgivningen foregår ved, at folk som har brug for juridisk rådgivning, møder op i rådgivningens lokaler på bestemte tidspunkter. Rådgivningen varetages af personer med relevant juridisk baggrund. Arbejdet vil som oftest være nøje tilrettelagt med et fast vagtskema, og i tilfælde af sygdom skal de frivillige melde sig syge, således at der kan findes en afløser. Arbejdet er at sammenligne med et almindeligt stykke arbejde med undtagelse af, at der ikke udbetales løn, og rådgiveren er ikke kontraktretligt forpligtet på samme måde, som havde der været tale om et ordinært lønnet arbejde.

Frivillig rådgivning kan også antage andre former end personlig kontakt, eksempelvis telefonisk rådgivning. Også her skal der foretages en afvejning af ovenstående kriterier. Det afgørende er formen for rådgivningen, og ikke, hvad der rådgives om. Rådgivning, der udføres af medlemmer af en forening vil følge de almindelige vurderinger for foreningers sikringspligt: Hvis indsatsen er inden for foreningens formål, vil indsatsen ikke være omfattet af loven, men ligger arbejdet udover, vil det være omfattet af loven. Endvidere er rådgivning, som har karakter af social og humanitær indsats være en frivillig indsats, som ikke er omfattet af loven.

Eksempel på rådgivning som frivillig indsats

Frivillige i Nyreforeningen, som hjælper nyrepatienter i forbindelse med hyggearrangementer, læsning af aviser med videre, yder sociale og humanitære indsatser, som ikke er arbejde i lovens forstand. Er der derimod tale om en læge, som arbejder frivilligt for nyreforeningen med lægelig rådgivning til nyrepatienterne, vil der være tale om arbejde, idet her er det afgørende, at lægen har den relevante uddannelse.

5.4. Grænsen mellem frivilligt arbejde og håndsrækninger

Håndsrækninger har oftest karakter af at være kortvarig hjælp, som er mindre organiseret end frivilligt arbejde. De kriterier, der indgår i vurderingen af, om der er tale om en håndsrækning, der er omfattet af loven, er følgende:

- Der skal være tale om et egentligt stykke arbejde
- Arbejdet skal have et rimeligt omfang
- Arbejdet udføres i den anden persons interesse
- Arbejdet sker på opfordring, og der skal være ubetinget brug for hjælpen, det vil sige, at hvis hjælpen ikke kunne tilbydes, så skulle en anden (fremmed hjælp) have udført opgaven
- Håndsrækninger har karakter af kortvarige arbejdsopgaver, som ikke er en tilbagevendende begivenhed

Læs mere i [vejledning om anerkendelse af skader ved håndsrækninger](#).

Eksempel

En person, der er antaget til frivilligt arbejde i en genbrugsbutik har til opgave at sælge tøj og møbler i butikken. En kunde kommer ind i butikken og køber en kommode. Kunden spørger den frivillige om denne vil hjælpe med at læsse kommoden. Den frivillige hjælper indvilliger heri og hjælper kunden med at læsse kommoden. Kunden vil dog gerne have hjælp til at læsse kommoden af igen hjemme ved sig selv. Den frivilliges jobbeskrivelse består ikke i at køre ud med ting til kunderne. Den frivillige indvilliger dog alligevel heri og kører med kunden hjem. Ved aflæsning af kommoden kommer den frivillige til skade med sin ryg. I dette tilfælde vil, der være tale om en håndsækning med kunden som "arbejdsgiver".

6. Særlige problemstillinger om hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver

Når det er fastslået, at der er tale om arbejde omfattet af loven, skal det fastslås, hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver for den frivillige. Oftest volder dette ikke de store problemer, idet der kun er én aktør, som kan være arbejdsgiver. Der er dog tilfælde, hvor der kan opstå tvivl eksempelvis ved corporate volunteering.

6.1. Corporate volunteering

Flere og flere virksomheder lader muligheden for frivilligt arbejde for andre indgå som en del af lønpakken således, at medarbejderen får lov til at udføre arbejde for andre i egen arbejdstid. Det vil sige, at en medarbejder får frihed med løn fra sin arbejdsgiver til at udføre frivilligt arbejde, eksempelvis for Dansk Flygtningehjælp. Udfører pågældende sikret arbejde, opstår spørgsmålet om, hvem der har sikringspligten - arbejdsgiveren eller den frivillige organisation?

Til vurdering af, hvem der har sikringspligten, skal der foretages en afvejning af følgende kriterier:

- Hvem har den primære interesse i arbejds udførelse?
- Hvem har instruktionsbeføjelsen?
- Hvem tilrettelægger det frivillige arbejde?
- Hvem har nytteværdien af det frivillige arbejde?

Udgangspunktet er derfor, at det er den frivillige organisation, der har sikringspligten, men det beror på en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at hvis en medarbejder udfører en frivillig indsats som del af corporate volunteering, vil dette ikke medføre, at medarbejderen er omfattet af loven til trods for, at medarbejderen får løn for indsatsen via sin arbejdsgiver. Årsagen er, at frivillige indsatser ikke er omfattet af loven uanset, hvordan de er organiseret.