

Vejledning om foreningers pligt til at tegne arbejdsskadesikring

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
Generel del	4
2. Foreningsbegrebet.....	4
2.1. Definition af en forening	4
2.2. Afgrænsning af foreninger i forhold til nævn og råd	4
2.3. Afgrænsning af foreninger i forhold til borgerligt og kommunalt ombud	5
3. Hvornår skal en forening tegne lovpligtig arbejdsskadesikring?	5
3.1. Direkte ansat	6
3.2. Medlem	6
3.3. Særligt medlem	7
3.4. Ikke-medlemmers arbejde for en forening.....	8
3.5. Enkeltstående arrangementer	9
4. Den lovpligtige arbejdsskadesikring – ulykker og erhvervssygdomme	10
4.1. Hvor tegnes den lovpligtige arbejdsskadesikring?	10
4.2. Hvilke ydelser dækker den lovpligtige arbejdsskadesikring?.....	10
4.3. Hvilke konsekvenser har det for tilskadekomne, hvis foreningen ikke har tegnet lovpligtig arbejdsskadesikring?.....	11
4.4. Hvilke konsekvenser har det for foreningen, hvis denne ikke har tegnet lovpligtig arbejdsskadesikring?.....	11
5. Den private ulykkesforsikrings betydning.....	11
5.1. Skaden er omfattet af arbejdsskadesikringsloven	11
5.2. Skaden er ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven.....	11
Speciel del	13
6. Idrætsforeninger	13
6.1. Særlige organisatoriske og forsikringsmæssige forhold	13
6.2. Direkte ansatte	14
6.2.1. Afgrænsningen mellem professionelle og amatørsportsudøvere.....	14
6.3. Idrætsudøvere med Team Danmark-støtte	17
6.4. Medlemmer	17
6.4.1. Ulønnede trænere, instruktører, ledere og officials.....	17
6.4.2. Øvrige medlemmer	19
6.5. Særlige medlemmer – bestyrelsesmedlemmer	20
6.6. Ikke-medlemmer.....	21
6.7. Enkeltstående arrangementer	21
6.8. Støtteforeninger.....	21
7. Grundejerforeninger, andelsboligforeninger og ejerforeninger.....	22

7.1. Direkte ansatte	22
7.2. Medlemmer og særlige medlemmer (bestyrelsesmedlemmer)	23
7.3. Ikke-medlemmer.....	26
8. Humanitære foreninger	26
8.1. Direkte ansatte	26
8.2. Medlemmer	28
8.3. Ikke-medlemmer.....	29
9. Spejderkorps og lignende børne- og ungdomsorganisationer	29
9.1. Særlige organisatoriske og forsikringsmæssige forhold	29
9.2. Direkte ansatte	30
9.3. Medlemmer	30
9.4. Ikke-medlemmer.....	31
9.5. Støtteforeninger og lignende	31
10. Kirkelige foreninger	32
10.1. Direkte ansatte	32
10.2. Medlemmer	33
10.3. Særlige medlemmer – bestyrelsesmedlemmer	34
11. Lokalradioforeninger	35

1. Indledning

Denne vejledning er skrevet af Arbejdsskadestyrelsen på baggrund af praksis i Arbejdsskadestyrelsen og Ankestyrelsen om foreningers pligt til at tegne arbejdsskadesikring.

Vejledningen er søgt udformet således, at den kan anvendes dels af Arbejdsskadestyrelsens medarbejdere og dels af fagforeninger, forsikringsselskaber, foreninger og andre.

Når det er en vejledning, betyder det også, at forholdene i den enkelte sag kan føre til en anden afgørelse end beskrevet i vejledningen.

Vejledningen består af en generel del (kapitel 2-5) og en speciel del (kapitel 6-12).

Kapitel 2 indeholder generelle betragtninger om foreningsbegrebet.

Kapitel 3 beskriver de overordnede retningslinjer for, hvornår en forening har pligt til at tegne arbejdsskadesikring.

Kapitel 4 og 5 indeholder en nærmere beskrivelse af den lovpligtige arbejdsskadesikring og den private ulykkesforsikring.

Kapitel 6-11 beskriver praksis inden for de konkrete foreningsområder, hvor Arbejdsskadestyrelsen hovedsageligt har haft mange forespørgsler om foreningers sikringspligt.

Arbejdsskadestyrelsen

Ingrid Parsby

/Frank Bøgh Wendelbo-Madsen

Generel del

2. Foreningsbegrebet

2.1. Definition af en forening

I denne vejledning forstås en forening som **en organiseret, frivillig sammenslutning bestående af en vekslende medlemskreds af private medlemmer, der deltager for at opnå et fælles mål.**

Alle foreninger arbejder for at fremme et mål, men de enkelte foreninger kan adskille sig væsentligt fra hinanden, da drivkraften for foreningen og foreningens formål kan være meget forskellige. En grundejerforening stiftes eksempelvis ofte på baggrund af et ønske om at skabe et fælles forum, der kan løse allerede givne fælles opgaver. Dette kan være vedligeholdelse af fællesarealer og overholdelse af servitutter. Mange idrætsforeninger opstår derimod af den naturlige grund, at målet i sig selv kun kan nås af flere i forening.

Foreningens vedtægter beskriver typisk reglerne for foreningens organisation og for det arbejde, der skal til for at fremme foreningens formål. Vedtægterne fungerer således som en fælles aftale, hvor medlemmerne forpligter sig til at overholde visse regler i arbejdet for at nå målet. Rammerne for den aktivitet, der udøves af foreningen, kan også være skabt gennem sædvane.

Som organisation vil en forening typisk etablere visse foreningsorganer, eksempelvis en bestyrelse, der af medlemmerne får overdraget kompetencen til på foreningens vegne at foretage handlinger, der ligger inden for formålet.

2.2. Afgrænsning af foreninger i forhold til nævn og råd

I modsætning til foreninger er nævn og råd kendetegnet ved at være oprettet ved lov, i medfør af en folketingsbeslutning eller i medfør af en ministerbeslutning. Medlemmerne er særligt valgt eller udpeget til at have en plads i det pågældende nævn eller råd. Medlemmerne besidder en særlig ekspertviden, har en bestemt uddannelse eller repræsenterer en bestemt interesse (eksempelvis LO, der varetager lønmodtageres interesser, og DA, der varetager arbejdsgiveres interesser). Det er således ikke alle og enhver, der kan vælge at være medlem af et givet råd eller nævn.

Kendetegnende for foreninger er derimod, at alle, der har lyst og interesse i foreningens formål, typisk kan blive medlemmer. En forenings medlemmer er fælles om at nå et mål. I denne arbejdsproces har det enkelte medlem mulighed for at komme med sin personlige mening.

Denne vejledning omhandler kun foreningsaktiviteter og ikke arbejde i nævn og råd. Der er dog situationer, hvor et nævn eller råd har sådanne specielle kendetegn, at det reelt er at betragte som en forening. Dette gælder eksempelvis **menighedsråd**, hvor medlemmerne betragtes som bestyrelsesmedlemmer af en forening. Baggrunden herfor er, at

medlemmerne af egen interesse har valgt at opstille til menighedsrådsvalgene. Medlemmerne har ingen pligt til at lade sig indvælge i et menighedsråd, og medlemmerne bliver heller ikke særligt udpeget. Det kræves ikke, at medlemmerne besidder en særlig ekspertviden, har en bestemt uddannelse eller repræsenterer en bestemt interesse.

Der er således ikke en entydig grænse mellem foreninger og nævn og råd. Selvom et organ er benævnt råd eller nævn, kan det konkret være en forening og dermed omfattet af retningslinjerne i denne vejledning.

2.3. Afgrænsning af foreninger i forhold til borgerligt og kommunalt ombud

Et borgerligt eller kommunalt ombud er kendetegnet ved at være et hverv, som en person er pålagt af det offentlige, og som personen har pligt til at påtage sig. Af eksempler kan nævnes medlemmer af kommunalbestyrelser, medlemmer af skolebestyrelser og nævninge. Netop pligten til at påtage sig hvervet adskiller sig fra det frivillige element i at være medlem af en forening. Udøvelse af borgerligt eller kommunalt ombud vil derfor ikke være omfattet af denne vejlednings retningslinjer. Kommer en person til skade under udøvelse af et borgerligt eller kommunalt ombud, vil pågældende derimod være direkte omfattet af lov om arbejdsskadesikring (lovens § 4, stk. 2).

Det bemærkes, at medlemskab af **menighedsråd** ikke er et borgerligt ombud, da der ikke er pligt til at lade sig vælge til et menighedsråd.

3. Hvornår skal en forening tegne lovpligtig arbejdsskadesikring?

Ifølge arbejdsskadesikringsloven har en arbejdsgiver pligt til at tegne forsikring og betale bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring for ansatte, der udfører arbejde for arbejdsgiveren (lovens § 48, stk. 1, jævnfør § 2, stk. 1). Ved vurderingen af, om en person er ansat til at udføre arbejde for en arbejdsgiver, tillægges det som udgangspunkt ikke betydning, om arbejdet er lønnet eller ulønnet. Der stilles normalt heller ikke krav om, at arbejdet har haft en vis varighed.

En forening skal [arbejdsskadesikre](#) de personer, der udfører opgaver, der har karakter af arbejde i lovens forstand. I disse situationer vil der være etableret et ansættelses-/tjenesteforhold mellem foreningen og den pågældende person. Foreningen har med andre ord sikringspligt for pågældende. Hvorvidt der i det konkrete tilfælde er etableret et tjenesteforhold afhænger blandt andet af, hvilken form for opgave der udføres, og om den udføres af en direkte ansat, et medlem, et særligt medlem eller et ikke-medlem. Vurderingen tager udgangspunkt i foreningens sædvaner og vedtægter, herunder særligt formålet.

I vurderingen vil følgende **momenter** typisk blive inddraget:

a) Momenter, der trækker i retning af, at der foreligger et tjenesteforhold:

- Der foreligger en egentlig **ansættelsesaftale**
- Opgaven ligger uden for foreningens **formål**
- Opgaven går ud over, hvad der er **naturligt og med rimelighed kan forventes** af et medlem/et særligt medlem

- **Opgavens art og omfang.** Større omfattende opgaver trækker i retning af, at der foreligger et tjenesteforhold. Påhviler en opgave kun en enkelt eller få medlemmer, vil dette også trække i retning af, at der foreligger et tjenesteforhold
- Opgaven løses udelukkende i **foreningens interesse** og ikke i medlemmets egen interesse
- Foreningen skulle have **hyret fremmed arbejdskraft** til at løse opgaven, hvis ikke medlemmet havde løst den

b) Momenter, der trækker i retning af, at der *ikke* foreligger et tjenesteforhold:

- Opgaven ligger inden for foreningens **formål**
- Opgaven ligger inden for, hvad der er **naturligt og med rimelighed kan forventes** af et medlem/et særligt medlem
- **Opgavens art og omfang** – påhviler en opgave alle medlemmerne på skift, vil dette trække i retning af, at der ikke foreligger et tjenesteforhold
- Opgaven løses ikke udelukkende i foreningens interesse, men lige så meget i **medlemmets egen interesse**

Alle momenterne vil blive vurderet konkret i de enkelte tilfælde. Foreningens formål vejer tungt, men som anført i kapitel 2 varierer formålet meget fra forening til forening. Hvis en forening i sine vedtægter har beskrevet et meget bredt formål, vil de andre momenter spille en stor rolle. En idrætsforenings formål kan eksempelvis være "...at give rammer til dyrkelse af en konkret idræt i et konkret lokalområde." Hvis formålet alene er afgørende for, hvornår der er etableret et tjenesteforhold mellem foreningen og det enkelte medlem, vil der nærmest aldrig være etableret et ansættelsesforhold, idet langt de fleste opgaver vil kunne indeholdes i formålet. I et sådant tilfælde vil de øvrige momenter blive inddraget i vurderingen med betydelig vægt.

3.1. Direkte ansat

En forening agerer som arbejdsgiver, hvis den har ansat medarbejdere i et egentligt ansættelsesforhold, eksempelvis en andelsboligforening, der har ansat en vicevært. I disse tilfælde vil der ofte foreligge en ansættelsesaftale, og den ansatte vil modtage en form for vederlag for arbejdet. Løn er dog ikke en forudsætning for, at der foreligger et direkte ansættelsesforhold. Foreningen må i disse situationer betragtes som en almindelig arbejdsgiver og har som arbejdsgiver pligt til at [arbejdsskadesikre](#) sine ansatte.

Hvis foreningen har hyret en **selvstændig erhvervsdrivende** til at udføre et bestemt stykke arbejde, vil foreningen derimod ikke have pligt til at arbejdsskadesikre den selvstændige. Det gælder eksempelvis for en boligforening, der hyrer en selvstændig vinduespudser til at komme en gang hver tredje måned og pudse ejendommens vinduer. Vinduespudseren er selvstændig erhvervsdrivende, og der eksisterer ikke et over-/underordningsforhold mellem foreningen og vinduespudseren. Selvom foreningen bestemmer tid, sted og omfang af vinduespudserens arbejde, har foreningen ingen instruktionsbeføjelser over for vinduespudseren. Foreningen agerer derfor ikke som arbejdsgiver for vinduespudseren.

3.2. Medlem

Når et medlem af en forening deltager i foreningens aktiviteter i forbindelse med udøvelse af foreningens formål, betragtes medlemmet ikke som ansat af foreningen, hvis aktiviteten

ikke ligger ud over, hvad der med rimelighed kan forventes af foreningens medlemmer. Foreningen har derfor ikke pligt til at arbejdsskadesikre medlemmet i denne situation. Dette skal ses i lyset af, at sådanne aktiviteter i foreningen også anses for at være i medlemmets egen interesse.

Eksempel 1. Pligtarbejde i sejklub

Under afmontering af et telt fik et medlem af en sejklub en finger i klemme mellem 2 jernstænger. Ifølge oplysninger indhentet af Ankestyrelsen havde alle medlemmer af sejklubben pligt til om nødvendigt at udføre 20 timers "arbejde" for klubben hvert år. Det kunne lige så godt have været et andet medlem, der udførte den pågældende opgave.

Ankestyrelsen vurderede, at den udførte opgave ikke gik ud over, hvad der måtte anses som almindelig deltagelse i sejklubbens aktiviteter. Tilskadekomne kunne herefter ikke betragtes som antaget af sejklubben til den omhandlede opgave, og klubben havde derfor ikke pligt til at arbejdsskadesikre sine medlemmer i sådanne situationer. ([SM U-5-85](#))

Afgørende var, at opgaven ikke gik ud over, hvad der med rimelighed kunne forventes af foreningens medlemmer. Det var ikke kun dette medlem, men derimod alle klubbens medlemmer, der havde forpligtet sig til om nødvendigt at udføre "arbejde" for klubben. Hvis tilskadekomne ikke havde hjulpet med at nedtage teltet, havde et andet medlem hjulpet, og foreningen ville derfor ikke have været nødt til at hyre fremmed arbejdskraft til opgaven.

Udfører medlemmet derimod aktiviteter, der må anses for at gå væsentligt ud over, hvad medlemskabet af foreningen sædvanligvis indebærer, etableres der et tjenesteforhold i lovens forstand, og foreningen har pligt til at [arbejdsskadesikre](#) medlemmet. Et eksempel herpå er et medlem af en andelsboligforening, der en weekend udfører en større tagreparation på andelsboligforeningens bygning.

3.3. Særligt medlem

Foreningen vil normalt ikke have sikringspligt for bestyrelsesmedlemmer og andre medlemmer, der er valgt til særlige tillidshverv i foreningen, så længe de udfører aktiviteter, der er normale for medlemmer med tillidshverv. Udfører et særligt medlem en opgave, der ligger uden for, hvad der normalt kan forventes, har foreningen derimod pligt til at [arbejdsskadesikre](#) det særlige medlem, da der opstår et tjenesteforhold i arbejdsskadesikringslovens forstand.

I vurderingen af, om der foreligger et tjenesteforhold, vil indgå de samme momenter som ved almindelige medlemmer (se indledningen til kapitel 3 og afsnit 3.2.).

Eksempel 2. Bestyrelsesmedlem nedtager boksering

Et bestyrelsesmedlem i en bokseklub pådrog sig et brud på venstre hånd, da han sammen med andre bestyrelsesmedlemmer i klubben var ved at nedtage en boksering efter en bokseopvisning. Det var oplyst, at det var normalt forekommende, at bestyrelsesmedlemmer medvirkede ved opstilling og nedtagning af bokseringe. Denne medvirken var en forudsætning for, at klubben kunne fungere. Arbejdet var fysisk krævende.

Ankestyrelsen vurderede, at det udførte arbejde ikke gik ud over, hvad der måtte anses som almindelig deltagelse i bokseklubbens arbejde. Der var derfor ikke etableret et tjenesteforhold mellem foreningen og bestyrelsesmedlemmet, og foreningen havde ikke pligt til at arbejdsskadesikre bestyrelsesmedlemmet.

Afgørende var, at bestyrelsesmedlemmet udførte en opgave, der lå inden for rammerne af vedkommendes tillidserhverv. ([SM U-13-83](#))

Eksempel 3. Bestyrelsesmedlems rengøring af gymnastiklokalet

Et bestyrelsesmedlem i en gymnastikforening kom til skade under rengøring af gymnastiklokalet. Det var oplyst, at rengøringsarbejdet var ulønnet, og at et andet medlem måtte have udført arbejdet, hvis ikke bestyrelsesmedlemmet havde udført det.

Ankestyrelsen vurderede, at arbejdet gik ud over det arbejde, der normalt er knyttet til forpligtelser i foreningen, herunder som bestyrelsesmedlem af foreningen. Ankestyrelsen fandt derfor, at der var etableret et tjenesteforhold mellem foreningen og bestyrelsesmedlemmet, og at foreningen som følge deraf havde sikringspligt for bestyrelsesmedlemmet. ([SM U-5-82](#))

Rengøring af lokaler er normalt ikke en opgave, der kan indeholdes i en gymnastikforenings formål. Der er derimod tale om en opgave af en sådan karakter og et sådant omfang, at foreningen typisk vil hyre fremmed arbejdskraft til at udføre den. Hvis opgaven kun udføres af et enkelt medlem, vil opgaven gå ud over, hvad der er naturligt for medlemmer af den pågældende forening.

3.4. Ikke-medlemmers arbejde for en forening

I foreningslivet deltager ofte personer i foreningsarrangementer, som ikke er medlemmer af foreningen. Dette forekommer typisk ved stævner eller lignende. Sådanne personer er som udgangspunkt ikke dækket af loven, når de blot deltager i arrangementet. På lige fod med almindelige medlemmer vil personer, der ikke er medlemmer af foreningen, således som udgangspunkt ikke være i et ansættelsesforhold til foreningen, hvis de indgår i foreningens aktiviteter.

Påtager ikke-medlemmer sig opgaver, der ligger uden for foreningens formål, eller opgaver af større omfang, kan de dog på samme vis som almindelige medlemmer blive betragtet som værende i et tjenesteforhold til foreningen og derfor ad denne vej være dækket af arbejdsskadesikringsloven. Ved vurderingen heraf anvendes de momenter, som er anført i indledningen til kapitel 3.

Ikke-medlemmer kan have en sådan tilknytning til en forening, at en aktivitet ikke kun udføres i foreningens interesse, men også i ikke-medlemmets egen interesse. Dette vil særligt være tilfældet, når forældre udfører aktiviteter for den forening, hvor deres barn er medlem. Hvis aktiviteten i væsentlig grad også udføres i ikke-medlemmets egen interesse, har foreningen ikke sikringspligt for ikke-medlemmet.

Eksempel 4. Transport af børn til kamp

En mand omkom ved et færdselsuheld, der indtraf, da han i sin bil kørte 6 drenge til en udenbys fodboldkamp. 2 af drengene var hans sønner. Kørslen skete efter aftale med den lokale idrætsforening. Manden havde i løbet af de seneste 7 måneder kørt 10 gange for foreningen. Han var ikke medlem af foreningen, men hans sønner spillede på et af foreningens fodboldhold. Han var interesseret i foreningens virke og påtog sig en meget stor del af besværet med befordringen af det pågældende hold. Han blev godtgjort med 75 øre pr. kørt km. Kørselsordningen var ret løs, men var alligevel en betingelse for, at foreningens økonomi kunne balancere. Også andre forældre til børn i foreningen hjalp med kørsel til forskellige arrangementer.

Ankestyrelsen fandt, at kørslen måtte ses som udtryk for afdødes interesse i de arrangementer, hvori hans børn deltog, og at der derfor ikke forelå et tjenesteforhold mellem ham og foreningen. ([SM U-3-83](#))

Det afgørende i denne sag var, at kørslen ikke udelukkende skete i foreningens interesse, men derimod hovedsageligt skete i ikke-medlemmets (mandens) egen interesse.

Udføres aktiviteten hovedsageligt i foreningens interesse, vil foreningen derimod have sikringspligt for ikke-medlemmet.

Eksempel 5. Tredjemand yder hjælp ved andelsboligforenings arbejdsweekend

En andelsboligforening afholder to gange årligt en arbejdsweekend, hvor andelshaverne sammen udfører forefaldende arbejde på fællesarealerne. I forbindelse med en arbejdsweekend tilbyder en af andelshavernes venner sin hjælp. Han vil gerne male legehuset og redskabshuset.

Andelsboligforeningen har pligt til at arbejdsskadesikre vennen, idet vennens arbejdsindsats udelukkende sker i foreningens interesse og ikke i egen interesse.

En forening skal ligeledes [arbejdsskadesikre](#) ikke-medlemmer, der eksempelvis deltager i **indsamlinger, mærkesalg** og lignende arbejde for foreningen, da dette arbejde i langt overvejende grad udføres i foreningens interesse.

3.5. Enkeltstående arrangementer

Mange foreninger afholder enkeltstående arrangementer for at rejse penge til eller skabe opmærksomhed omkring foreningen. Der kan være tale om arrangementer som bankoaftener, indsamlinger eller loppemarkeder. Ofte vil disse arrangementer ikke være nævnt som en del af foreningens formål, men mange af arrangementerne afholdes for at fremme og opfylde foreningens formål.

Hvis der er tale om tilbagevendende arrangementer (eksempelvis det årlige julemarked), som de fleste medlemmer deltager i, vil der være sædvane for, at arrangementerne afholdes, og at det ikke kun er et enkelt eller meget få medlemmer, som udfører opgaven.

I sådanne tilfælde vil der normalt ikke foreligge et tjenesteforhold mellem medlemmerne og foreningen, og foreningen vil derfor ikke have pligt til at arbejdsskadesikre medlemmerne.

Der kan dog forekomme ekstraordinære arrangementer, hvor der er tale om aktiviteter, der ligger ud over, hvad der er sædvanligt for medlemmerne af foreningen. Der kan også forekomme arrangementer, hvor der udføres opgaver af en sådan omfattende karakter og et sådant omfang, at der etableres et tjenesteforhold mellem foreningen og medlemmet. Det vil eksempelvis være tilfældet, hvis der udføres opgaver, som foreningen ellers skulle have hyret fremmed arbejdskraft til at udføre. Foreningen vil i disse tilfælde have pligt til at arbejdsskadesikre personer, der indgår i disse aktiviteter.

Hvis foreningens formål er velgørende arbejde og foreningen har til hensigt at skaffe midler hertil ved frivilligt arbejde ved forskellige arrangementer, vil foreningen ikke have sikringspligt for de personer, der deltager i det frivillige arbejde. Dette begrundes i, at det frivillige arbejde ved arrangementerne vil være en del af foreningsmedlemmernes sædvanlige foreningsaktivitet og desuden en måde at opfylde foreningens formål på.

4. Den lovpligtige arbejdsskadesikring – ulykker og erhvervssygdomme

En forening, der agerer som arbejdsgiver, har pligt til at arbejdsskadesikre sine ansatte både mod ulykker og mod erhvervssygdomme (lovens § 50, stk. 1 og § 55, stk. 1).

Ved ansatte forstås direkte ansatte, medlemmer, særlige medlemmer og ikke-medlemmer, der udfører arbejde af en sådan karakter, at der er etableret et tjenesteforhold mellem foreningen og de pågældende personer.

Foreningens medlemmer, særlige medlemmer og ikke-medlemmer, der rækker foreningen en hjælpende hånd, vil ikke kunne få erstatning efter loven, hvis de opgaver, de udfører for foreningen, ikke har karakter af arbejde i lovens forstand. Det gælder også, selvom foreningen har tegnet en lovpligtig arbejdsskadesikring og tilmeldt sig ordningen hos AES. Foreningens medlemmer er altså ikke automatisk omfattet af loven, blot fordi foreningen har tegnet arbejdsskadesikring.

4.1. Hvor tegnes den lovpligtige arbejdsskadesikring?

Forsikring mod ulykker tegnes i et forsikringssselskab, som tegner arbejdsskadeforsikringer. Dette gør de fleste almindelige forsikringssselskaber.

For at sikre de "ansatte" mod erhvervssygdomme skal foreningen tilmelde sig [Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring \(AES\)](#).

4.2. Hvilke ydelser dækker den lovpligtige arbejdsskadesikring?

Den lovpligtige arbejdsskadesikring dækker dels de administrative omkostninger ved sagens behandling og dels den eventuelle godtgørelse og erstatning, som tilskadekomne vil være berettiget til efter arbejdsskadesikringsloven. Der kan blandt andet blive tale om godtgørelse for varigt mén, erstatning for tab af erhvervsevne og refusion af udgifter til behandling, medicin og hjælpemidler.

Ydelserne kommer kun til udbetaling, hvis en ulykke eller erhvervssygdom anerkendes efter arbejdsskadesikringsloven.

4.3. Hvilke konsekvenser har det for tilskadekomne, hvis foreningen ikke har tegnet lovpligtig arbejdsskadesikring?

Hvis tilskadekomne har fået en skade under udførelse af arbejde for foreningen og det vurderes, at skaden er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, vil tilskadekomne få udbetalt den erstatning, pågældende er berettiget til efter loven. Det får ingen konsekvenser for tilskadekomne, at foreningen har undladt at tegne lovpligtig arbejdsskadesikring.

4.4. Hvilke konsekvenser har det for foreningen, hvis denne ikke har tegnet lovpligtig arbejdsskadesikring?

En forening kan straffes med bøde, hvis den har undladt at tegne forsikring i en situation, hvor den agerer som arbejdsgiver (lovens § 82, stk. 1).

Derudover skal foreningen afholde de administrative omkostninger ved sagens behandling og den eventuelle godtgørelse og erstatning, som tilskadekomne er berettiget til efter arbejdsskadesikringsloven. Størrelsen af godtgørelsen og erstatningen svinger meget, afhængig af den konkrete skades art og omfang samt den tilskadekomnes erhvervsmæssige forhold. Godtgørelser og erstatninger på flere hundrede tusind kroner eller mere kan forekomme. Undladelse af at tegne lovpligtig arbejdsskadesikring kan derfor have store økonomiske konsekvenser for en forening.

5. Den private ulykkesforsikrings betydning

5.1. Skaden er omfattet af arbejdsskadesikringsloven

Hvis det konkret vurderes, at der er etableret et tjenesteforhold mellem tilskadekomne og foreningen, og tilskadekomne i øvrigt opfylder betingelserne for erstatning efter arbejdsskadesikringsloven, vil tilskadekomne modtage godtgørelse og erstatning fra arbejdsskadesikringen. Tilskadekomne vil samtidig kunne få udbetalt godtgørelse fra sin **heltidsulykkesforsikring**, hvis tilskadekomne har anmeldt skaden til sit ulykkesforsikringssselskab og selskabet har vurderet, at tilskadekomne har været udsat for en ulykke, der opfylder kravene i policen.

Tilskadekomne vil derimod ikke kunne modtage godtgørelse fra sin **fritidsulykkesforsikring**, idet denne kun dækker skader sket i fritiden, hvilket ikke vil være tilfældet, når skaden er omfattet af arbejdsskadesikringsloven.

5.2. Skaden er ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven

Hvis det konkret vurderes, at tilskadekomne har fået en skade under udførelse af en opgave, der ligger inden for, hvad der normalt kan forventes af et medlem/særligt medlem/ikke-medlem, vil der ikke være tale om et tjenesteforhold mellem foreningen og tilskadekomne. I disse situationer er skaden ikke indtrådt på arbejdet, men derimod i fritiden. Tilskadekomne kan derfor ikke få godtgørelse og erstatning efter arbejdsskadesikringsloven, men kan derimod kun få godtgørelse for sin skade, hvis pågældende har tegnet en heltids- eller fritidsulykkesforsikring, eller hvis foreningen har tegnet en kollektiv ulykkesforsikring.

En anden situation foreligger, hvis det konkret vurderes, at der er etableret et tjenesteforhold mellem tilskadekomne og foreningen, men at skaden ikke kan dækkes

efter arbejdsskadesikringsloven, fordi der ikke foreligger en ulykke eller en erhvervssygdom i lovens forstand. I disse tilfælde vil tilskadekomne alene kunne få godtgørelse for skaden, hvis pågældende eller foreningen har tegnet en heltidsulykkesforsikring og der foreligger en ulykke, der opfylder kravene i policen. Skaden er sket under arbejde og ikke i fritiden, hvorfor en fritidsulykkesforsikring ikke kan dække skaden.

Speciel del

6. Idrætsforeninger

6.1. Særlige organisatoriske og forsikringsmæssige forhold

Hovedparten af de danske idrætsforeninger er medlem af et specialforbund eller en hovedorganisation. Er en forening medlem af et specialforbund under Danmarks Idræts-Forbund (DIF), er foreningen samtidig medlem af Danmarks Idræts-Forbund. En forening kan også være medlem af Danske Gymnastik & Idrætsforeninger (DGI).

DIF og DGI har i fællesskab tegnet forsikringer på foreningernes vegne. På hjemmesiden www.idraettensforsikringer.dk er det muligt at læse mere om, hvad disse forsikringer dækker.

For så vidt angår arbejdsulykker har DIF og DGI tegnet to forsikringer, dels den lovpligtige arbejdsskadesikring og dels en frivillig arbejdsskadesikring.

Den lovpligtige forsikring dækker i det omfang, en tilskadekommen er omfattet af arbejdsskadesikringsloven, og den frivillige forsikring dækker i de fleste øvrige tilfælde. For mere præcise oplysninger kan DIF eller DGI kontaktes.

Den lovpligtige arbejdsskadesikring dækker med andre ord direkte ansatte i foreningen og de medlemmer, der varetager opgaver, der går ud over, hvad der med rimelighed kan forventes af et medlem af foreningen. Forsikringen dækker også ikke-medlemmer, der påtager sig opgaver, der ligger uden for foreningens formål, eller opgaver af større omfang. Disse ikke-medlemmer betragtes som værende i et tjenesteforhold til foreningen.

Konsekvensen af, at DIF og DGI har tegnet en kollektiv lovpligtig arbejdsskadesikring, er, at den enkelte forening, som er medlem af enten DIF eller DGI, ikke selv skal tegne en lovpligtig arbejdsskadesikring.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at den kollektive lovpligtige arbejdsskadesikring *ikke* dækker

- kontraktansatte idrætsudøvere
- klubber etableret i selskabsform

Klubben skal i disse tilfælde selv sørge for at tegne lovpligtig arbejdsskadesikring.

En **støtteforening** vil typisk være organiseret som en selvstændig forening med egne vedtægter, bestyrelse med videre, og vil ikke være medlem af DIF eller DGI. De selvstændige støtteforeninger er derfor ikke omfattet af de af DIF og DGI tegnede kollektive arbejdsskadesikringer.

6.2. Direkte ansatte

Har en idrætsforening eksempelvis ansat en rengøringshjælp eller en træner på kontrakt, vil der foreligge et direkte ansættelsesforhold mellem foreningen og rengøringshjælpen/træneren. Foreningen agerer som arbejdsgiver og vil som følge heraf have pligt til at [arbejdsskadesikre](#) den direkte ansatte.

6.2.1. Afgrænsningen mellem professionelle og amatørsportsudøvere

En forening har sikringspligt for en professionel sportsudøver i kraft af tjenesteforholdet. Den professionelle idrætsudøver har indgået en decideret ansættelsesaftale med foreningen og modtager typisk en eller anden form for vederlag, når de nærmere betingelser i ansættelsesaftalen er opfyldt. Den professionelle sportsudøver er direkte ansat af foreningen og er undergivet foreningens instruktions- og tilsynsbeføjelse. Foreningen har som arbejdsgiver pligt til at arbejdsskadesikre den professionelle idrætsudøver.

Amatøridrætsudøvere er kendetegnet ved at dyrke idræt uden at indgå i et direkte ansættelsesforhold til foreningen. Foreningen har som udgangspunkt ikke pligt til at arbejdsskadesikre amatøridrætsudøvere. Denne form for idrætsudøvere kan dog udføre opgaver af en sådan karakter og et sådant omfang, at der efter en konkret vurdering er etableret et tjenesteforhold mellem amatøridrætsudøveren og foreningen (de nærmere kriterier herfor er opregnet i kapitel 3).

I praksis kan det i nogle tilfælde være svært at vurdere, om en idrætsudøver er professionel og dermed direkte ansat, eller om pågældende reelt er at betragte som en amatøridrætsudøver. I vurderingen heraf vil indgå en række **momenter**:

- Om der foreligger en ansættelsesaftale. Et professionelt tjenesteforhold skal hvile på en aftale. Denne aftale kan enten være mundtlig eller skriftlig. I teorien kan et tjenesteforhold også hvile på en stiltiende aftale, men dette forekommer formentlig sjældent i praksis
- I hvilket omfang idrætsudøveren kan opsigte aftalen/kontrakten med foreningen. Hvis en idrætsudøver kan skifte klub eller stoppe idrætsudøvelsen i løbet af en aftaleperiode, uden at dette får særlige konsekvenser, taler det for, at pågældende ikke er professionel idrætsudøver
- Om der er et **over-/underordningsforhold** mellem idrætsudøveren og foreningen med dertil hørende instruktions- og tilsynsbeføjelser for foreningen. En professionel idrætsudøver udøver sin idræt efter foreningens nærmere instruktion, og foreningen har bestemmelsesret og tilsynsret med den måde, hvorpå idrætsudøveren opfylder sin del af ansættelsesaftalen
- I hvilket omfang idrætsudøveren har **pligt til at træne og deltage i kampe**. En forenings aftale med en professionel idrætsudøver er typisk kendetegnet ved, at den indeholder en nærmere beskrivelse af idrætsudøverens mødepligt, herunder at pågældende har pligt til at melde afbud til foreningens ledelse, og at

manglende overholdelse af pligter medfører sanktioner for idrætsudøveren. Forpligtelserne minder meget om de forpligtelser, en ansat har over for sin arbejdsgiver på det "almindelige" arbejdsmarked

- Om idrætsudøveren har **forpligtelser over for sponsorer**. Idrætsudøveren kan ved aftalen med foreningen have fået indskrænket sin mulighed for at reklamere for egne sponsorer, eksempelvis ved, at pågældende er forpligtet til at bære kampdragt med foreningens sponsorer. Hvis idrætsudøveren også er pålagt begrænsninger i at reklamere for egne sponsorer uden for foreningens regi, vil dette trække i retning af, at der foreligger et over-/underordningsforhold og dermed et tjenesteforhold mellem foreningen og idrætsudøveren
- Om foreningen har **sanktionsmuligheder** over for idrætsudøveren, hvis pågældende ikke overholder vilkårene i den indgåede aftale/kontrakt. Hvis foreningen har sanktionsmuligheder, indikerer dette, at der foreligger et over-/underordningsforhold mellem foreningen og idrætsudøveren. Dette gælder i høj grad sanktioner af økonomisk karakter (eksempelvis betaling af en bod), men kan efter omstændighederne også være tilfældet ved sanktioner af mere sportslig karakter (eksempelvis at idrætsudøveren bliver sat af holdet i en periode)
- Om foreningen **dækker idrætsudøverens omkostninger** i forbindelse med sportsudøvelsen (eksempelvis diæter og transportudgifter). Mange foreninger afholder sådanne udgifter, uanset om der er tale om professionelle idrætsudøvere eller amatøridrætsudøvere. Har dækningen dog et sådant omfang, at der kan være tale om "skjult" aflønning, kan dette indikere, at der foreligger et tjenesteforhold mellem idrætsudøveren og foreningen
- Om idrætsudøveren modtager **vederlag** i form af direkte aflønning eller indirekte aflønning såsom beklædningsgenstande med videre. Aflønning indikerer, at der foreligger et tjenesteforhold mellem idrætsudøveren og foreningen, men aflønning er dog ikke i sig selv en betingelse for, at der foreligger et tjenesteforhold

Der foretages en helhedsvurdering i hvert enkelt tilfælde, og det er sjældent, at det kun er et enkelt af momenterne, der udløser sikringspligt for foreningen.

Eksempel 6. Forening af cykelryttere

En gruppe af cykelryttere havde dannet en forening bestående af dem selv og enkelte passive medlemmer. Cykelrytterne havde hver lavet en ansættelseskontrakt, der forpligtede dem til at stille op til et vist antal løb om året, til at få et vist antal sponsorarrangementer og til at deltage i en træningslejr af 7 dages varighed i udlandet. Rytterne måtte ifølge kontrakten kun påtage sig arbejde 37 timer ugentligt, og dette arbejde måtte ikke ligge i weekenden. Rytterne modtog ikke vederlag, men havde ikke udgifter til rejser, løb, tøj med videre. Rytterne skulle selv afholde udgifter til cykel. Cykelrytterne betalte ikke kontingent, og klubbens indtægter kom fra en række sponsorer, der fik reklameværdi i form af reklamer på cykeltøj og arrangementer med

rytterne. Sanktionen for en rytters grove misligholdelse af kontrakten var alene udelukkelse af foreningen.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at rytterne ikke var omfattet af arbejdsskadesikringslovens personkreds (det vil sige, at de ikke var at anse for professionelle idrætsudøvere), og at foreningen derfor ikke havde pligt til at arbejdsskadesikre rytterne. Der blev lagt vægt på, at der var en høj grad af identifikation mellem rytterne og foreningen (der var således ikke et over-/underordningsforhold mellem rytterne og foreningen), og at rytterne alene modtog vederlag i form af foreningens afholdelse af udgifter til rejser med videre. Der blev ikke udbetalt løn og feriepenge. At ansættelseskontrakten indeholdt visse forpligtelser for rytterne, herunder indskrænkning af omfanget af rytternes civile arbejde, var ikke tilstrækkeligt til, at rytterne kunne betragtes som ansatte i arbejdsskadesikringslovens forstand.

Eksempel 7. Professionel cykelrytters deltagelse på landsholdet

En professionel cykelrytter deltog på det danske landshold i et cykelløb i udlandet. Rytteren deltog for at repræsentere Danmark, men han var ikke tvunget til at deltage. I overensstemmelse med almindelig pligt bar han en landsholdstrøje. Han havde et amerikansk firma som sponsor, men havde som professionel cykelrytter hovedsageligt sine indtægter fra præmier af forskellig karakter.

Danmarks Cykel Union havde stillet træner, holdleder og øvrige hjælpere til rådighed for landsholdet. Unionen stod for planlægningen af arrangementet, herunder at meddele planer over løb, træningstidspunkter og hviletider. Rytteren modtog ikke løn for deltagelsen på landsholdet, men unionen afholdt udgifterne i forbindelse med hans deltagelse i løbet.

Ankestyrelsen fandt, at der ikke forelå et ansættelsesforhold i arbejdsskadesikringslovens forstand. Ankestyrelsen lagde vægt på, at rytteren var udtaget og deltog på lige fod med de øvrige deltagere i løbet og ikke i sin egenskab af professionel cykelrytter. Ankestyrelsen lagde desuden vægt på, at han ikke var kontraktligt forpligtet til at deltage i cykelløbet, men at deltagelsen var frivillig.

Det forhold, at Danmarks Cykel Union havde afholdt udgifter i forbindelse med hans deltagelse og i øvrigt havde været medvirkende ved tilrettelæggelsen af arrangementet og stillet træner til rådighed, medførte ikke i sig selv, at Danmarks Cykel Union kunne betragtes som arbejdsgiver i lovens forstand. Ankestyrelsen lagde ved denne vurdering vægt på, at Danmarks Cykel Union ikke havde egentlige instruktions- eller sanktionsbeføjelser. ([SM U-4-96](#))

Eksempel 8. Speedwaykører havde indgået kontrakt med lokal klub

En speedwaykører havde indgået kørerkontrakt med en lokal speedwayklub. Det fremgik af kontrakten, at han per løb fik udbetalt et mindre beløb, der var opdelt i et rejsetilskud og pointpenge/materieltilskud. Han var forpligtet til at stå til rådighed for klubben ved samtlige superligaløb og til at deltage i

minimum 10 superligaløb om året. Udeblev han fra et løb, betragtedes kontrakten som misligholdt, og han skulle betale en bod. Han skulle stå til rådighed for klubsponsorere i det omfang, klubben ønskede det.

Ankestyrelsen fandt, at der mellem speedwaykøreren og den lokale klub forelå et ansættelsesforhold i arbejdsskadesikringslovens forstand. Ankestyrelsen lagde vægt på, at det i kontrakten nærmere var fastsat, hvornår køreren havde pligt til at være til rådighed og deltage i superligaløb for klubben. I kontrakten var også fastlagt de økonomiske betingelser for deltagelse, herunder sanktionsmuligheder i tilfælde af misligholdelse af kontrakten. Ankestyrelsen lagde også vægt på, at den lokale speedwayklub havde en økonomisk interesse i, at han kørte løbene og var forpligtet til at deltage i løbene. ([SM U-4-96](#))

6.3. Idrætsudøvere med Team Danmark-støtte

Idrætsudøvere, som modtager støtte fra Team Danmark, er ikke i et tjenesteforhold til Team Danmark. Disse udøvere betragtes som udgangspunkt som værende under uddannelse til eliteidrætsudøvere. Karakteren af støtten må dog vurderes konkret, men i de fleste tilfælde gives støtten gennem et specialforbund, der stiller trænere og træningsfaciliteter til rådighed og yder tilskud til rejseudgifter med videre. Der kan i disse situationer ikke siges at bestå et tjenesteforhold, alene fordi idrætsudøveren modtager støtte fra Team Danmark.

6.4. Medlemmer

Medlemmer af en idrætsforening vil som udgangspunkt ikke være i et tjenesteforhold til foreningen. Hvis medlemmet udfører opgaver af en sådan karakter og et sådant omfang, at det efter en konkret vurdering går ud over, hvad der kan forventes af medlemmer i den pågældende forening, kan der dog være etableret et tjenesteforhold mellem idrætsudøveren og foreningen. Foreningen vil i disse situationer have pligt til at [arbejdsskadesikre](#) medlemmet. De generelle kriterier for, hvornår der er etableret et tjenesteforhold, er opregnet i kapitel 3.

6.4.1. Ulønnede trænere, instruktører, ledere og officials

Eksempel 9. Ulønnet træner dræbt i trafikulykke

Et medlem af en idrætsforening fungerede blandt andet som ungdomstræner. Han trænede de unge i sin fritid og modtog ikke løn herfor. Ud over træning ledsagede han de unge til kampe. Under transport til et stævne blev hans bil impliceret i et trafikuheld, og han omkom.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at der var sikringspligt for foreningen. Styrelsen lagde vægt på, at det var i foreningens interesse, at dens unge udøvere havde en træner, som foruden den daglige træning også rejste rundt med de unge til stævner. Styrelsen lagde desuden vægt på, at arbejdet væsentligt gik ud over, hvad der kunne forventes af foreningens medlemmer. Foreningen ville have været nødt til at ansætte en træner, hvis ikke arbejdet var blevet udført frivilligt.

Eksempel 10. Ulønnede dommere, officials og instruktører i et bådelaug

Et bådelaug arrangerede stævner, hvor ulønnede dommere, officials og instruktører deltog i aktiviteter på land og på vandet. Bådelaugets egne trænere og instruktører var også tilknyttet stævnerne, hvor de blandt andet stod for den daglige træning.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at bådelauget havde sikringspligt for begge grupper af personer, og at begge grupper af personer derfor var dækket af den af Danmarks Idræts-Forbund tegnede forsikring, som bådelauget var medlem af.

Eksempel 11. Ulønnet amsleder hjælp med at nedtage telt

Tilskadekomne var frivillig, ulønnet amsleder for DGI. Dette indebar deltagelse i planlægningsmøder og varetagelse af forefaldende opgaver af praktisk karakter i forbindelse med afvikling af stævner og arrangementer. I forbindelse med et landsstævne var et telt til 1.000 personer ved at blæse omkuld i stormen, hvilket udgjorde en fare for andre. Tilskadekomne hjalp med at nedtage teltet, men kom til skade i forbindelse hermed.

Der var tale om et stort landsstævne, der kun blev afholdt hver 4. år. Det var således en stor ekstraordinær opgave at arrangere og afvikle stævnet. Tilskadekomnes administrative opgaver i forbindelse med dette stævne var af et sådant omfang og en sådan karakter, at der var tale om et egentligt stykke arbejde i arbejdsskadesikringslovens forstand. Hertil kom, at tilskadekomnes hjælp til at nedtage det store telt var akut nødvendig. Der var på dette grundlag tale om en indsats, der i omfang gik ud over, hvad et medlemskab af foreningen normalt indebar. Foreningen havde derfor pligt til at arbejdsskadesikre tilskadekomne.

Eksempel 12. Medlem af automobilsportsforening agerede som official

Et medlem af en automobilsportsforening kom til skade under et løb på Jyllandsringen. Medlemmet varetog opgaven som brand- og flagpost, en såkaldt swing off. Foreningens formål var at lave motorløb, og det var foreningen, der havde arrangeret løbet på Jyllandsringen. Tilskadekomne var menigt medlem af foreningen, og det var ikke et sædvanligt led i medlemskabet at være official/swing off. For at kunne være swing off skulle man have gennemgået en uddannelse og være certificeret, hvilket en stor del af foreningens medlemmer efterhånden var blevet, men certification var ikke et krav for at blive medlem af foreningen. Der blev ikke udbetalt løn til de personer, der varetog opgaven som official.

Ved udpegningen af swing off-officials var det kun afgørende, om de pågældende personer havde certification til swing off. Det var ikke afgørende, om de var medlemmer af foreningen.

Arbejdsskadestyrelsen fandt, at tilskadekomne som official måtte sidestilles med en dommer eller træner, der udfører et sådant særligt hverv, der i sin art og omfang ligger ud over, hvad der med rimelighed kan forventes af

foreningens medlemmer. Foreningen havde derfor pligt til at arbejdsskadesikre tilskadekomne.

Eksempel 13. Sportsdykkerforening – instruktører og medlemmer, der vedligeholder dykkermateriel

En sportsdykkerforening bestående af 100 medlemmer havde som formål at arrangere dykkerture og socialt samvær for klubbens medlemmer. Derudover arrangerede foreningen et årligt dykkerkursus af 2½ månedes varighed to aftener om ugen samt 2 kompressorkurser af 6 timers varighed. Under kurserne fungerede nogle få af klubbens medlemmer som instruktører. En ekstern instruktør stod for et årligt speedbåds kursus. Endelig var to medlemmer beskæftiget med vedligeholdelse og reparation af klubbens udstyr cirka 10 timer per måned. Disse to medlemmer havde ingen særlig uddannelse i vedligeholdelse af dykkerudstyr.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at foreningen havde sikringspligt for medlemmer, der fungerede som instruktører under dykker- og kompressorkurser, og for medlemmer, der reparerede og vedligeholdt dykkermateriel. Styrelsen lagde vægt på, at medlemmerne udførte opgaver, der faldt uden for foreningens formål og uden for, hvad der normalt kunne forventes af det konkrete medlem. Det var således kun nogle få af medlemmerne, der varetog opgaven. Styrelsen lagde også vægt på, at foreningen ville være nødsaget til at lade kurser afholde og vedligeholdelse af materiel udføre af en ansat eller af anden betalt arbejdskraft, hvis ikke medlemmerne havde udført opgaven.

6.4.2. Øvrige medlemmer

Eksempel 14. Tandempiloterne

En gruppe personer var medlem af en tandemforening under Dansk Blindesamfund. Foreningens formål var at arrangere tandemcykelture for svagtsende personer. En seende person var tandempilot og kørte cyklen.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at foreningen ikke havde pligt til at arbejdsskadesikre tandempiloterne. Tandempilotens indsats lå inden for foreningens formål, og det var i de seende medlemmers egen interesse at få motion og kammeratskab i forbindelse med cykelturene.

Eksempel 15. Bordtennisklub – medlem hjalp ved større stævne

Et medlem af en bordtennisklub kom til skade, da han hjalp med at opstille bordtennisborde til brug for et større stævne, der var arrangeret af klubben. Klubben havde siden sin start i 1961 afviklet cirka 120 større bordtennisarrangementer. Det var sædvanligt, at medlemmerne blev opfordret til at hjælpe og rent faktisk også udførte det praktiske arbejde ved arrangementer af denne karakter. Uden medlemmernes hjælp havde det ikke været muligt at gennemføre arrangementerne.

Klubben havde omkring 250 medlemmer, og af dem var der cirka 30, der kom mest og hjalp til ved arrangementerne. Medlemmerne havde ingen pligt til at hjælpe til. Stævnet, hvor tilskadekomne kom til skade, var det første af sin art i Danmark.

Tilskadekomnes belønning for at yde hjælp var tilskud til eller rabat under rejser.

Ankestyrelsen fandt, at det udførte arbejde ikke gik ud over, hvad der måtte anses for almindelig deltagelse i bordtennisclubbets arbejde. Tilskadekomne kunne derfor ikke anses som ansat af klubben til det pågældende arbejde.

Østre Landsret har tiltrådt Ankestyrelsens afgørelse. ([SM U-8-87](#))

6.5. Særlige medlemmer – bestyrelsesmedlemmer

Foreningen vil normalt ikke have sikringspligt for særlige medlemmer, så længe de udfører aktiviteter, der er normale for særlige medlemmer. Udfører et særligt medlem derimod en opgave, der ligger uden for, hvad der normalt kan forventes, har foreningen pligt til at [arbejdsskadesikre](#) medlemmet.

Eksempel 16. Bestyrelsesmedlem/instruktør introducerede nyt redskab

Tilskadekomne var antaget som instruktør i en gymnastikforening, hvor han også var medlem af foreningens bestyrelse. Han kom til skade, da han var ved at introducere et nyindkøbt gymnastikredskab. Foreningens instruktører og bestyrelsesmedlemmer deltog i introduktionen, der havde til formål navnlig at vise instruktørerne, hvordan redskabet kunne bruges i foreningens arbejde. Det var oplyst, at det var en bestyrelsesopgave at deltage i fremvisningen af mulige nyanskaffelser. Tilskadekomne var ikke som bestyrelsesmedlem pålagt at prøve redskabet. Han prøvede redskabet i sin egenskab af instruktør.

Ankestyrelsen fandt, at tilskadekomne kom til skade i sin egenskab af instruktør. Afprøvningen af redskabet var et naturligt led i tilskadekomnes ansættelse som instruktør i foreningen. Der var tale om en deltagelse fra tilskadekomnes side, som lå ud over, hvad der normalt kunne kræves af et bestyrelsesmedlem i en gymnastikforening. I kraft af sit ansættelsesforhold som instruktør var tilskadekomne derfor omfattet af arbejdsskadesikringsloven. ([SM U-40-01](#))

Eksempel 17. Bestyrelsesformand agerede som træner

På grund af mangel på trænere varetog en bestyrelsesformand i en bokseklub træningen i klubben 5 timer om ugen. I forbindelse med dette trænerarbejde fik han en knæskade.

Ankestyrelsen fandt, at trænerarbejdet lå ud over, hvad der kunne siges at være et almindeligt led i formandshvervet og almindelig deltagelse i bokseklubben's virksomhed. Der forelå derfor et tjenesteforhold mellem bokseklubben og tilskadekomne.

Se også eksempel 2 (Bestyrelsesmedlem nedtager boksering), og eksempel 3 (Bestyrelsesmedlems rengøring af gymnastiklokale) i afsnit 3.3.

6.6. Ikke-medlemmer

Ikke-medlemmer vil som udgangspunkt ikke stå i et tjenesteforhold til foreningen. Særligt hvis en opgave også udføres i ikke-medlemmets egen interesse, vil foreningen ikke have sikringspligt for ikke-medlemmet.

Se eksempel 4 (Transport af børn til kamp) i afsnit 3.4.

6.7. Enkeltstående arrangementer

Hvorvidt en forening har pligt til at arbejdsskadesikre de medlemmer, der udfører opgaver ved et enkeltstående arrangement, afhænger blandt andet af, om der er tale om tilbagevendende arrangementer, hvor mange medlemmer der deltager, og hvor omfattende en opgave der udføres. Der henvises til afsnit 3.5. for en uddybende beskrivelse af de generelle momenter, der medtages i vurderingen.

Eksempel 18. Frivillig hjælp ved koncert

Et medlem af en boldklub er frivillig medhjælper til en koncert. Medlemmets indsats består i at passe garderobe i 4½ time. Mange af klubbens medlemmer hjælper til, idet klubben herved får et økonomisk tilskud. Det er normalt, at klubben stiller frivillig arbejdskraft til rådighed ved sådanne arrangementer.

Boldklubben vil ikke have pligt til at arbejdsskadesikre medlemmet i denne situation. Medlemmets indsats ligger inden for, hvad der normalt kan forventes af foreningens medlemmer. Det er normalt, at medlemmerne hjælper til ved sådanne arrangementer, og langt de fleste af medlemmerne deltager. Medlemmets indsats gøres såvel i foreningens interesse som i medlemmets egen interesse, idet medlemmet via flere indtægter til foreningen opnår et billigere kontingent.

6.8. Støtteforeninger

Mange idrætsforeninger har støtteforeninger, hvis formål er at yde støtte, typisk økonomisk støtte, til idrætsforeningen. Målet nås normalt ved, at støtteforeningens medlemmer udfører diverse opgaver ved arrangementer. Så længe medlemmerne udfører opgaver inden for støtteforeningens formål, vil støtteforeningen ikke have sikringspligt for medlemmerne. Udfører medlemmerne opgaver, der går ud over, hvad der kan forventes af støtteforeningens medlemmer, vil foreningen dog have pligt til at [arbejdsskadesikre](#) medlemmerne.

Eksempel 19. Indsamling af flasker

En støtteforening til en idrætsforening havde til formål at indsamle flasker.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at støtteforeningen ikke havde sikringspligt for medlemmer, der deltog i indsamlingen af flasker, da disse udøvede aktiviteter, der var omfattet af foreningens formål, og indsatsen i øvrigt ikke gik væsentligt ud over, hvad der var normalt for medlemmerne af foreningen.

Eksempel 20. Arbejde i forbindelse med udlejning af stort festtelt

En støtteforening til en idrætsforening arrangerede bankospil, loppemarked, cykelløb med videre. Dette betegnedes som sædvanlige aktiviteter for foreningen. Herudover havde støtteforeningen en presenningshal til rådighed i perioden 1. maj-1. oktober. Hallen blev udlejet til private for 6000 kr. per uge. Medlemmerne leverede hallen, stillede den op, nedtog den og afhentede den igen. Teltet målte 3 meter i højden, 10 meter i bredden og 24 meter i længden. Foreningens vedtægter indeholdt en meget bred formålsbestemmelse, der gjorde det muligt at afkræve forholdsvis store arbejdsindsatser af medlemmerne.

På trods af formålsbestemmelsens brede formulering udtalte Arbejdsskadestyrelsen, at et medlems deltagelse i udlejning af hallen var en opgave af en sådan art og et sådant omfang, at opgavens udførelse måtte sidestilles med et arbejdsmæssigt forhold, som medførte forsikringspligt for foreningen.

Eksempel 21. Indsamling til loppemarkeder og anlæggelse af tennisbane

En støtteforening havde som formål at støtte en idrætsforening, ved at støtteforeningens medlemmer bistod med indsamling til loppemarkeder og ydede en hjælpende hånd ved idrætsforeningens arrangementer. Det var desuden oplyst, at nogle af medlemmerne skulle deltage i anlæggelse af en tennisbane.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at støtteforeningen ikke havde sikringspligt for de medlemmer, der deltog i indsamlingerne til loppemarkeder og i øvrigt gav en hjælpende hånd ved idrætsforeningens arrangementer. Styrelsen lagde vægt på, at opgaverne blev udført til fremme og opfyldelse af foreningens formål, og at medlemmerne udførte opgaven af interesse.

Styrelsen udtalte desuden, at foreningen havde sikringspligt over for de medlemmer, der deltog i egentlige anlægsarbejder, herunder hjælp til anlæggelse af tennisbane. Styrelsen lagde vægt på, at dette arbejde gik ud over foreningens formål, og at arbejdet havde en sådan karakter og et sådant omfang, at det lå væsentligt ud over, hvad der kunne forlanges af et medlem af støtteforeningen.

7. Grundejerforeninger, andelsboligforeninger og ejerforeninger

Formålet med disse foreninger er at varetage udførelsen af pligter, der påhviler foreningens medlemmer i fællesskab. Det kan være vedligeholdelse af fælles veje, stier, kloakanlæg, vandforsyningsanlæg, parkeringspladser, grønne arealer og foreningens ejendom.

7.1. Direkte ansatte

Mange af foreningerne vil have hyret en **vicevært**, der normalt vil være direkte ansat af foreningen. Oftest vil viceværten være ansat på kontrakt. Viceværten kan selv være

medlem af foreningen, men behøver ikke at være det. Hvis et enkelt medlem af foreningen påtager sig arbejdsopgaver, der er normale for en vicevært, vil der foreligge et antagelsesforhold mellem foreningen og medlemmet, uanset om der foreligger en ansættelseskontrakt eller ej. Det afgørende er i denne situation, at det kun er ét medlem, der påtager sig alle disse arbejdsopgaver, og at arbejdet derfor ligger uden for, hvad der kan forventes af medlemmer af foreningen. Foreningen vil derfor have pligt til at [arbejdsskadesikre](#) den person, der udfører viceværtopgaverne.

Har foreningen derimod hyret en selvstændig erhvervsdrivende, eksempelvis en **gartner**, til at vedligeholde fællesarealerne, har foreningen normalt ikke pligt til at arbejdsskadesikre gartneren. Gartneren er selvstændig, og der eksisterer ikke et over-/underordningsforhold mellem foreningen og gartneren. Selvom foreningen i et vist omfang bestemmer tid, sted og omfang af gartnerens arbejde, har foreningen ingen instruktionsbeføjelser over for gartneren. Der er derfor ikke etableret et tjenesteforhold mellem gartneren og foreningen.

Hvis foreningen har videregående instruktionsbeføjelser over for gartneren, vil foreningen have pligt til at arbejdsskadesikre gartneren.

7.2. Medlemmer og særlige medlemmer (bestyrelsesmedlemmer)

Særligt i relation til grundejer-, andels- og ejerforeninger kan det få betydning, om foreningens pligter fordeles fast på et enkelt eller nogle få af medlemmerne. Hvis dette er tilfældet, trækker det i retning af, at der foreligger et tjenesteforhold mellem foreningen og medlemmet. Omvendt vil det forhold, at alle medlemmerne deltager nogenlunde ligeligt i det arbejde, der er beskrevet i foreningens vedtægter, tale for, at arbejdet ikke ligger ud over, hvad der er normalt for medlemmerne af den pågældende forening.

Eksempel 22. Græsslåning varetages af et enkelt medlem

Et medlem af en grundejerforening slår græsset på foreningens fælles grønne arealer. Der er tale om et stort areal, og medlemmet bruger mange timer ugentligt på at holde arealerne pæne.

Foreningen har pligt til at arbejdsskadesikre medlemmet. Det er kun et enkelt medlem, der varetager opgaven, og opgaven får derved karakter af et arbejde, der går ud over, hvad der er normalt for medlemmer af den pågældende forening.

Eksempel 23. Græsslåning varetages af medlemmerne i fællesskab

Som eksempel 1, men vedligeholdelse af de grønne arealer varetages af medlemmerne i fællesskab. Medlemmerne skiftes til at slå græsset uge for uge.

Foreningen har ikke pligt til at arbejdsskadesikre medlemmerne. Arbejdet varetages af medlemmerne i fællesskab, og arbejdet går derfor ikke ud over, hvad der er normalt for medlemmer af foreningen.

Mange foreninger afholder **arbejdsweekender**, hvor foreningens medlemmer deltager. Arbejdsweekender er normalt ikke selvstændigt beskrevet i foreningens vedtægter, og medlemmerne er derfor typisk ikke forpligtet til at deltage. I de fleste foreninger har der

dog dannet sig den sædvane, at der afholdes arbejdsweekender, hvor langt de fleste af medlemmerne deltager. Arbejdsweekenderne er en måde at opfylde foreningens formål på. Udføres der lettere arbejdsopgaver, vil foreningen ikke have pligt til at arbejdsskadesikre medlemmerne. Udføres der derimod mere omfattende arbejdsopgaver, som normalt vil kræve, at foreningen hyrer fremmed arbejdskraft, vil foreningen typisk have pligt til at [arbejdsskadesikre](#) de personer, der udfører de omfattende arbejdsopgaver.

Eksempel 24. Arbejde i forbindelse med 2 årlige "legepladsdage" (grundejerforening)

En grundejerforening indkalder 2 gange årligt foreningens medlemmer til "legepladsdage", hvor medlemmerne i fællesskab udfører vedligeholdelsesarbejde på foreningens legeplads. Arbejdet består eksempelvis i maling af klatrestativ, maling af legehuse og maling af flagstang.

Det fremgår ikke af foreningens vedtægter, at der afholdes disse "legepladsdage." Dagene har dog været afholdt gennem de sidste 8 år.

Foreningen vil ikke have pligt til at arbejdsskadesikre de medlemmer, der deltager i "legepladsdagene". Det er en sædvane, at dagene afholdes, og at medlemmerne er fælles om at løse denne opgave. Arbejdet går derfor ikke ud over, hvad et medlemskab af foreningen normalt indebærer.

Hvis foreningen derimod iværksætter større projekter, som normalt udføres af professionel arbejdskraft, eksempelvis at bygge nye legehuse og opstille rutsjebaner, vil dette gå ud over, hvad der kan forventes af medlemmerne. Foreningen vil i disse situationer have pligt til at arbejdsskadesikre de personer, der arbejder på projektet.

Eksempel 25. Gravearbejde i forbindelse med arbejdsweekend (grundejerforening)

Et medlem af en grundejerforening fik en rygskada under en arbejdsweekend, hvor pågældende var beskæftiget med hårdt gravearbejde i forbindelse med plantning af nye træer på foreningens område.

Medlemmet var næstformand i grundejerforeningen. Arbejdsweekenden var fastsat af bestyrelsen. I arbejdet deltog bestyrelsens medlemmer og cirka 25 frivillige af foreningens medlemmer.

Ankestyrelsen vurderede, at det udførte gravearbejde ikke gik ud over, hvad der måtte anses som almindelig deltagelse i grundejerforeningens arbejde. Det konkrete medlem kunne derfor ikke anses for at være antaget af foreningen til gravearbejdet og var som følge deraf ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven. ([SM U-3-87](#))

Eksempel 26. Kælderfejning, lettere havearbejde, maling af kældervinduer, rensning af tagrender og ordning af vindskeder (ejerforening)

En ejerforening skulle afholde arbejdsweekend, hvor mange af medlemmerne skulle udføre arbejdsopgaver som kælderfejning, lettere havearbejde, maling af kældervinduer, rensning af tagrender og ordne vindskeder. Foreningen ønskede oplyst, om den havde pligt til at [arbejdsskadesikre](#) medlemmerne i den henseende.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at foreningen ikke havde pligt til at sikre de medlemmer, der varetog arbejdet med kælderfejning, lettere havearbejde og maling af kældervinduer. Der var her tale om arbejde, der ikke gik ud over, hvad der kunne forventes af medlemmerne. Derimod havde foreningen pligt til at sikre de medlemmer, der varetog arbejdet med rensning af tagrender og ordning af vindskeder. Der var her tale om omfattende arbejde og arbejde i højder, hvor der normalt skulle hyres fremmed arbejdskraft til at løse opgaven.

Selvom rensning af tagrender og ordning af vindskeder som sådan kunne indeholdes i foreningens overordnede formål om at varetage fælles anliggender, var opgaven dog så omfattende, at foreningen havde pligt til at arbejdsskadesikre de medlemmer, der varetog opgaven.

Medlemmer af grundejer-, andels- og ejerforeninger udfører også arbejdsopgaver uden afholdelse af arbejdsweekender. Der kan dels være tale om løbende og tilbagevendende opgaver og dels enkeltstående opgaver.

Eksempel 27. Vedligeholdelse af badebro, trapper og jordveje (grundejerforening)

En grundejerforening bestod af 50-60 sommerhusejere. Foreningens formål var ifølge vedtægterne at varetage medlemmernes interesser i fælles anliggender og over for myndighederne.

Grundejerforeningen opsatte og nedtog en badebro, vedligeholdte broen og trapperne ned til stranden og holdt jordvejene i området farbare (opfyldning af huller). Arbejdet blev udført ved frivillig arbejdskraft fra medlemmernes side.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at denne form for arbejde havde en sådan karakter og et sådant omfang, at det lå ud over, hvad der ifølge vedtægterne kunne forlanges og forventes af medlemmerne. Grundejerforeningen havde derfor pligt til at arbejdsskadesikre de medlemmer, der varetog opgaven.

Eksempel 28. Udvendig reparation af ejendom (andelsboligforening)

Et medlem af en andelsboligforening var udlært murer. Medlemmet skulle sammen med to andre reparere ejendommen udvendigt. Medlemmet skulle blandt andet undersøge taget. I forbindelse med dette arbejde faldt han ned fra et stillads og afgik ved døden.

Ankestyrelsen vurderede, at medlemmet havde udført en arbejdsopgave, der gik ud over, hvad der med rimelighed kunne forventes af medlemmer af andelsboligforeningen. Der var derfor etableret et tjenesteforhold mellem medlemmet og foreningen, og medlemmet var omfattet af arbejdsskadesikringsloven. ([SM U-2-87](#))

Eksempel 29. Betjening af affaldsstationer (andelsboligforening)

En andelsboligforening har etableret affaldsstationer, hvor beboerne kan aflevere særligt affald et par gange om ugen. Stationerne bliver betjent af beboere, der frivilligt har meldt sig til at sortere det affald, der bliver indleveret. Affaldssorteringen har åbent cirka 2 gange om ugen i cirka 3 timer. Ud af 160 boliger har 20 beboere meldt sig frivilligt til arbejdet med affaldssorteringen.

Der er ikke tale om arbejde pålagt i henhold til vedtægterne.

Andelsboligforeningen har pligt til at arbejdsskadesikre de frivillige medarbejdere i affaldssorteringen. Afgørende er, at der er tale om et stykke arbejde af betydeligt omfang, der kun varetages af 1/8 af foreningens medlemmer, og som ligger ud over, hvad der ifølge vedtægterne kan forventes af medlemmerne. Derudover vil foreningen være nødt til at hyre fremmed arbejdskraft til at stå for affaldssorteringen, hvis ikke de frivillige medlemmer varetager opgaven.

7.3. Ikke-medlemmer

Det forekommer, at ikke-medlemmer yder en hjælpende hånd i forbindelse med arbejdsweekender. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvis en **ven til en andelshaver** hjælper til. Selvom vennen udfører de samme opgaver som andelshaveren og opgaverne udføres til opfyldelse af foreningens formål, vil foreningen normalt have pligt til at [arbejdsskadesikre](#) vennen. Dette begrundes dels i, at opgaven typisk kun udføres i boligforeningens interesse og ikke i vennens egen interesse, og dels i selve opgavens karakter.

Der henvises også til eksempel 5.

8. Humanitære foreninger

Humanitære foreninger spænder fra store internationale organisationer med hundredvis af fastansatte aflønnede medarbejdere til små lokale grupper med et par enkelte frivillige tilknyttet.

Fælles for foreningerne er, at de, som navnet antyder, har et humanitært formål eller et for almenvællet fremmende formål. Formålet for en humanitær forening er ofte defineret ved at være et ønske om at yde støtte, eventuelt økonomisk støtte, til en afgrænset gruppe.

8.1. Direkte ansatte

Har en humanitær forening ansat en medarbejder i et egentligt ansættelsesforhold, eksempelvis en administrativ medarbejder, er medarbejderen omfattet af foreningens arbejdsskadesikring, da medarbejderen er direkte ansat.

Eksempel 30. Projektkoordinator i Dansk Røde Kors

En kvinde, der er ansat som projektkoordinator i Dansk Røde Kors, falder, mens hun er på vej til et møde på arbejdspladsen. Kvinden har ansættelseskontrakt og er aflønnet af Dansk Røde Kors.

Dansk Røde Kors har som almindelig arbejdsgiver sikringspligt over for kvinden, da hun er direkte ansat.

Særligt i relation til humanitære aktiviteter kan der opstå tvivl om, hvornår en aktivitet kan sidestilles med arbejde i arbejdsskadesikringslovens forstand.

Eksempel 31. Besøgsven for Dansk Røde Kors

En "besøgsven" i Dansk Røde Kors' Besøgstjeneste var ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven i forbindelse med udførelse af besøgstjeneste på et plejehjem.

Det var oplyst, at "besøgsvennerne" blev udvalgt blandt de personer, som besøgslederen fandt egnede af de interesserede. "Besøgsvennerne" var underlagt de "spilleregler", som fremgik af "Huskeliste for medarbejdere i Dansk Røde Kors' Besøgstjeneste." "Besøgsvennerne" kom på besøg som personlige venner, der som medmennesker var parat til at lytte og prøve at være til lidt opmuntring og støtte. "Besøgsvennernes" funktioner var således nogle helt andre end de professionelle, offentlige hjælperes, der typisk brugte en afmålt tid til at ordne nogle praktiske funktioner. "Besøgsvennerne" udførte ikke husligt arbejde. Hvervet som "besøgsven" var ikke lønnet.

Ankestyrelsen fandt, at der ikke kunne anses at foreligge et antagelsesforhold mellem "besøgsvennen" og Røde Kors eller plejehjemmet. 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 arbejdsskadesikringslovens forstand. Det var derfor uden betydning, at der var tegnet arbejdsskadesikring. ([SM U-3-96](#))

Eksempel 32. Frivillige medarbejdere i værested

Et værested forespurgte, om dens frivillige medarbejdere ville være dækket af arbejdsskadesikringsloven, hvis de kom til skade under arbejde for værestedet.

Det var oplyst, at der var tale om et værested for unge af hovedsageligt anden etnisk oprindelse end dansk. Værestedet modtog økonomisk tilskud fra Københavns Kommune, Folkekirken og en række private fonde. Der var en fuldtidsansat, lønnet daglig leder, to lønnede studentermedhjælpere og en række ulønnede, frivillige medarbejdere. Arbejdet bestod i at snakke og spille spil med brugerne, give brugerne gode råd samt lære brugerne om danske værdier og normer.

For at blive frivillig medarbejder i værestedet skulle man til en ansættelsessamtale, hvor man blev instrueret i arbejdet, herunder de nedskrevne regler for det daglige arbejde. Herefter blev den frivilliges arbejde fulgt af enten den daglige leder eller de lønnede studentermedhjælpere. Der blev månedligt afholdt medarbejdermøder, hvor holdninger, problemer, regler og arbejdsgange blev diskuteret. Derudover var der en halvårlig supervision med en psykolog.

De frivillige medarbejdere indgik i en fast vagtordning. Mødte en frivillig ikke op til sine vagter, tog den daglige leder en alvorlig samtale med pågældende, og det kunne blive nødvendigt at afskedige en frivillig medarbejder.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at de frivillige medarbejdere var omfattet af arbejdsskadesikringslovens personkreds, og at værestedet derfor havde pligt til at arbejdsskadesikre de frivillige medarbejdere.

Arbejdsskadestyrelsen lagde særligt vægt på, at værestedets ledelse havde en instruktions- og sanktionsbeføjelse over for de frivillige medarbejdere. Der var således specifikke ansættelseskrav til de frivillige, og der blev ført tilsyn med, at de frivillige fulgte de nedskrevne regler for arbejdet i værestedet. En frivillig medarbejder kunne fyres, hvis denne ikke dukkede op til sine vagter.

Arbejdsskadestyrelsen lagde også vægt på arbejdets omfang, karakter og rammer. Hvis en frivillig medarbejder ophørte med at arbejde i værestedet, blev en anden ansat. Styrelsen fandt derfor, at der var tale om et reelt stykke arbejde, der formentlig skulle varetages af lønnet personale, hvis ikke der var tilstrækkelige frivillige medarbejdere.

8.2. Medlemmer

For medlemmer af humanitære foreninger er det som i andre foreninger afgørende, om den opgave, de udfører, når de kommer til skade, går ud over det omfang af opgaver, man kan forvente, at et medlem udfører.

Eksempel 33. Medlem indsamler penge for humanitær forening

Et medlem af en humanitær forening kommer til skade under en indsamling for foreningen.

Hvis indsamling er en del af foreningens formål og foreningens medlemmer normalt deltager i indsamlinger, vil foreningen ikke have pligt til at arbejdsskadesikre indsamlerne. Medlemmets deltagelse i indsamlingen går ikke ud over, hvad der normalt forventes af et medlem i foreningen.

Eksempel 34

Medlem af Ældre Sagen under uddannelse til instruktør

Et kvindeligt medlem af Ældre Sagen deltog på frivillig basis i at løse opgaver til gavn for foreningen. Hun deltog i et kursus for at blive uddannet som

instruktør i motionsgymnastik for foreningens medlemmer. På kurset kom hun til skade.

Arbejdsskadestyrelsen vurderede, at Ældre Sagen havde sikringspligt over for kvinden, da deltagelsen i kurset med henblik på uddannelse til instruktør gik ud over, hvad der med rimelighed kunne forventes af et medlem af Ældre Sagen.

8.3. Ikke-medlemmer

En stor del af humanitære foreningers arbejde består i **indsamling** af penge, tøj og lignende. En del af disse indsamlinger foregår ved hjælp af frivillige medhjælpere, som ikke er medlemmer af foreningerne. Disse indsamlere melder sig ad hoc til den enkelte indsamling og har ofte ingen nærmere tilknytning til foreningen ud over opgaven som indsamler. En humanitær forening har sikringspligt over for personer, der deltager i en humanitær forenings aktiviteter på denne måde. Kommer en indsamler til skade under indsamlingen, er vedkommende således dækket af den humanitære forenings arbejdsskadesikring.

Eksempel 35. Ikke-medlem indsamler penge for Dansk Flygtninge Hjælp

En kvinde deltager i en pengeindsamling for Dansk Flygtninge Hjælp, hvor hun går fra dør til dør og samler penge ind. På vej ud fra en indkørsel vælter hun på sin cykel og kommer til skade. Kvinden er ikke medlem af Dansk Flygtninge Hjælp og har ikke anden tilknytning til foreningen, end at hun har deltaget i en lignende indsamling før.

Dansk Flygtninge Hjælp har sikringspligt over for kvinden. Indsamlingen kan sidestilles med arbejde, da indsamlingen hovedsagelig sker i Dansk Flygtninge Hjælps interesse.

9. Spejderkorps og lignende børne- og ungdomsorganisationer

Et spejderkorps er den del af spejderbevægelsen, som er en frivillig, ikke-parti-politisk og opdragende bevægelse, åben for alle uden hensyn til deres oprindelse, race eller tro.

KFUM, KFUK og FDF er ikke spejderkorps, men kristne børne- og ungdomsorganisationer, der ind imellem anvender nogle af aktiviteterne fra spejderarbejdet i deres eget arbejde. Dette kan eksempelvis være lejr- og friluftsliv.

Fælles for begge typer organisationer er, at deres formål er bredt defineret i at udvikle børn og unge og lære dem om Gud.

9.1. Særlige organisatoriske og forsikringsmæssige forhold

Spejderkorpsenes hovedorganisation vil normalt have tegnet en kollektiv arbejdsskadesikring, der omfatter de spejderkorps, der er medlemmer af hovedorganisationen. Konsekvensen af dette er, at det enkelte spejderkorps ikke selv skal tegne arbejdsskadesikring for sine medlemmer. Er et spejderkorps i tvivl om, hvorvidt

hovedorganisationen har tegnet en kollektiv arbejdsskadesforsikring, bør korpset tage kontakt til hovedorganisationen.

9.2. Direkte ansatte

Har spejderorganisationen hyret en person som direkte ansat, vil organisationen som almindelig arbejdsgiver have pligt til at [arbejdsskadesikre](#) pågældende.

Eksempel 36. Telefondame ansat på korpskontoret

En telefondame ansat på korpskontoret falder over en kasse, da hun skal sende et tilbud om kursus ud til et medlem. Kvinden er ikke medlem af korpset, men har indgået en skriftlig ansættelseskontrakt med korpset, hvor løn, arbejdstid og andre ansættelsesvilkår nærmere er fastsat.

Korpset vil have pligt til at arbejdsskadesikre telefondamen, idet der foreligger et egentligt ansættelsesforhold mellem hende og korpset. Korpset er arbejdsgiver på samme vis som andre almindelige arbejdsgivere.

9.3. Medlemmer

Som anført indledningsvist har de fleste spejderorganisationer et bredt formål. Afgørende for, om organisationen skal arbejdsskadesikre et medlem, er, om den opgave, medlemmet påtager sig, ligger uden for, hvad der normalt kan kræves af et spejdermedlem.

Eksempel 37. Brandsår ved optænding af et lejrbrål

Et "ulvebarn" er ved at tænde et lejrbrål, da pågældende pludseligt kommer for tæt på flammerne og derved pådrager sig et brandsår på hånden.

Optænding af lejrbrål ligger inden for spejderorganisationens formål og går ikke ud over, hvad der kan forventes af et spejdermedlem. Organisationen har derfor ikke pligt til at arbejdsskadesikre medlemmerne i disse tilfælde.

Eksempel 38

Salg af juleneg og julegodter

Et spejderkorps afholder hvert år et julemarked, hvor medlemmerne sælger juleneg og hjemmelavede julegodter.

Spejderkorpset har ikke pligt til at arbejdsskadesikre medlemmerne. Det er en sædvane, at julemarkedet afholdes, og at medlemmerne deltager. Opgaven går derfor ikke ud over, hvad der kan forventes af spejdermedlemmerne. Desuden afholdes julemarkedet ikke kun i spejderkorpsets interesse, men også i det enkelte medlems interesse, idet indtægten fra julemarkedet anvendes som tilskud til lejrture.

Eksempel 39

Spejdere udfører tagreparation på spejderhytte

To spejdere udfører omfattende tagreparationer på spejderhyttens tag. De øvrige 75 medlemmer af korpset deltager ikke i arbejdet.

Spejderkorpset har pligt til at arbejdsskadesikre de to spejdere. Spejderne udfører et omfattende stykke arbejde, der ligger ud over, hvad der kan forventes af almindelige spejdermedlemmer. Spejderkorpset ville have været nødt til at hyre fremmed arbejdskraft til at udføre reparationerne, hvis ikke de to spejdere havde udført arbejdet.

Eksempel 40. Spejderleder ødelagde sine briller under natløb

En spejderleder ødelagde sine briller under et natløb i udlandet.

Ankestyrelsen fandt, at spejderlederen ved at deltage i et natløb ikke udførte funktioner, der kunne sidestilles med egentligt arbejde i arbejdsskadesikringslovens forstand. Ankestyrelsen lagde vægt på, at brillerne blev beskadiget i forbindelse med udførelse af aktiviteter, der faldt inden for spejderkorpsets formål, og som var i overensstemmelse med den interesse, der begrundede spejderlederens medlemskab af spejderkorpset.

Ankestyrelsen lagde desuden vægt på, at spejderlederfunktionen på en spejderlejr ikke går ud over, hvad der kan betragtes som led i spejdernes almindelige deltagelse i kropsaktiviteter. Spejderkorpset havde derfor ikke pligt til at arbejdsskadesikre spejderlederen. ([SM U-30-03](#))

9.4. Ikke-medlemmer

Eksempel 41. Forældre maler spejderhytte

En masse forældre møder op for at male børnenes spejderhytte. Børnene er for unge til selv at kunne male hytten ordentligt.

Spejderorganisationen har pligt til at arbejdsskadesikre forældrene. Der er tale om et omfattende stykke arbejde, som organisationens ledelse uden forældrenes hjælp selv måtte udføre eller betale andre for at udføre.

9.5. Støtteforeninger og lignende

Eksempel 42. Deltagelse i loppemarkeder, æbleplukning og avis- og flaskeindsamling

En støtteforening har som formål at skaffe penge til kontant støtte til KFUM/KFUK og FDF/FPF. Foreningen skaffer pengene ved afholdelse af loppemarkeder og deltagelse i æbleplukning og avis- og flaskeindsamling.

Foreningen har som udgangspunkt ikke pligt til at arbejdsskadesikre de medlemmer, der hjælper til ved de forskellige aktiviteter. Det er en del af foreningens formål at udføre aktiviteterne, og deltagelse heri går ikke ud over, hvad der kan forventes af foreningens medlemmer. Der kan dog tænkes arrangementer og aktiviteter, hvor medlemmerne udfører arbejde af en sådan art og et sådant omfang, at klubben må antage fremmed hjælp til at udføre arbejdsopgaven, hvis ikke medlemmerne havde udført opgaven. I disse tilfælde kan foreningen have pligt til at arbejdsskadesikre medlemmerne.

Eksempel 43. Spejdermuseum

Et spejdermuseum er dannet som et foreningsforetagende med tilknytning til en bestemt spejderorganisation. Foreningens formål er at drive museet i spejderorganisationens ånd, og medlemmerne er forpligtet til at deltage i museets drift, herunder vedligeholdelse af museets bygning og udstilling. Medlemmerne har alle spejderarbejdet i museumssammenhæng som hobby. Museet er åbent for publikum 2 timer om ugen. Medlemmerne arbejder med museets vedligeholdelse og udstillinger i cirka 8 timer om ugen, hvor 2-3 medlemmer er til stede.

Foreningen har ikke pligt til at arbejdsskadesikre sine medlemmer, så længe de udfører lettere vedligeholdelsesarbejder og opgaver i forbindelse med selve udstillingen. Disse opgaver ligger både inden for foreningens formål og de pligter, der i almindelighed påhviler medlemmerne af foreningen. Hvis medlemmerne derimod på museumsbygningen skal udføre omfattende reparationsarbejder, som foreningen ellers ville være nødt til at hyre fremmed arbejdskraft til at udføre, vil foreningen have pligt til at arbejdsskadesikre medlemmerne.

10. Kirkelige foreninger

Kirkelige foreninger stiftes typisk med det formål at udøve og udbrede en bestemt trosretning. Medlemmerne står oftest sammen om at løse de opgaver, der er nødvendige for, at foreningen kan virke.

10.1. Direkte ansatte

Hvis foreningen har en person ansat til at udføre et egentligt stykke arbejde, er der tale om et almindeligt ansættelsesforhold, hvor foreningen som arbejdsgiver har pligt til at [arbejdsskadesikre](#) den ansatte.

Eksempel 44. Havemand for menighedsråd

Et menighedsråd har ansat en havemand på normale ansættelsesvilkår. Havemanden udfører arbejdsopgaver, der svarer til en gravers. Havemanden vedligeholder kirkens udendørs arealer, herunder slår græs og fejer. Havemanden er aflønnet på normale vilkår for denne lønmodtagergruppe.

Menighedsrådet har pligt til at arbejdsskadesikre havemanden, idet havemanden er direkte ansat. Der foreligger en ansættelseskontrakt, og havemanden udfører et reelt stykke arbejde, som menighedsrådet ellers skulle have hyret anden fremmed arbejdskraft til at udføre.

Det har været diskuteret, om en direkte ansat kan handle på en sådan måde, at pågældende på arbejdsgivers vegne "hyrer" en tredjeperson med deraf følgende forsikringspligt for arbejdsgiver.

Eksempel 45. Havemandens søn

Som eksempel 46. For at tjene lidt penge hjælper havemandens søn indimellem sin far på arbejdet. Sønnen har ingen ansættelseskontrakt med

menighedsrådet og modtager ingen løn fra menighedsrådet. Havemanden giver selv sønnen en skilling for hjælpen. Menighedsrådet er bekendt med, at sønnen hjælper havemanden. Menighedsrådet giver dog ikke sønnen arbejdsopgaver, men henholder sig kun til havemanden. Menighedsrådet har gjort det klart for havemanden, at det er havemanden, der er ansvarlig for, at det givne stykke arbejde bliver udført.

Menighedsrådet har ikke pligt til at arbejdsskadesikre havemandens søn. Sønnens hjælp sker ikke i menighedsrådets interesse. Der er snarere tale om en "lommepegeordning." Havemanden lader sønnen hjælpe sig, for at sønnen derved kan tjene en skilling. Hjælpen er ikke nødvendig for havemanden, men sker udelukkende i sønnens interesse.

10.2. Medlemmer

Kirkelige foreninger vil typisk have et bredt formål. Afgørende for, om foreningen skal arbejdsskadesikre et medlem, er, om den opgave, medlemmet påtager sig, ligger uden for, hvad der normalt kan kræves af et medlem af foreningen.

Eksempel 46. Arbejdsaftale mellem medlem og religiøs forening

En religiøs forening har som formål at virke som kirke- og trossamfund og udøve kirkens tro og lære i henhold til den pågældende religions dogmer. Kirken skal fremføre, udbrede, udøve, sikre og opretholde religionen, således som denne er skabt og udviklet.

Nogle medlemmer har valgt at gøre en ekstra indsats for at nå foreningens formål. Disse medlemmer har underskrevet en form for intern aftale, hvor de forpligter sig til at bruge et vist minimum af timer hver uge i foreningen med foreningens arbejde. Der er tale om deciderede arbejdsopgaver som rengøring af foreningens lokaler og varetagelse af omfattende administrative opgaver. Aftalen indeholder ingen garanti om løn, men den foreskriver, at der er mulighed for at få løn, hvis der er indtægter i en given periode og der ikke er andre meget presserende udgifter i perioden. Aftalen har ingen juridisk gyldighed uden for foreningen, og aftalen kan til enhver tid bringes til ophør, hvis medlemmet ønsker dette. Aftalens ophør har ingen konsekvenser for medlemmet, bortset fra, at medlemmet eventuelt skal betale for service, som medlemmet har lavet, mens medlemmet har været dækket af aftalen.

Den religiøse forening har pligt til at arbejdsskadesikre de medlemmer, der underskriver aftalen og dermed bruger et vist antal arbejdstimer i foreningen hver uge. Afgørende er, at der er tale om arbejde, der efter art og omfang går ud over, hvad foreningens virksomhed og formål ifølge vedtægterne indebærer. Desuden vil foreningen være nødt til at hyre fremmed arbejdskraft, hvis ikke de pågældende medlemmer udfører arbejdet.

Eksempel 47. Malearbejde på kirkelig forenings ejendom

Et medlem af en kirkelig forening udførte evangeliserende virksomhed og socialt arbejde for foreningen. Arbejdet var ulønnet, idet kun lederne fik løn, mens resten af foreningens medlemmer selv måtte sørge for at få økonomien

til at hænge sammen ved støtte fra menigheder eller fra enkeltpersoner, typisk fra vedkommendes hjemby.

Som led i vedligeholdelse af foreningens ejendom var medlemmet ved at male denne, da pågældende pludseligt faldt ned fra stigen og kom til skade. Det var oplyst, at der var tale om en omfattende renovering, der strakte sig over 3 måneder. Medlemmet var uddannet bygningsmaler, og det var netop derfor, at medlemmet var blevet bedt om at udføre renoveringen.

Arbejdsskadestyrelsen vurderede, at der var tale om et arbejde, der gik ud over, hvad der normalt kunne forventes af et medlem af foreningen. Styrelsen lagde vægt på, at der var tale om et omfattende stykke arbejde, der strakte sig over en længere periode, og som foreningen måtte have hyret fremmed arbejdskraft til, hvis ikke medlemmet i kraft af sin særlige uddannelse havde kunnet udføre det.

Eksempel 48. Gademissionærarbejde

En kirkelig forening har som formål at forkynde det kristne evangelium. Ifølge foreningens vedtægter bliver formålet fremmet ved afholdelse af gudstjenester, søndagsskoler og gademissionærarbejde. Gudstjenester og søndagsskoler bliver afholdt af en prædikant, der er direkte ansat af foreningen. Foreningens almindelige medlemmer har ifølge vedtægterne pligt til at deltage i gademissionærarbejdet. Medlemmerne bliver ikke aflønnet.

Foreningen har ikke pligt til at arbejdsskadesikre de medlemmer, der deltager i gademissionærarbejdet. Afgørende er, at det enkelte medlem ifølge vedtægterne er forpligtet til personligt at medvirke ved sådant missionsarbejde. Arbejdet går derfor ikke ud over, hvad der er normalt for medlemmer af foreningen.

10.3. Særlige medlemmer – bestyrelsesmedlemmer

Eksempel 49. Bestyrelsesmedlemmers aktiviteter i missionsforening

En missionsforenings formål var at virke til troslivets vækkelse og de troendes sammenslutning i de helliges samfund. Målet blev tilstræbt dels ved afholdelse af offentlige missionsmøder, dels ved besøg i hjemmene af missionens udsendinge og dels ved udbredelse af blade og tidsskrifter.

Af foreningens vedtægter fremgik, at den lokale bestyrelse havde ansvaret for arbejdet i og ud fra missionshuset. Bestyrelsen havde desuden ansvaret for missionshusets drift og forsvarlige vedligeholdelse. Udgifterne hertil skulle afholdes af missionssamfundet. Bestyrelsesmedlemmernes arbejde var ulønnet.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at foreningen ikke havde sikringspligt over for et bestyrelsesmedlem, der serverede kaffe under møder i missionshuset. Denne aktivitet lå inden for de naturlige pligter for et bestyrelsesmedlem. Derimod havde foreningen pligt til at arbejdsskadesikre de

bestyrelsesmedlemmer, der eksempelvis udførte omfattende reparationsarbejde på missionshuset. I dette tilfælde var der tale om et stykke arbejde, der havde et sådant omfang, at det gik ud over, hvad der var naturligt for selv et bestyrelsesmedlem. Hvis ikke bestyrelsesmedlemmet udførte arbejdet, ville foreningen være nødt til at hyre fremmed arbejdskraft hertil.

11. Lokalradioforeninger

Lokalradioforeninger drives typisk med det formål at drive alsidig radio.

Udgangspunktet er, at foreningens medlemmer ikke er i et ansættelsesforhold til foreningen, så længe de udfører opgaver, der ligger inden for foreningens formål (at lave radio) eller til fremme af formålet. I disse tilfælde skal lokalradioforeningen ikke arbejdsskadesikre medlemmerne.

Foreningen har dog pligt til at [arbejdsskadesikre](#) de medlemmer eller andre personer, der varetager arbejdsopgaverne i forbindelse med selve driften af foreningen.

Eksempel 50. Lokalradioforening drives af flere underordnede foreninger og organisationer

En lokalradioforening havde til formål at drive radiovirksomhed med et alsidigt kulturelt, socialt, politisk, nyheds- og underholdningsmæssigt indhold.

Som medlemmer kunne optages foreninger og organisationer med hjemsted i en bestemt kommune, medmindre disse selvstændigt udøvede radiovirksomhed. De tilsluttede foreninger og organisationer var ansvarlige for deres egen radioproduktion. Enkelt personer kunne ikke være medlemmer.

Lokalradioforeningens højeste myndighed var generalforsamlingen. Hver medlemsforening og -organisation udpegede 2 repræsentanter, der havde ret til at møde på generalforsamlingen.

Bestyrelsen udgjorde forretningsudvalget, der havde den daglige ledelse og beslutningsmyndighed.

Radioarbejdet blev udført som hobbyarbejde og på frivillig, ulønnet basis.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte, at medlemmerne af lokalradioforeningen ikke kunne anses for at være i et ansættelsesforhold til foreningen, når de deltog i foreningens virksomhed – at lave radio – til fremme af dens formål eller i overensstemmelse med dens formål. Lokalradioforeningen havde derfor ikke pligt til at arbejdsskadesikre medlemsforeningerne og medlemsorganisationerne.

Arbejdsskadestyrelsen udtalte samtidig, at lokalradioforeningen dog havde pligt til at arbejdsskadesikre den daglige ledelse – det vil sige forretningsudvalget – under disse personers arbejde med selve driften af

lokalforeningen, der sker i såvel lokalforeningens som i medlemsforeningernes interesse.

Arbejdsskadestyrelsen bemærkede i øvrigt, at medlemsforeningerne og medlemsorganisationerne muligvis kunne have en forsikringspligt over for deres medlemmer i det omfang, radioarbejdet ikke naturligt faldt ind under, hvad den pågældende forenings medlemmer i almindelighed udførte i foreningens interesse.