

Når uheldet er ude

Af professor Lars Bo Langsted

Juridisk Institut, Aalborg Universitet

Overlevelsesevelser, teambuilding, kanin-dræber kurser – kært barn har mange navne. Der er nogle, der sværger til sådanne praktiske, drengerøvs-ryste sammen ting, og andre er helst fri. Den slags blandede forhold til spejderlivet kan skyldes mange ting og kan for så vidt være udmærkede, så længe det er frivilligt, om man vil deltage i løjerne. I det øjeblik man som arbejdsgiver imidlertid får det lyse indfald at medarbejderne bør opgraderes også ud i dette aspekt af livet, skal man dog tænke sig om mere end én gang. For det første er det naturligvis langt fra givet, at medarbejdernes entusiasme generelt er særligt stor, og for det andet pådrager man sig også et retligt ansvar overfor medarbejderne, hvis de kommer til skade undervejs. Det har Vestre Landsret slået fast i en netop offentliggjort afgørelse i Ugeskrift for Retsvæsen.

En virksomhed havde været igennem nogle omstruktureringer og man mente fra ledelsens side, at det ville være godt for de nyetablerede afdelinger at afholde et teambuilding-kursus for hver afdeling. Fru Svendsen (kan vi kalde hende), havde været medarbejder i virksomheden i 6 år, og deltog i et sådant kursus, der varede 2 dage. Kurset var arrangeret af et AMU-center i samarbejde med virksomheden. På førstedagen, der foregik ude ved en spejderhytte, blev deltagerne opdelt i tre grupper, der hver skulle lave en platform ved hjælp af rafter. Tre af rafterne, der var ca. 6 meter lange, skulle danne en slags teltformet tårn og imellem disse rafter skulle der så laves en platform, der skulle være hævet knapt 2 meter over jorden. Platformen skulle kunne bære 4 mennesker. Det var overladt til deltagerne selv at afprøve rafternes holdbarhed, men deltagerne modtog ingen instruktion i, hvorledes man kunne gøre dette.

Da fru Svendsens gruppe var færdig med tårnet og platformen, besteg først to, og derefter to andre – herunder fru Svendsen – platformen. Da de alle var kommet derop, knækkede en af rafterne, og fru Svendsen faldt de knapt to meter ned, og undervejs ramte hun en anden af rafterne med kæben. Umiddelbart skete der ikke så meget, men meget hurtigt efter konstaterede fru Svendsen alvorlige gener i form af konstant hovedpine, balancevanskeligheder og hukommelses- og humørmæssige vanskeligheder.

Retssagen handlede i meget høj grad om hvorvidt fru Svendsens gener stammede fra uheldet. Dette fandt såvel byret som landsret blandt andet under henvisning til erklæringer fra Retslægerådet. Sådanne spørgsmål om årsagssammenhæng er altid uhyre konkrete og derfor mindre egnede til at drage generelle slutninger ud fra. Mere generelt interessant er imidlertid sagens indgangsproblem: Er en arbejdsgiver erstatningsansvarlig i en situation som denne, hvor arbejdsgiveren har entreret med en professionel kursusudbyder, som alt andet lige er den, der (bør have) den bedste indsigt i de sikkerhedsmæssige forhold på kurset?

Om virksomhedens andel i selve kursets afholdelse, lagde byretten vægt på, at kurset blev arrangeret på virksomhedens initiativ med henblik på at ryste medarbejderne sammen. Kurset var planlagt sammen med virksomhedens koordinator for uddannelse, ligesom der var en

uddannelsesmedarbejder fra virksomheden til stede og gjorde observationer, da kurset blev afviklet. »Retten finder herefter, at det pågældende kursus havde en sådan tilknytning til deltagerens ansættelsesforhold hos [virksomheden], at [virksomheden] i hvis interesse kurset blev afholdt, bør bære ansvaret for arrangørens fejl, og sagsøgte er derfor erstatningsansvarlig overfor sagsøger«

Landsretten sagde: »Det har påhvilet [arbejdsgiveren] at sikre, at deltagerne anvendte rafter, der var egnede til formålet, og at opgaven med at opføre platformen kunne udføres uden risiko for, at deltagerne kom til skade« Herudover henviste landsretten til byrettens præmisser, som er gengivet ovenfor.

Denne afgørelse følger sig smukt til en afgørelse, som Vestre Landsret afsagde for 12 år siden. Dengang var deltagerne på »overlevelseskursus«, og den skadede deltager pådrog sig et knust knæ og en brækket lændehvirvel. Hun var – sammen med de øvrige deltagere – blev vækket klokken 3 om natten efter få timers søvn og var i mørke og regnvejr blevet sendt ud i en tovbane, med hvilken hun skulle køre ned ad en skrænt. Deltagerne var ikke blevet instrueret i, hvorledes de skulle anvende tovbanen og der var ikke gjort noget for at imødegå risikoen for skader ved fald fra tovbanen. Også dengang lagde landsretten vægt på, at selvom virksomheden, der havde arrangeret kurset, havde »købt« kurset af en udefrakommende arrangør, så havde man fra virksomhedens side været med til at planlægge, hvor vanskelige øvelserne skulle være, ligesom lederen af den pågældende afdeling havde deltaget i kurset. Endelig havde virksomheden selv tilmeldt alle de ansatte til kurset og ledelsen havde lagt betydelig vægt på, at alle deltog. Landsretten fandt virksomheden erstatningsansvarlig, idet »det omhandlede kursus havde en så nær og direkte tilknytning til deltagerens ansættelsesforhold hos [virksomheden], at [virksomheden] i hvis interesse kurset blev afholdt, bør bære ansvaret for arrangørens fejl.«

I begge disse afgørelser fandt landsretten altså, at den virksomhed, der sender sine medarbejdere på et kursus af den pågældende art, har et ansvar for, at kurset afvikles sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Især i den nyeste afgørelse – den med fru Svendsen – betoner landsretten, at virksomheden har et selvstændigt ansvar herfor, men virkeligheden i begge sager er naturligvis, at når en virksomhed får en kursusarrangør til at stå for planlægning og (især) afvikling af kurset, ja så regner virksomheden med, at kursusarrangøren har helt styr på såvel forløbet som sikkerheden undervejs. Det forhold, at virksomheden selv er med til at udvælge øvelser og har en ledelsesrepræsentant til stede indgår nok i landsretternes argumentation for at betragte virksomheden som »medarrangør« af kurset – og derved havende et ansvar direkte overfor deltagerne/medarbejderne – men er vel nærmest en slags »juridisk figenblad«. Det i realiteten bærende synspunkt er givetvis, at når en virksomhed som et led i ansættelsesforholder sender medarbejdere på kurser, der ikke er rent frivillige at deltage i, så svarer det til, at medarbejderne er på arbejde, hvor virksomheden jo i medfør af arbejdsmiljøloven har ansvaret for at arbejdet tilrettelægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Set fra medarbejderside giver disse to afgørelser en særdeles fornuftig og rimelig retsstilling. De skal deltage og de har ikke selv haft indflydelse på, hvilken kursusarrangør, virksomheden vælger at entrere med. Selvom det kan virke hårdt overfor arbejdsgiveren, vil denne jo – såfremt den egentlige kursusarrangør har svigtet sine pligter – kunne sende regningen videre dertil. Om arbejdsgiveren også har gjort det i de to sager, jeg her har nævnt, kan ikke læses ud af afgørelserne, som de er trykt i ugeskriftet. Referatet af sagerne synes dog at tyde på, at dette har været en mulighed.