

Udskriftsdato: 19. december 2025

VEJ nr 9510 af 09/07/2014 (Historisk)

Vejledning om fastsættelse af årsløn

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer:
Beskæftigelsesmin.,\Arbejdsskadestyrelsen, j.nr. 2014-
0027657

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 10407 af 07/09/2015

Vejledning om fastsættelse af årsløn

1. Indledning og lovgrundlag

Arbejdsskadestyrelsen har skrevet denne vejledning om at fastsætte årsløn på baggrund af praksis i Arbejdsskadestyrelsen og Ankestyrelsen.

Vejledningen henvender sig først og fremmest til medarbejdere i Arbejdsskadestyrelsen, men vi har skrevet den, så fagforeninger, forsikringsselskaber og andre også kan bruge den.

Forholdene i den enkelte sag kan føre til en anden vurdering end beskrevet i denne vejledning, fordi der netop er tale om en vejledning.

Vejledningens indhold:

Kapitel 1 indeholder definitionen af årslønsbegrebet og andre anvendte begreber, lovregler og en ikke udtømmende opremsning af, hvad der indgår i indtjeningsevnen.

Kapitel 2 beskriver, hvordan vi fastsætter årslønnen på baggrund af hovedreglen.

Kapitel 3 beskriver, hvordan vi fastsætter årsløn i situationer, hvor hovedreglen ikke gælder – det vil sige, hvor vi fastsætter årslønnen efter et skøn.

Kapitel 4 omhandler fastsættelse af årsløn for personer uden for normalt erhverv.

Kapitel 5 beskriver, hvilke oplysninger vi har mulighed for at bruge ved fastsættelse af årslønnen.

I denne vejledning henviser vi til forskellige tekniske vejledninger og forskellige satser. Du kan finde disse på Arbejdsskadestyrelsens hjemmeside www.ask.dk. På samme måde kan du læse principafgørelserne fra Ankestyrelsen i deres helhed på Ankestyrelsens hjemmeside www.ast.dk.

1.1. Begrebet årsløn

Arbejdsskadestyrelsen bruger årslønnen til at beregne erstatning for tab af erhvervsevne og erstatning for tab af forsørger.

Loven definerer årslønnen som tilskadekomnes samlede arbejdsfortjeneste i året før, at arbejdsskaden indtræder (lov om arbejdsskadesikring § 24).

Som udgangspunkt bruger vi tilskadekomnes indtægt i 12 måneder forud for skaden til at fastsætte årslønnen.

Vi beregner årslønnen ud fra totalindkomstprincippet. Det vil sige, at alle tilskadekomnes indtægter fra arbejde skal medregnes.

Vi kan beregne årslønnen ud fra oplysninger fra SKAT, herunder eIndkomstregisteret, lønsedler, lønstatisikker, regnskaber og oplysninger fra tilskadekomne selv og fra arbejdsgiver.

I sjældne tilfælde kan det være nødvendigt at fastsætte to årslønninger. Det kan for eksempel være for meget unge mennesker og for personer, der i en specifik periode har en meget høj årsløn (professionelle sportsfolk) eller en meget lav årsløn (uddannelsessøgende).

Se kapitel 4.

1.2. Lovgrundlag

Lov om arbejdsskadesikrings § 24 regulerer, hvordan Arbejdsskadestyrelsen skal fastsætte årslønnen.

Henvisningerne i denne vejledning er til bestemmelser i lov om arbejdsskadesikring, der trådte i kraft 1. januar 2004, som ændret ved lov for skader sket fra 1. januar 2011. (Lovændringen (lov nummer 700 af 25/06/2010) trådte i kraft den 1. januar 2011.) De generelle retningslinjer for at fastsætte årsløn efter arbejdsskadeforsikringsloven før 1. januar 2004 er imidlertid de samme.

Lov om arbejdsskadesikrings § 24 regulerer, hvordan årslønnen fastsættes, og har følgende ordlyd:

§ 24, stk. 1. Årslønnen udgør tilskadekomnes samlede arbejdsfortjeneste i året før arbejdsskadens indtræden. Årslønnen fastsættes med udgangspunkt i oplysningerne i indkomstregisteret og andre oplysninger fra SKAT.

Stk. 2. Årslønnen fastsættes efter et skøn, når

- 1) særlige indtægtsforhold eller ansættelsesforhold gør sig gældende,*
- 2) tilskadekomne på grund af en erhvervssygdom ikke har været beskæftiget til samme løn i hele det foregående år,*
- 3) tilskadekomne har været ude af erhverv i en kortere eller længere periode før datoen for sygdommens anmeldelse eller*
- 4) årslønnen fastsat efter stk. 1, 2. pkt., ikke giver et retvisende billede af tilskadekomnes indtjening på skadetidspunktet.*

Stk. 3. Ved beregning af erstatning trækkes arbejdsmarkedsbidrag, jf. lov om arbejdsmarkedsbidrag, fra årslønnen.

Stk. 4. I årslønnen medregnes værdien af fri kost og logi samt værdien af andre naturalydelser. Arbejdsskadestyrelsens direktør fastsætter værdien af kost og logi for personer, der har ophold hos arbejdsgiveren.

Stk. 5. Årslønnen kan ikke sættes højere end 367.000 kr. inklusive arbejdsmarkedsbidrag. Beløbet reguleres efter § 25.

Stk. 6. Er tilskadekomne under 18 år eller under uddannelse, kan der ved årslønsfastsættelsen tages hensyn til den erhvervsindtægt, der kunne forventes efter det fyldte 18. år eller efter uddannelsens afslutning, hvis arbejdsskaden ikke havde fundet sted. Årslønnen skal dog ansættes til mindst 137.000 kr. inklusive arbejdsmarkedsbidrag reguleret efter § 25, medmindre tilskadekomnes erhvervsevne allerede forud for arbejdsskadens indtræden var nedsat i væsentlig grad.

Stk. 7. Arbejdsskadestyrelsens direktør fastsætter nærmere regler for opgørelse af årsløn for selvstændige erhvervsdrivende.

Stk. 8. Til brug ved beregning og regulering af erstatning for tab af erhvervsevne og tab af forsørger som løbende ydelse fastsættes en grundløn. Denne beregnes ved at gange den årsløn, der er fastsat efter reglerne i stk. 1-7, med forholdet mellem 367.000 kr. og det maksimale årslønsbeløb, der var gældende, da arbejdsskaden indtraf.

Loven fastsætter de principper, som skal anvendes, når årslønnen fastsættes. Det er som udgangspunkt oplysninger fra eIndkomstregisteret og andre oplysninger fra SKAT, som skal lægges til grund ved opgørelsen af årslønnen.

Årslønnen skal fastsættes efter et skøn, hvis oplysningerne om indtægten i året forud for skaden ikke giver et retvisende billede.

Årslønnen fastsættes inklusive arbejdsmarkedsbidrag. Efter lovens § 24, stk. 3, trækkes arbejdsmarkedsbidraget ud af årslønnen, når erstatningen beregnes. Bestemmelsen har virkning for skader sket 1. januar 2011 og senere. Der er tale om en beregningsteknisk regel. Årslønnen skal som hidtil fastsættes inklusive arbejdsmarkedsbidraget.

Lovens bestemmelser om årsløn er suppleret af satsbekendtgørelsen og teknisk vejledning om fastsættelse af årsløn, som begge fornys hvert år. Disse kan du finde på Arbejdsskadestyrelsens hjemmeside www.ask.dk.

Satsbekendtgørelsen regulerer, hvor højt årslønnen maksimalt kan fastsættes i skadeåret (maksimalårslønnen). Satsbekendtgørelsen regulerer også satser for kost og logi.

Desuden findes en teknisk vejledning om at fastsætte årsløn, som Arbejdsskadestyrelsen bruger til at beregne årsløn, når tilskadekomne er under 18 år eller under uddannelse, og hvor det ikke er muligt at fastsætte en forventet indkomst, eller hvis særlige ansættelsesforhold gør sig gældende, for eksempel ved beregning af årsløn for søfolk med DIS-indtægt. Vejledningen indeholder også en regulering af årslønnen for personer uden egentligt erhverv.

Arbejdsskadestyrelsen har også en vejledning om fastsættelse af årsløn for selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller sikret efter § 2, stk. 3. Selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller, som er ansat i eget A/S eller ApS, er sikrede som lønmodtagere via virksomhedens lovpligtige arbejdsskadeforsikring. Men principperne i den vejledning finder også anvendelse for denne persongruppe.

Lov om erstatning til tilskadekomne værnepligtige m.fl. og lov om erstatning for vaccinationsskader henviser til reglerne i arbejdsskadesikringsloven vedrørende fastsættelse af årsløn. Fastsættelsen af årslønnen for personer optaget i døgnophold reguleres i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1272 af 29. november 2006.

1.3. Arbejdsfortjeneste

Årslønnen skal afspejle tilskadekomnes reelle indtægt ved arbejde i året forud for det tidspunkt, hvor arbejdsskaden indtræder. Arbejdsmæssige indtægter som renter, private pensioner, aktieudbytte, indtægter ved udlejning af ejendomme og lignende indgår derfor ikke i årslønnen.

Det er uden betydning, om arbejdsfortjenesten stammer fra en eller flere arbejdsgivere, fra bierhverv uden for den normale arbejdstid eller fra overskud fra selvstændig virksomhed. Årslønnen fastsættes som summen af alle indkomster ved arbejde (*totalindkomstprincippet*).

1.3.1. Hvad indgår i arbejdsfortjenesten

Samlede lønindtægter

Det vil sige alle indtægter fra arbejde. Dette gælder både indtægter fra hoved- og bierhverv, både A- og B-indkomst, fritvalgsordning, søgnehelligdagsbetaling, overarbejdsbetaling, individuelle tillæg og rådighedstillæg (*totalindkomstprincippet*).

Indtægter, som erstatter løn

Det kan for eksempel være arbejdsløsheds- eller sygedagpenge og kontanthjælp, som indgår i den skønsmæssige vurdering af indtjeningssevnen. Sociale ydelser indgår ikke i årslønnen med det faktiske beløb, men er et moment i den skønsmæssige vurdering af tilskadekomnes indtjeningssevne.

Feriepenge

Som lønmodtager kan man enten være ansat med løn under ferie eller med feriepenge. Hvis man får løn under ferie, får man, når ferieåret begynder (1. maj), udbetalt en feriegodtgørelse, ofte på omkring 1,5 procent, men det afhænger af overenskomsten. Denne feriegodtgørelse indgår i arbejdsfortjenesten.

Hvis man får feriepenge, indbetaler arbejdsgiveren løbende feriepenge, som lønmodtageren kan hæve, når han holder ferie. Feriepengene indgår i arbejdsfortjenesten. Feriepenge optjenes løbende gennem kalenderåret (1. januar-31. december), og ferien afvikles i næstkommende ferieår (1. maj- 30. april). Feriepenge og feriedage udbetales enten som feriegodtgørelse eller ferie med løn og ferietillæg. Hvis den ansatte ikke har optjent feriegodtgørelse i året forud for ferieåret, vil pågældende blive trukket i løn, når pågældende holder ferie.

Feriegodtgørelse svarer til 12,5 procent. Feriegodtgørelsen beregnes af løn og alle andre løndelev, som den ansatte betaler skat af. Det vil sige, at der også beregnes feriegodtgørelse af provision, fri bil og løn for overarbejde samt egen andel af bidrag til pensionsordning. Feriepenge udgør 12,5 procent af bruttolønnen.

Der beregnes ikke feriepenge af feriepenge, herunder af løn under ferie og ferietillæg.

Feriepenge beskattes, når de optjenes. Det betyder, at feriepenge indgår i A-indkomsten og indberettes løbende til SKAT. De er således indeholdt i A-indkomsten, som vi kan trække fra eIndkomstregisteret og årsopgørelse fra SKAT. De vil også fremgå af lønsedlerne.

Der er grundlæggende to feriepengeordninger. Enten indbetaler arbejdsgiver til FerieKonto hos ATP/Pensionsstyrelsen, eller arbejdsgiver har en feriekortordning, hvor pengene bliver i virksomheden, indtil de skal udbetales.

FerieKonto hører under Feriekontoret i Pensionsstyrelsen. Den daglige administration foregår hos ATP. FerieKonto administrerer feriepenge for lønmodtagere, der ikke er omfattet af en feriekortordning. FerieKonto modtager indbetalinger fra arbejdsgiverne og udbetaler feriegodtgørelse til lønmodtager, når denne holder ferie.

I stedet for afregning til Feriekonto hvert kvartal kan arbejdsgiver vælge feriekortordningen. Ordningen betyder, at virksomheden kan beholde medarbejdernes feriepenge, indtil ferie afholdes. Virksomheden udfylder og udleverer feriekort til medarbejderen. Fordelen ved feriekortordningen er en øget likviditet for virksomheden.

Søgnehelligdagsbetaling

Søgnehelligdagsbetaling er en overenskomstbestemt opsparing til timelønnede lønmodtagere. Søgnehelligdagsbetaling er til dækning af tabt arbejdsfortjeneste på søgnehelligdage, det vil sige helligdage, der falder på en dag, som ellers ville være en hverdag, for eksempel skærtorsdag, langfredag og 2. påskedag. Medarbejderen får derfor ikke løn på disse dage, men får udbetalt søgnehelligdagsgodtgørelse.

Søgnehelligdagsbetaling beregnes som en procentdel af den ferieberettigede løn. Procenten kan variere, og det samme kan datoerne for udbetalingerne og måden søgnehelligdagsbetalingen opspares på.

Søgnehelligdagsbetalingen vil ofte indgå i fritvalgsordningen.

Hvis tilskadekomne får udbetalt søgnehelligdagsbetaling, indgår disse beløb også i årslønnen som en arbejdsindtægt. Årslønnen udgør løn inklusive søgnehelligdagsbetaling beregnet på 50 uger, fordi betalingerne

gen i de allerfleste tilfælde svarer til 2 uger. Hvis søgnehelligdagsbetalingen svarer til mere end 2 uger, ændrer vi udregningen efter det.

Søgnehelligdagsbetaling beskattes først, når den kommer til udbetaling. Vi skal derfor være opmærksomme på, at optjente beløb ikke nødvendigvis fremgår af hverken skatteoplysninger eller lønsedler forud for skadens indtræden.

Fritvalgsordning

I flere overenskomster er søgnehelligdagsbetaling erstattet eller suppleret med en fritvalgsordning. Ordningen varierer fra overenskomst til overenskomst. Det indbetalte beløb skal også indgå i årslønnen som en arbejdsindtægt.

Når den ansatte er omfattet af ordningen, udgør fritvalgsordningen en procentdel af lønnen. Modsat feriepenge indgår dette ikke som en del af A-indkomsten, samtidig som beløbet optjenes. Beløbet fremgår først som en del af A-indkomsten, når det udbetales. Arbejdstager kan en gang årligt vælge mellem at få beløbet udbetalt som løn eller overført til pensionskonto. Beløbet som optjenes, fremgår derfor ofte ikke af lønsedlerne. Hvis beløbet kommer til udbetaling, vil det fremgå af lønsedlen, men beløbet kan vedrøre optjening for andre perioder.

Der er stor grad af frihed for arbejdstager, og der er forskelle mellem de forskellige overenskomster.

Ordningen udgør ofte mellem 5 og 7,5 procent og kan typisk indeholde:

- * Arbejdsgiver skal indbetale 1 procent for at oprette fritvalgskonto (før 1. maj 2009 0,5 procent)
- * 4 procent, som udgør søgnehelligdagsbetalingen
- * Fravalg af særlige feriefridage (0,5 procent per dag)
- * Eventuel ekstra pension. (Hvis medarbejderen er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning og der er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 procent, kan det ekstra beløb indsættes på fritvalgskontoen i stedet for til pensionen).

Et eksempel på en anden løsning er overenskomsten for 2011 for social- og sundhedspersonale. Fra 1. januar 2012 kan den ansatte vælge mellem at få forhøjet pensionsbidraget fra 12,6 procent til 13,69 procent eller at få udbetalt forhøjelsen som en del af månedslønnen. Den månedlige udbetaling af tillægget er ikke pensionsgivende.

Efter nogle overenskomster tømmes fritvalgskontoen automatisk 1-2 gange om året. Efter andre overenskomster tømmes kontoen ikke automatisk, og det er muligt at lade opsparingen fortsætte fra år til år.

Pensionsbidrag (arbejdsgiveradministreret pensionsordning)

Hvis man som lønmodtager er omfattet af en arbejdsmarkedspension, skal denne også medtages i årslønnen. Det er normalt arbejdsgiverne, der, ud over lønnen, indbetaler bidrag til eksempelvis en kapitalpension eller til en pensionsordning med løbende udbetaling. Det kan dog også være arbejdstageren, der efter aftale med sin arbejdsgiver får en del af lønnen indbetalt til en pensionsordning. Typisk udgør arbejdsgivers bidrag 2/3 af det samlede pensionsbidrag og lønmodtagerens del 1/3. Vi medtager både arbejdstagers og arbejdsgivers pensionsbidrag ved fastsættelse af årslønnen.

Pensionsbidragets størrelse vil normalt fremgå af oplysninger fra SKAT (selvangivelserne) eller af lønsedlerne. Alternativt kan en procentangivelse anvendes. Vi skal dog være opmærksomme på, at hele lønnen ikke altid er pensionsgivende. Hvis vi anvender oplysninger fra SKAT (R75), skal der tillægges AM-bidrag, som er 8 procent. Det sker ved at dividere det samlede pensionsbidrag indbetalt af arbejdsgiver i kroner med 92 og gange med 100.

Vær opmærksom på, at den ansatte efter nogle overenskomster først er omfattet af arbejdsmarkedspension efter en periodes ansættelse, som oftest 3, 6 eller 9 måneder. Pensionen skal i disse tilfælde tillægges indtjeningen, da dette giver det mest retvisende billede af lønmodtagerens indtjeningsevne fremover.

Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP-bidrag)

Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP) er en obligatorisk, lovpligtig pensionsordning for alle lønmodtagere, som er fyldt 16 år, arbejder i Danmark eller er udsendt af en dansk arbejdsgiver til kortvarigt arbejde i udlandet og arbejder mindst 9 timer om ugen. Ordningen bliver finansieret af bidrag fra lønmodtagere og arbejdsgivere. Arbejdsgiver betaler 2/3 og lønmodtager 1/3 af bidraget. Vi medtager både arbejdstagers og arbejdsgiver bidrag ved fastsættelse af årslønnen.

Ordningen har eksisteret siden 1964, og der findes derfor kun ATP-indbetalinger fra det år og fremefter.

Der er mange satser for bidrag til ATP, og på www.atp.dk findes oplysninger om størrelsen af satserne. I 2013 er det fulde bidrag for ansatte i det private 270 kroner om måneden. I det offentlige er satsen for A-bidrag 270 kroner, for B-bidrag 97,20 kroner og for C-bidrag 172,80 kroner.

Arbejdsmarkedetsbidrag (AM-bidrag)

Arbejdsmarkedetsbidraget er indeholdt i bruttolønnen, både i oplysningerne fra SKAT og i lønsedler. Arbejdsmarkedetsbidraget skal derfor ikke lægges oven i årslønnen. En undtagelse er dog året 1994, hvor arbejdsmarkedetsbidraget blev opgjort separat. Arbejdsmarkedetsbidraget skal derfor lægges til arbejdsfortjeningen i året 1994.

Arbejdsmarkedetsbidraget finansierer arbejdsløsheds- og sygedagpenge samt udgifter til aktivering og uddannelse. Bidraget i 2013 er på 8 procent af bruttolønnen. Der betales ikke bidrag af sociale ydelser, overførselsindkomster, pensioner, kapitalindkomster og andet.

Særlig pensionsordning (1999-2004) (SP-indbetalinger)

I 1999 blev den midlertidige pensionsordning omdøbt til den særlige pensionsordning.

Ordningen blev suspenderet i 2004 og er ikke siden genindført.

Bidraget var fra 1999 og frem indeholdt i A-indkomsten og skal derfor ikke lægges til arbejdsfortjeningen. På www.atp.dk findes flere oplysninger om pensionsordningen.

Tjenestemandspension

Tjenestemandspensioner adskiller sig fra de fleste arbejdsmarkedspensioner. Tjenestemænd indbetaler ikke månedlige bidrag, men optjener ret til tjenestemandspension. Tidligere hensatte arbejdsgiveren pensionsbidrag på 15 procent, senere 18 procent. I dag hensætter arbejdsgiver ikke en bestemt procent. Størrelsen afhænger af ansættelsesstedet. Pensionsbidraget fremgår ikke af lønsedler eller skatteoplysninger. Dette skyldes, at pensionens størrelse i princippet først bliver udregnet fra den dato, hvor pensionen kommer til udbetaling. Pensionsmyndigheden for det pågældende arbejdssted kan hjælpe med oplysninger om pensionsbidragets størrelse.

Nogle tjenestemænd har i deres overenskomst forhandlet sig frem til en ekstra pensionsordning (arbejdsmarkedspension). Det skyldes blandt andet, at tjenestemænd optjener tjenestemandspension af grundløn, men ikke af eventuelle tillæg. Disse ekstra pensionsordninger vil i modsætning til optjeningen til tjenestemandspension fremgå af både lønsedler og skatteoplysninger og skal på normal vis indgå i beregningen af årsløn.

Efterlønspræmie

Hvis tilskadekomne på skadetidspunktet var påbegyndt opsparing til efterlønspræmie, vil denne indgå i årslønnen.

Vi sonderer mellem, om tilskadekomne har opsparet præmie i minimum 1 år eller mindre.

Har tilskadekomne opsparet præmie i minimum 1 år, medtages den faktiske årlige værdi af den opsparede præmie i årslønnen.

Eksempel 1: Opsparet efterlønspræmie i minimum 1 år

Tilskadekomne er på skadestidspunktet 63 år gammel. Han har fået efterlønsbevis udstedt som 60-årig og har opfyldt beskæftigelseskravet i kvalifikationsperioden. På tidspunktet for skaden har han netop sparet op til efterlønspræmie i 4 kvartaler, hvor han har opfyldt beskæftigelseskravet. Efter skaden overgår han til efterløn på grund af skadens følger.

Ved fastsættelsen af hans årsløn/indtægtsgrundlag tillægges værdien af de 4 opsparede kvartaler. (12.714 kroner pr. kvartal – 2014-niveau), i alt 50.856 kroner.

Har tilskadekomne opsparet præmie i mindre end 1 år, er det afgørende hvor længe vedkommende har haft mulighed for at opspare præmie. Man skal således opfylde visse betingelser for at have ret til at påbegynde opsparing af efterlønspræmie.

Hvis tilskadekomne har opfyldt disse betingelser i mindre end 1 år, medtager vi den faktisk opsparede præmie og opregulerer denne svarende til 1 års opsparing. Dette er under forudsætning af, at tilskadekomne ville være fortsat med at arbejde på samme vis, hvis arbejdsskaden ikke var sket.

Eksempel 2: Opsparet efterlønspræmie i mindre end 1 år - opregulering til 1 års opsparing

Tilskadekomne er på skadestidspunktet 62 år og 8 måneder. Han har haft mulighed for at spare op til efterlønspræmien, siden han fyldte 62 år. Han har i de første 2 kvartaler opfyldt beskæftigelseskravet fuldt ud, da skaden indtræder. Der er ingen øvrige oplysninger i sagen om, at han ville være stoppet med opsparingen til efterlønspræmie.

Ved fastsættelsen hans årsløn/indtægtsgrundlag vurderes det, at han ville være fortsat opsparingen i samme tempo som hidtil. Vi tillægger derfor værdien af i alt 4 kvartaler, 50.856 kroner (2014-niveau), til årslønnen.

Hvis tilskadekomne har opfyldt betingelserne i 1 år, men ikke har opsparet fuld præmie, fordi vedkommende kun har arbejdet i et omfang, der berettiger til et mindre beløb i præmie, er det som udgangspunkt kun den faktisk opsparede præmieværdi, der medtages i årslønnen.

Eksempel 3: Ikke opsparet fuld præmie

Tilskadekomne er 63 år på tidspunktet for skaden. Han har haft mulighed for at spare op til efterlønspræmie, siden han fyldte 62 år. Han har haft svingende beskæftigelse. Som følge heraf har han opfyldt beskæftigelseskravet det første kvartal, hvorefter han i 2 kvartaler ikke har opfyldt beskæftigelseskravet, for så i det sidste kvartal igen at opfylde beskæftigelseskravet. Han har således i året før skaden opfyldt beskæftigelseskravet i 2 af de 4 mulige kvartaler (det 1. og 4. kvartal).

Ved fastsættelsen af årslønnen/indtægtsgrundlaget tillægges alene værdien af de 2 opsparede kvartaler. Værdien af de 2 kvartaler svarer til 25.428 kroner. (2014-niveau)
--

Vi medtager nettoværdien af de opsparede beløb.

Vederlag for familiepleje

Vederlaget gives som løn for arbejde, og det skal derfor medtages som en del af arbejdsfortjenesten.

Der står i kommunernes standardkontrakt om formidlet døgnophold i forbindelse med familiepleje, at kontrakten indgås mellem en eller begge forældre og kommunen. Vi henter oplysninger om begge forældre, uanset hvem der underskriver kontrakten. Det er kun den ene forælder, der får udbetalt vederlaget, selv om begge forældre har deltaget i arbejdet.

Vederlaget er personlig indkomst. Udgangspunktet er derfor, at vi medtager halvdelen af familieplejevederlaget, når vi skal beregne tilskadekomnes årsløn.

Efter en konkret vurdering vil der kunne være situationer, hvor vi medtager hele vederlaget. Det kan for eksempel ske, hvis tilskadekomne har ydet det meste af plejen, fordi ægtefællen på grund af arbejde eller andre forhold er væk fra hjemmet i længere perioder. Det kan for eksempel være ved arbejde som langtidschauffør.

Borgerligt ombud

Det kan for eksempel være indtægt som kommunalbestyrelsesmedlem, udvalgsformand og offentligt udpeget repræsentant. Ankestyrelsen lagde vægt på, at disse hverv indebar en reel arbejdsindsats, og at de derfor indebar en udnyttelse af erhvervsevnen. (Principafgørelse U-8-97)

Naturalydelser

Arbejdsfortjeneste kan være andet end penge og bidrag til pensionsordninger, og en arbejdsfortjeneste kan sammensættes på mange måder. Aflønningen kan også være naturalydelser eller andet, afhængigt af lønftalen mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Naturalydelser er for eksempel kost og logi, værdi af fri bil og telefon.

• Kost og logi

Hvis tilskadekomne er ansat med fri kost og/eller logi, skal værdien lægges til arbejdsfortjenesten (lovens § 24, stk. 2). Hvis værdien er fastsat af arbejdsgiveren, er det denne værdi, som skal lægges til årslønnen. Er værdien ikke gjort op, anvender vi den værdi, der er fastsat i satsbekendtgørelsen, se afsnit 1.2., hvoraf det fremgår, at værdien af fri kost per dag i 2013 udgør 83 kr. og værdien af fri kost og logi udgør 37.000 kr. årligt.

Hvis værdien af logi ikke er oplyst af arbejdsgiver, kan beløbet ses på skatteoplysningerne. Årsagen er, at frit logi er skattepligtigt og derfor oplyses til SKAT.

• Værdien af fri bil

Værdi af fri bil repræsenterer en økonomisk gevinst og indgår derfor i arbejdsfortjenesten. (Det modsatte gælder for kørselsgodtgørelse, se nedenfor). Værdien opgøres efter særlige regler til brug for SKAT og vil fremgå af lønsedlen og R75.

• Værdien af fri telefon (modsat telefongodtgørelse, se afsnittet herom)

Værdien af fri telefon repræsenterer en økonomisk gevinst for lønmodtageren og indgår derfor i arbejdsfortjenesten. Værdien er 2.500 kr. årligt i 2013 og fremgår af skatteoplysningerne.

Kørselsgodtgørelse

Kørselsgodtgørelse indgår normalt ikke i arbejdsfortjenesten. Se nedenfor under 1.3.2. Vi skal dog være opmærksomme på, at arbejdsgiveren kan udbetale kørselsgodtgørelsen, så den overstiger den sats, som er fastsat af SKAT. I disse tilfælde vil hele beløbet blive skattepligtigt og indgå i tilskadekomnes A-indkomst. Beløbet vil på en R75 være indeholdt i A-indkomsten og ikke specificeret ud, som de skattefri rejse- og kørselsgodtgørelser normalt bliver.

1.3.2. Hvad indgår ikke i arbejdsfortjeneste

Indtægter, som er uafhængige af tilskadekomnes arbejdsindsats, indgår ikke i årslønnen. Det samme gælder indtægter, som kompenserer afholdte udgifter eller slid på tøj, bil eller lignende.

Renter, private pensioner og lignende

Renter, private pensioner og lignende skal ikke regnes med som arbejdsfortjeneste.

Fratrædelsesgodtgørelse

Fratrædelsesgodtgørelse udbetales ofte som et engangsbeløb i forbindelse med fratrædelse og dermed overgang til andet arbejde eller pension/efterløn. Visse ansatte optjener i henhold til funktionærloven ret til fratrædelsesgodtgørelse gennem deres ansættelse i et bestemt antal år. Beløbet kan ikke betragtes som løn, fordi det ikke afspejler tilskadekomnes indtjeningsevne, men blot er en ekstraordinær udbetaling. Beløbet indgår derfor ikke i årslønnen, når den skal fastsættes.

Rådighedsløn (tjenestemænd)

Rådighedsløn udbetales til tjenestemænd, der ophører med deres beskæftigelse som tjenestemænd, oftest fordi de bliver afskediget. Tjenestemænd får i disse situationer udbetalt et rådighedsbeløb (ventepenge) i en periode på 3 år. Rådighedsbeløbet gives uden nogen modydelse i form af arbejde og indgår derfor ikke i årslønnen.

Time- og dagpenge

Time- og dagpenge udbetales til medarbejdere efter særlige regler. Beløbet skal dække udgifter i forbindelse med for eksempel kurser, der strækker sig ud over arbejdstiden, tjenesterejser og lignende. Udgifterne følger arbejdet og ophører, hvis arbejdet ikke længere udføres. Der er ikke tale om en arbejdsfortjeneste, fordi beløbet dækker udgifter ved arbejde. Beløbet indgår derfor ikke i årslønnen.

Lokale aftaler: særlige omsorgsdage og særlige feriefridage

Nogle arbejdspladser tilbyder omsorgsdage eller særlige feriefridage ud over det, som fremgår af de generelle overenskomster, til alle medarbejdere, ikke kun medarbejdere med små børn. I nogle tilfælde kan medarbejderne vælge at få udbetalt disse ikke afholdte omsorgsdage. Hvis medarbejderen har valgt at få dagene udbetalt, indgår disse beløb i fastsættelsen af årslønnen. Hvis tilskadekomne oplyser, at han havde en forventning om at få dagene udbetalt, indgår de som udgangspunkt ikke i fastsættelsen af årsløn, medmindre der er klare holdepunkter i den konkrete sag, som taler for en anden løsning. Dette skyldes, at arbejdsgivers tilbud som udgangspunkt er mulighed for ekstra fridage, ikke lønstigning.

Kørselsgodtgørelse

Kørselsgodtgørelse gives for en faktisk udgift i forbindelse med arbejdet. Godtgørelsen indgår derfor ikke i arbejdsfortjenesten. Det samme gælder rejse- og befordringsgodtgørelse.

Se principafgørelse 24-09, hvor frikort til en DSB-ansat ikke skulle tillægges hans arbejdsindtægt, og principafgørelse 169-11, hvor skattefri rejsegodtgørelse ikke skulle indgå i fastsættelsen af tab af erhvervsevne og årsløn.

Vi skal dog være opmærksomme på, at arbejdsgiveren kan udbetale kørselsgodtgørelsen, så den overstiger den takst, som er fastsat af SKAT. I disse tilfælde vil hele beløbet blive skattepligtigt og indgå i tilskadekomnes A-indkomst. Beløbet vil på en R75 være indeholdt i A-indkomsten og ikke specificeret ud, som de skattefri rejse- og godtgørelser normalt bliver.

I disse særlige tilfælde skal kørselsgodtgørelsen indgå ved fastsættelsen af årslønnen.

Beklædningsgodtgørelse

Beklædningsgodtgørelse får lønmodtageren for det ekstraordinære slid, der er på tøjet på grund af arbejdet. Udgiften er betinget af arbejdet og bortfalder, hvis arbejdet ophører. Godtgørelsen indgår derfor ikke i arbejdsfortjenesten.

Telefongodtgørelse (modsat fri telefon, se afsnittet herom)

Telefongodtgørelse gives for en faktisk udgift i forbindelse med arbejdet. Udgiften bortfalder, når arbejdet ophører. Godtgørelsen medtages derfor ikke i arbejdsfortjenesten.

Indtægter ved udlejning af ejendomme

Indtægter ved udlejning af ejendomme er som udgangspunkt en passiv pengeanbringelse og indgår derfor ikke, når årslønnen skal fastsættes.

Multimedieskat

Multimedieskat blev indført i 2010 og afskaffet med virkning fra 1. januar 2012.

Multimedieskatten betød, at man i 2010 og 2011 blev beskattet af 3.000 kr., hvis ens arbejdsgiver stillede mobiltelefon, computer eller internetopkobling til rådighed. Grundlaget for multimediebeskatningen var en A-indkomst på 250 kroner per måned, hvoraf der månedligt skulle ske løbende beskatning med 125 kr., som det også fremgår af lønsedler fra denne periode.

Da der samtidig med den ekstra A-indkomst på 250 kr. hver måned til multimediebeskatning også blev fratrukket 250 kr. månedligt til multimediebeskatning, er der ikke tale om en reel indtægt, hvorfor denne derfor ikke indgår i bruttoindkomsten.

1.4. Sort arbejde

Den årsløn, der anvendes til beregningen af erstatningen, tager udgangspunkt i tilskadekomnes dokumenterede indtægt i året forud for skaden. Når Arbejdsskadestyrelsen skal fastsætte årslønnen i disse sager, indhenter vi oplysninger om tilskadekomnes indtægt i året forud for skaden.

Det er i denne situation, at vi ved behandlingen af arbejdsskadesager undertiden konstaterer, at det pågældende arbejde ikke er legalt arbejde, altså at der ikke er betalt skat af indtægten, og/eller at tilskadekomne samtidig med arbejdet har modtaget sociale ydelser.

Hvis tilskadekomne kan dokumentere, eventuelt via bankoverførsel, at han har haft en indtægt, som ikke fremgår af skatteoplysninger, lægges denne alligevel til grund som årsløn efter § 24, eventuelt suppleret med tilskadekomnes andre indtægter.

Arbejdsskadestyrelsen vil dog i disse tilfælde videregive oplysningerne om "det sorte arbejde" til SKAT eller pågældende kommune. Oplysningerne videregives, når vi konstaterer, eller det med høj grad af sikkerhed må antages, at indtægten er sket ved "sort arbejde." Det er således ikke tilstrækkeligt, at der blot er mistanke om "sort arbejde". Dette fremgår af lovens § 35 a, som gælder for arbejdsulykker, der er indtrådt den 1. juli 2007 eller senere, og erhvervssygdomme, der er anmeldt den 1. juli 2007 eller senere.

1.5. Maksimalårsløn

Arbejdsskadestyrelsen kan efter lovens § 24, stk. 5, ikke sætte årslønnen højere end til et bestemt beløb, som reguleres hvert år. For skader indtruffet i 2013 udgør maksimalårslønnen 482.000 kroner inklusive arbejdsmarkedsbidrag. Læs bekendtgørelsen om satser efter lov om arbejdsskadesikring og lov om sikring mod følger af arbejdsskade, der udstedes hver år. Disse findes på Arbejdsskadestyrelsens hjemmeside ww.ask.dk.

1.6. Afrunding

Årslønnen afrundes til nærmeste kronebeløb, der kan deles med 1.000. Hvis skaden er sket før 1993, afrundes årslønnen til nærmeste kronebeløb, der kan deles med 500.

1.6.1 Skæringsdato for, hvilken måned der indgår i beregningen

Arbejdsskadestyrelsen beregner årslønnen i hele måneder. Hvis skaden er sket før den 16. i en måned, regner vi ikke skademåned med. I stedet tages den forrige måned med i beregningen og de 11 måneder før denne. Sker skaden den 16. eller senere i en måned, regnes skademåned med sammen med de 11 måneder før denne.

Eksempel 4: Skaden sker 3. april

Hvis skaden er sket den 3. april 2013, fastsættes årslønnen på grundlag af indtægten i januar, februar og marts 2013, sammenlagt med indtægten i april, maj, juni, juli, august, september, oktober, november og december 2012.

Eksempel 5: Skaden sker 16. april

Hvis skaden er sket den 16. april 2013, fastsættes årslønnen på grundlag af indtægten i januar, februar, marts og april 2013, sammenlagt med indtægten i maj, juni, juli, august, september, oktober, november og december 2012.

2. Fastsættelse af årsløn på baggrund af hovedregel

Efter lovens § 24, stk. 1, 1. pkt., fastsætter Arbejdsskadestyrelsen årslønnen ud fra tilskadekomnes samlede arbejdsfortjeneste i året før arbejdsskaden. Vi tager udgangspunkt i de seneste 12 måneders indtægt før ulykken eller før datoen, hvor erhvervssygdommen blev anmeldt.

Årslønnen skal afspejle tilskadekomnes reelle indtjeningsevne i året før arbejdsskaden. Det er en forudsætning for at anvende lovens hovedregel, at de 12 måneders arbejdsfortjeneste før arbejdsskaden giver et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne. Når vi bruger lovens hovedregel, vil der oftest være tale om en tilskadekomne, der har haft det samme arbejde til en fast løn i mere end et år.

Når vi beregner årslønnen, indgår der oplysninger om arbejdsfortjeneste og ATP- og pensionsbidrag. I afsnit 1.3.1. er nærmere beskrevet, hvad der indgår i arbejdsfortjenesten.

Vi fastsætter årslønnen på baggrund af skatteoplysninger, lønsedler og oplysninger fra tilskadekomne, fuldmagtshaver og arbejdsgiver.

Hvis årslønnen ikke kan fastsættes ud fra 12 måneders lønsedler alene, men skal suppleres og udfyldes med oplysninger fra SKAT, tilskadekomne eller arbejdsgiver, vil det normalt være en skønsmæssig fastsættelse af årslønnen.

For skader sket efter 1. januar 2011 fremgår det af lovens § 24, stk. 1, 2. pkt., at årslønnen efter 1. punktum fastsættes med udgangspunkt i oplysninger fra eIndkomstregisteret og fra SKAT i øvrigt.

Det er nødvendigt at anvende oplysninger både fra eIndkomstregisteret og fra SKAT, da eIndkomstregisteret for tiden ikke indeholder alle de oplysninger, som indgår ved fastsættelsen af årslønnen efter arbejdsskadesikringsloven. Således fremgår oplysninger om størrelsen af pensionsbidrag ikke af oplysningerne i eIndkomstregisteret.

Eksempel 6: Årsløn efter hovedregel, eIndkomstregisteret

Tilskadekomne havde været ansat otte år hos samme arbejdsgiver, da han pådrog sig en arbejdsskade. Skaden skete 1. juli 2011. Årslønnen blev fastsat ud fra indtægten i perioden 1. juli 2010 til 30. juni 2011. Oplysning om samlet A-indkomst og ATP-bidrag for perioden kunne trækkes via eIndkomstregisteret. Det fremgik af registeret, at periodens samlede A-indkomst udgjorde 260.000 kr. og ATP-bidraget var 3.000 kr. Dette blev suppleret med tilskadekomnes oplysning om størrelsen af arbejdsgivers og tilskadekomnes bidrag til arbejdsgiverfinansieret pensionsordning.

Tilskadekomne oplyste, at det samlede pensionsbidrag udgjorde 10,8 procent. Årslønnen blev fastsat til 291.000 kr.

3. Skøn/fastsettelse af årsløn i særlige tilfælde

3.1.1. Generelt om skønsmæssig fastsettelse af årslønnen

Den skønsmæssige fastsettelse af årslønnen er reguleret i lovens § 24, stk. 2. For skader sket før 1. januar 2011 i den dagældende lovs § 24, stk.1, 2. pkt.

Ordlyden er ændret ved den seneste ændring af loven, men det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at der alene er tale om kodificering af gældende praksis af hensyn til større gennemsigtighed for sagens parter. Praksis er fastlagt ved retsafgørelser og ved administrativ praksis på enkelte områder. Bestemmelsen præciserer, at det både er særlige indtægts- og ansættelsesforhold, der kan danne grundlag for en skønsmæssig fastsettelse af årslønnen. Formuleringen af § 24, stk. 2, nr. 1, er nu i overensstemmelse med § 7, stk. 2, i erstatningsansvarsloven.

Reglen anvendes eksempelvis, når tilskadekomne inden for de sidste 12 måneder forud for skaden har skiftet ansættelse, eller hvis tilskadekomne hos samme arbejdsgiver har fået ny beskæftigelse til en anden løn end tidligere.

Efter § 24, stk. 2, fastsættes årslønnen efter et skøn, når

- 1) særlige indtægtsforhold eller ansættelsesforhold gør sig gældende, eller
- 2) tilskadekomne på grund af en erhvervssygdom ikke har været beskæftiget til samme løn i hele det foregående år, eller

- 3) tilskadekomne har været ude af erhverv i en kortere eller længere periode før datoen for sygdommens anmeldelse, eller
- 4) årslønnen fastsat efter stk. 1, 2. pkt. (oplysninger fra SKAT og eIndkomstregisteret), ikke giver et retvisende billede af tilskadekomnes indtægt på skadetidspunktet.

3.1.2 Kort oversigt/resumé over de forskellige situationer i kapitel 3

Kapitel 3 omhandler en lang række forskellige situationer. Nedenfor er en oversigt over indholdet i kapitel 3. Oversigten indeholder hovedregel/udgangspunktet for fastsættelse af årsløn i de forskellige situationer. Nedenstående oversigt erstatter ikke kapitlerne nedenfor, og oversigten kan ikke stå alene, men skal læses sammen med de enkelte underkapitler.

Afsnit 3.4 Beskriver fastsættelse af årsløn, når indtægten inden arbejdsskaden er påvirket af arbejdsløshed eller sygdom, eller hvis tilknytningen til arbejdsmarkedet inden arbejdsskaden er beskeden.

Vi sonderer mellem tilbagevendende perioder og enkeltstående perioder:

- ved enkeltstående perioder
 - * ved sygdom og ledighed: lønindkomst opreguleres til løn for 12 måneder, dagpenge indgår ikke
- ved tilbagevendende perioder
 - * ved ledighed: årslønnen fastsættes efter et skøn
 - * ved sygdom: årslønnen fastsættes ud fra faktisk indtægt uden sygedagpenge

Afsnit 3.5 Beskriver, hvordan vi beregner årslønnen, hvis tilskadekomne har været ansat under et år.

Vi sonderer mellem forskellige situationer

- varig ansættelse: årslønnen fastsættes som udgangspunkt ud fra lønnen i dette job
- midlertidig ansættelse:
 - * inden for eget/tidligere arbejdsområde (indtægten i midlertidig ansættelse er oftest retvisende)
 - * uden for eget/tidligere arbejdsområde (indtægten i midlertidig ansættelse er i mindre grad retvisende)

Afsnit 3.6 Beskriver fastsættelse af årsløn, hvis vi har anerkendt en erhvervssygdom. Her vil vi ofte fastsætte årslønnen ud fra indtægt, som ligger mere end et år forud for anmeldelsen af skaden.

Afsnit 3.7 Beskriver, hvordan og hvornår årslønnen opreguleres, hvis tilskadekomne var ansat på deltid inden arbejdsskaden.

Afsnit 3.8 Omhandler forventning om væsentlig indtægtsstigning.

Afsnit 3.9 Omhandler orlov.

Afsnit 3.10 Omhandler tidsbegrænset erhverv (kontraktsansættelse).

Afsnit 3.11 Omhandler tilfælde, hvor tilskadekomne er under 18 år på skadetidspunktet.

3.2. Opregulering og nedregulering

3.2.1. Opregulering

Hvis oplysningerne om indtægter i året forud for skaden ikke giver et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningssevne, kan det blive nødvendigt at fastsætte årslønnen på baggrund af tidligere års indtægt og så opregulere den. Dette kan for eksempel ske i erhvervssygdomssager (hvor indtægten 12 måneder før anmeldelsen har været påvirket af sygdommen), eller hvis arbejdsulykken har påvirket indtægten i året, hvor skaden er sket.

Inden vi anvender denne metode, vil vi dog altid undersøge, om der kan indhentes oplysninger fra for eksempel arbejdsgiver om, hvad tilskadekomne kunne have tjent 12 måneder inden skaden.

Når vi opregulerer fra en periode, der ligger længere tilbage end året før skaden, opregulerer vi til anmeldeåret/skadeåret, hvis skaden er sket eller sygdommen er anmeldt 1. juli eller senere i året.

Vi opregulerer årslønnen til året forud for anmeldeåret, når en anmeldelse af en erhvervssygdomssag sker før den 1. juli, eller til året forud for skadeåret, hvis ulykken indtræffer før den 1. juli.

Hvis vi fastsætter årslønnen på grundlag af et gennemsnit af lønnen i en periode på 3 år, sker opreguleringen fra det midterste år.

Vi beregner faktoren til opreguleringen ved at dividere maksimalårslønnen i det år, der skal opreguleres til, med den maksimale årsløn i det år, der skal opreguleres fra. Denne faktor ganges med den indtægt, som tilskadekomne har haft:

(Maksimalårsløn for det år, der skal opreguleres til

Maksimalårsløn for det år, der skal opreguleres fra) x indtægt

Eksempel 7: Opregulering

Tilskadekomne tjente 275.000 kroner i 2006. Vi skal have opreguleret indkomsten til 2013-niveau:

(482.000 kroner

396.000 kroner) x 275.000 kroner = 350.000 kroner afrundet

Eksempel 8: Erhvervssygdom, skøn over flere år

Tilskadekomne anmelder en erhvervssygdom den 1. august 2013. Erhvervssygdommen debuterede i 2009, og siden da har tilskadekomnes indtægt været påvirket af mange sygeperioder. Forud for erhvervssygdommens debut havde tilskadekomne varierende indtægter. I 2006 tjente tilskadekomne 220.000 kroner, i 2007 250.000 kroner og i 2008 195.000 kroner.

Årslønnen fastsættes som et gennemsnit af indtægten i 2006-2008, svarende til 221.666 kroner. Dette beløb skal opreguleres fra 2007 (det midterste år) til anmeldeåret (2013), idet sygdommen er anmeldt efter 1. juli.

(482.000 kroner

407.000 kroner) x 221.666 kroner = 263.000 kroner afrundet

3.2.2. Nedregulering

Giver indtægtsoplysningerne i året forud for skaden ikke et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne, kan det blive nødvendigt at fastsætte en årsløn, der er nedreguleret på baggrund af oplysninger om senere års indtjeningsmuligheder. Det sker i mere sjældne tilfælde, hvor vi eksempelvis ikke har oplysninger om indtjeningsniveau på skadetidspunktet, men ved, hvad tilskadekomne ville have tjent i dag, hvis skaden ikke var sket.

Vi beregner faktoren til nedregulering ved at dividere maksimalårsløn i det år, der skal nedreguleres fra, med den maksimale årsløn i det år, der skal nedreguleres til. Denne faktor ganges med indtægten, som tilskadekomne ville have haft:

(Maksimalårsløn for det år, der skal nedreguleres til

Maksimalårsløn for det år, der skal nedreguleres fra) x indtægt

Det kan være relevant at nedregulere i den situation, hvor tilskadekomne var i lære som eksempelvis tømrer, og hvor vi kun har oplysninger om, hvad lønnen er i dag som udlært inden for faget. Så vil det være en mulighed at regulere oplysningerne om lønnen i dag ned til datoen for skaden. (For lærlinge og andre under uddannelse kan årslønnen fastsættes ud fra mulig indtægt som nyudlært, se kapitel 4.1)

Eksempel 9: Nedregulering fra 2013 til 2010

Tilskadekomne kunne have tjent 290.000 kroner i 2013. Vi skal nedregulere indkomsten til 2010-niveau:

(451.000 kroner

482.000 kroner) x 290.000 kroner = 271.000 kroner afrundet

3.3. Normalårsløn

Normalårslønnen er udtryk for gennemsnitslønnen for lønmodtagere i hele landet, inklusive pensions- og ATP-bidrag. Normalårslønnen bruger vi kun, hvis det ikke er muligt at fastsætte årslønnen på anden retvisende måde.

Teknisk vejledning om fastsættelse af årsløn beskriver, hvordan normalårslønnen skal reguleres. Normalårslønnen udgør 344.000 kroner inklusive arbejdsmarkedsbidrag for skader indtruffet i 2013.

Normalårslønnen kan anvendes i følgende tilfælde:

- Hvis tilskadekomne er under 18 år på skadetidspunktet (se afsnit 3.11.1)
- Yngre personer, som
 - * ikke er begyndt på en erhvervsmæssig karriere, eller
 - * blot har en meget sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet, der ikke er typisk for det forventede livsforløb, eller
 - * ikke er i gang med et uddannelsesforløb, som ender med en konkret erhvervsmæssig kompetence. Det kan eksempelvis være gymnasium, HF eller lignende. (Se afsnit 4.1)

3.4. Indtjeningssevnen har været påvirket af sygdom eller arbejdsløshed før arbejdsskaden eller i skadeåret

Vi fastsætter årslønnen efter et skøn, hvis der har været svingende indtægter på grund af arbejdsløshed eller sygdom i 12 måneder før en ulykke eller anmeldelsen af en erhvervssygdom. I disse tilfælde giver året før skaden ikke altid et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningssevne. Se også nedenfor afsnit 3.5 om ansat under 1 år på skadetidspunktet.

Udgangspunktet for fastsættelsen af årslønnen i disse situationer er den faktiske lønindtjening. Til denne skal den skønsmæssige værdi af tilskadekomnes indtjeningssevne, når pågældende modtager sociale ydelser, lægges til. Denne værdi kan være højere end værdien af den sociale ydelse.

Da de sociale ydelser samtidig er standardiserede, er de ikke udtryk for tilskadekomnes evne til at tjene penge. Indtjeningssevnen i perioder med udbetalte sociale ydelser skal derfor vurderes skønsmæssigt, hvor følgende momenter indgår.

- * Har tilskadekomne udvist vilje og evne til at ville arbejde
- * Hvilken social ydelse er blevet udbetalt
- * Hvor længe har tilskadekomne modtaget ydelsen
- * Står tilskadekomne til rådighed for arbejdsmarkedet, og har pågældende været aktivt jobsøgende
- * Har tilskadekomne deltaget i kommunale tiltag som opkvalificeringsforløb, jobtilbud og virksomhedspraktik med videre
- * Hvis perioder med sygedagpenge – hvad er så årsagen

3.4.1. Enkeltstående perioder

Udgangspunkt: Årslønnen fastsættes ved at opregulere lønnen til 12 måneder – dagpenge indgår ikke heri.

Hvis der er tale om en forbigående eller enkeltstående sygeperiode eller arbejdsløshedsperiode, der ikke er et udtryk for tilskadekomnes normale udnyttelse af erhvervsevnen, omregner vi årslønnen, så den svarer til fuld beskæftigelse.

Det kan være tilfældet, når tilskadekomne i en kortere periode har været afskediget fra sit ellers faste arbejde på grund af produktionsomlægninger, eller hvis indtægten i en periode har været påvirket af arbejdsnedlæggelse, for eksempel på grund af strejke. Indtægten i perioden med beskæftigelse omregnes til et helt år.

Vi kan ud fra journaler fra sygehuse, egen læge og speciallæge og skatteoplysninger se, om der er tale om tilbagevendende eller enkeltstående sygeperioder.

Det vil fremgå af skatteoplysningerne (både eIndkomstregisteret og årsopgørelser), om tilskadekomne har været ansat hele året hos den pågældende arbejdsgiver, og om den indtægt, der står under arbejdsgiveren, dækker hele året.

Eksempel 10: Opsagt i periode på grund af brand, produktionsstop i 4 måneder

En fabriksarbejder var opsagt fra sit normale arbejde i 4 måneder på grund af produktionsstop efter brand. I de resterende 8 måneder af året arbejdede han normalt og tjente sammenlagt 144.000 kroner. Det svarer til en månedsløn på 18.000 kroner. Hertil kom arbejdsgivers bidrag til ATP på 180 kroner og pensionsordning med 1.440 kroner. Den samlede månedsløn var 19.620 kroner. Vi opregulerede løn i 8 måneder til løn for 12 måneder.

Vi beregnede årslønnen som $19.620 \text{ kroner} \times 12 \text{ måneder} = 235.440 \text{ kroner}$.

Eksempel 11: Enkeltstående sygeperiode

Tilskadekomne var den 10. februar 2011 udsat for en arbejdsskade, hvor pågældende fik en rygska-
de. Tilskadekomne havde inden for de seneste 12 måneder før arbejdsskaden haft en sygeperiode på 2 måneder på grund af et brud på armen, som skete i forbindelse med en skiferie. Vi fastsatte årslønnen på baggrund af arbejdsfortjenesten i de 10 måneder før arbejdsskaden, der ikke havde været påvirket af sygemeldingen. Arbejdsfortjenesten omregnede vi til 12 måneders fuld beskæftigelse.

3.4.2. Tilbagevendende perioder med arbejdsløshed

Udgangspunkt: Årslønnen fastsættes efter et skøn.

Ved tilbagevendende sygeperioder eller arbejdsløshed, hvor tilskadekomne ikke har haft fast tilknytning til arbejdsmarkedet, fastsætter vi årslønnen efter et skøn. Det gælder for eksempel for visse håndværkere og egentlige sæsonarbejdere. Årslønnen fastsættes med udgangspunkt i faktisk løn og dagpenge.

Årslønnen skal give et retvisende billede af tilskadekomnes indtjening på skadetidspunktet. Det afgørende er en vurdering af omstændighederne omkring tilskadekomnes erhvervsforhold, inden arbejdsskaden indtrådte. Tilskadekomnes faktiske lønindtægt, udbetalte sygedagpenge eller arbejdsløshedsdagpenge og graden af tilknytning til arbejdsmarkedet indgår som de væsentligste momenter i denne vurdering. Vi vurderer, om tilskadekomne stod til rådighed for ufaglært eller faglært arbejde, og om der var særlige skånehensyn på grund af helbredsmæssige eller sociale forhold.

Det kan være relevant at undersøge indtægten i en længere periode, typisk 3 år, før skadetidspunktet. Svinger indtægten i de 3 år, kan vi fastsætte årslønnen efter et gennemsnitligt skøn baseret på 3 års indkomst

Eksempel 12: Murerarbejdsmand med tilbagevendende arbejdsløshedsperioder

En murerarbejdsmand arbejdede for en entreprenør, der opførte enfamilieshuse. I 1-2 måneder om året var han arbejdsløs, fordi vejret ikke tillod, at han kunne arbejde. Han kom til skade den 14. januar 2013. Lønnen i årene før arbejdsskaden var svingende.

Indtægt i 2012:

Lønindkomst: 330.000 kroner

Dagpenge: 32.000 kroner (2 måneder)

Den samlede indtægt var 362.000 kroner.

Hvis han havde arbejdet fuld tid i 2012 uden ledighed, ville hans løn have været 396.000 kroner.

Indtægt i 2011:

Lønindkomst: 350.000 kroner

Dagpenge: 20.000 kroner (1½ måned)

Den samlede indtægt var 370.000 kroner.

Hvis han havde arbejdet fuld tid i 2011 uden ledighed, ville hans løn have været 400.000 kroner

Indtægt i 2010:

Lønindkomst: 360.000 kroner

Dagpenge: 20.000 kroner (1½ måned)

Den samlede indtægt var 380.000 kroner.

Hvis han havde arbejdet fuld tid i 2010 uden ledighed, ville hans løn have været 411.000 kroner

Indtægt i 2009:

Lønindkomst: 320.000 kroner

Dagpenge: 30.000 kroner (2 måneder)

Den samlede indtægt var 350.000 kroner.

Hvis han havde arbejdet fuld tid i 2009 uden ledighed, ville hans løn have været 384.000 kroner.

Årslønnen fastsatte vi ud fra et bredere skøn over både lønindtægt og dagpenge, fordi der var tale om tilbagevendende arbejdsløshedsperioder. Vi sammenholdt lønindkomsten i 2012 på 330.000 kroner med lønindtægten i årene op til arbejdsskadens indtræden. Den gennemsnitlige indtjening af løn fra 2009-2011 var 343.000 kroner. Den øvrige del af hans indkomst bestod i arbejdsløshedsdagpenge, og det fremgik af oplysningerne, at der i 2012 var tale om en længere periode med ledighed end i 2011 og 2010.

Tilskadekomne havde imidlertid en fast tilknytning til arbejdsmarkedet og havde arbejdet for samme arbejdsgiver gennem mange år. Den gennemsnitlige indtjening var mere retvisende for indtjeningsevnen end lønnen i 2012.

Ved fastsættelsen af hans årsløn tog vi derfor udgangspunkt i indtjeningen ved arbejde på 343.000 kroner. Denne sammenholdt vi med den stabile tilknytning til arbejdsmarkedet og tillagde den skønnede værdi af hans arbejdssevne i de perioder, hvor han modtog dagpenge, når vejret medførte, at han ikke kunne arbejde. I den forbindelse inddrog vi oplysninger om, at han uden helbredsmæssige begrænsninger ville kunne have påtaget sig ufaglært arbejde i de måneder han modtog dagpenge. Efter et bredt skøn blev årslønnen herefter fastsat til 375.000 kroner.

Eksempel 13: Tilbagevendende arbejdsløshedsperioder, patientskade i 2000

Som anført i Højesterets dom af 15. august 2001 (U 2001 s. 2298) skal årslønnen også i tilfælde, hvor skadelidte er arbejdsløs på skadetidspunktet og modtager arbejdsløshedsdagpenge, som udgangspunkt fastsættes til den indtægt, som skadelidte ville have haft, hvis han eller hun havde haft arbejde hele året.

Dette udgangspunkt må imidlertid fraviges, hvis skadelidte ikke har haft fast tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket fremgår af Højesterets dom af 8. marts 2010 (sag 302/2007).

Siden A afsluttede sin uddannelse som kontorassistent i 1993, har hun som anført af landsretten haft forskellige ansættelser i det væsentlige som vikar. Nogle af ansættelserne har været uden for hendes fagområde, og ansættelserne har været afbrudt af perioder uden beskæftigelse. Hun har i et enkelt tilfælde tilbage i 1993/94 haft en vikaransættelse af et års varighed, mens de øvrige ansættelser har været af kortere varighed. Hun har været arbejdsløs i perioden fra august 1997 til august 1998, da hun påbegyndte et etårigt jobtræningsforløb. Efter afslutningen af jobtræningen indledte hun et kommunalt rotationsprojekt med henblik på varetagelse af et vikariat på halvandet år og på at uddanne sig til kommunom. Hun framelde sig projektet, da hun fandt uddannelsesdelen for teoretisk.

Under disse omstændigheder finder vi, at A ikke kan anses at have haft en sådan fast tilknytning til arbejdsmarkedet, at hendes årsløn efter erstatningsansvarslovens § 7, stk. 2, skal fastsættes svarende til fast fuldtidsbeskæftigelse inden for kontorfunktionærområdet.

Herefter og efter oplysningerne om A's indtægter ved arbejde i de seneste år før skaden finder vi, at hendes årsløn skønsmæssigt kan fastsættes til 150.000 kr.

3.4.3 Tilbagevendende periode med sygedagpenge

Udgangspunkt: Årslønnen fastsættes ud fra den faktiske lønindtægt uden sygedagpenge.

Tilskadekomne kan have haft en kronisk sygdom inden arbejdsskaden. I nogle tilfælde har sygdommen medført tilbagevendende sygeperioder, hvor tilskadekomne ikke har modtaget fuld løn. Hvis der er tale om en kronisk sygdom med tilbagevendende sygeperioder, vil årslønnen som udgangspunkt blive fastsat ud fra den faktiske lønindtægt.

Sygedagpengene indgår i disse tilfælde ikke i vurderingen. Dette skyldes, at tilskadekomne – i modsætning til perioder med arbejdsløshed – ikke har stået til rådighed for arbejdsmarkedet i fraværperioden. Erhvervsevnen var nedsat inden arbejdsskadens indtræden, og lønindkomsten vil derfor normalt afspejle tilskadekomnes indtjeningsevne.

Eksempel 14: Tilbagevendende sygdom inden arbejdsskaden, løn og sygedagpenge

Tilskadekomne var udsat for en arbejdsskade den 19. oktober 2011, hvor pågældende faldt og fik et brud på anklen. Tilskadekomne havde i flere år før arbejdsskaden været generet af en privat astmasygdom, som årligt havde medført længere sygeperioder i foråret og sommeren. I disse sygeperioder modtog tilskadekomne sygedagpenge.

Fordi sygeperioderne med sygedagpenge var tilbagevendende og han ikke var til rådighed for arbejde ved disse tilbagevendende sygeperioder, fastsatte vi årslønnen skønsmæssigt på baggrund af de seneste 12 måneders faktiske lønindtægt før arbejdsskaden. Sygedagpengene indgik ikke beregningen.

Eksempel 15: Tilbagevendende sygdom, fuld løn under sygdom

En 48-årig kvinde var ansat hos virksomhed A. Hendes månedsløn var 22.000 kroner. Hun havde i mange år lidt af voldsom migræne. Der var indgået en § 56-aftale, så virksomhed A modtog refusion fra kommunen, når hun var sygemeldt på grund af migræne. Hun fik en rygs-kade og måtte ophøre med at arbejde på virksomheden. Selv om hun forud for rygs-kaden havde haft flere sygemeldinger på grund af migræne, havde hun fortsat modtaget 22.000 kroner i løn om måneden.

Hendes årsløn fastsættes derfor til 22.000 kroner x 12 måneder = 264.000 kroner + arbejdsgivers ATP-bidrag + arbejdsgivers pensionsbidrag.

3.5. Ansat under et år på skadetidspunktet

Årslønnen fastsættes som udgangspunkt skønsmæssigt. Det betyder, at hovedreglen om at anvende 12 måneders løn normalt fraviges, når tilskadekomne har været ansat ved samme arbejdsgiver i mindre end et år før skaden.

Vi sonderer mellem varig ansættelse og midlertidig ansættelse på skadetidspunktet.

Udgangspunkterne er

- varig ansættelse: årslønnen fastsættes ud fra lønnen i dette job
- midlertidig ansættelse
 - * inden for eget/tidligere arbejdsområde (indtægten i midlertidig ansættelse er oftest retvisende)
 - * uden for eget/tidligere arbejdsområde (indtægten i midlertidig ansættelse kan være mindre retvisende, konkret vurdering om fremtidsperspektiv, hvis skaden ikke var indtruffet)

3.5.1. Varig ansættelse

Hvis tilskadekomne er varigt ansat i en stilling på skadetidspunktet, fastsætter vi som udgangspunkt årslønnen skønsmæssigt på baggrund af lønnen i denne stilling omregnet til lønnen for et års arbejde.

Eksempel 16: Skade efter fem måneders ansættelse i skobutik

Tilskadekomne startede 1. februar 2012 i et nyt job i en skobutik. Arbejdsgiver oplyste, at der var tale om en varig ansættelse. I juni 2012 kom pågældende til skade ved et fald. Det fremgik af lønoplysningerne, at tilskadekomne fra februar til maj havde tjent 90.000 kroner inklusive ATP og pension. Dette svarede til en månedsløn på 22.500 kroner.

Vi beregnede årslønnen som $12 \times 22.500 \text{ kroner} = 270.000 \text{ kroner}$.

Lønnen kan svinge fra periode til periode. Det er derfor vigtigt at få oplyst lønnen over en så lang periode af ansættelsen som muligt. Vi kan eventuelt bruge lønsedlens oplysninger om ”løn til dato”. Lønnen kan desuden være lav i starten af ansættelsen, og en udregning af årslønnen kan derfor give en for lav årsløn i forhold til en ansættelse på normale vilkår. Det samme gør sig gældende ved arbejdsmarkedspensioner, fordi arbejdsgiveren i visse ansættelser først begynder at indbetale pensionsbidrag, når ansættelsen har varet i nogle måneder. Dette bidrag skal indgå i årslønnen.

Hvis skaden sker i en periode, hvor tilskadekomne er ansat på prøve, beder vi arbejdsgiveren oplyse, om der var en forventning om at fastansætte den pågældende, efter prøveperioden var slut. Ville tilskadekomne ikke være blevet fastansat, fastsætter vi årslønnen skønsmæssigt som ved midlertidig ansættelse.

Hvis tilskadekomne i en længere periode før ansættelsen har haft en sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet og kommer til skade kort inde i ansættelsen, er det usikkert, om lønnen i stillingen er retvisende for tilskadekomnes indtjeningssevne på tidspunktet for skaden. Vi vil derfor fastsætte årslønnen skønsmæssigt på baggrund af de samlede oplysninger om løn og tilskadekomnes erhvervsmæssige situation før skaden (se afsnit 3.4).

3.5.2. Midlertidig ansættelse inden for eget/tidligere arbejdsområde

Dette afsnit omhandler midlertidig ansættelse inden for egen branche/eget fag/arbejdsområde. Det kan være et vikariat, sæsonarbejde, jobtilbud eller lignende, eksempelvis en tømrer, som i mange år har arbejdet for en mindre tømrerforretning og midlertidigt får arbejde i et større byggefirma, eller en sygeplejerske, som får midlertidig ansættelse på en anden afdeling på sygehuset.

Vi skal i disse situationer vurdere, om vi kan fastsætte årslønnen ud fra lønnen på det tidspunkt, hvor skaden sker.

Hvis ansættelsen var inden for tilskadekomnes almindelige arbejdsområde, kan årslønnen som udgangspunkt fastsættes ud fra indtægten 12 måneder før skaden, hvis indtægten i den midlertidige ansættelse er retvisende for tilskadekomnes indtjeningsniveau inden skaden.

Eksempel 17: Tømrer, til skade efter seks måneders ansættelse, stort set samme løn som tidligere

Tilskadekomne arbejdede som tømrer for flere forskellige arbejdsgivere gennem 15 år. De sidste 3 år inden skaden havde han arbejdet for to arbejdsgivere. Da han kom til skade, var han ansat i et vikariat, som skulle vare 9 måneder. Han kom til skade efter 6 måneders ansættelse. I det aktuelle job havde han en fast månedsløn på 30.000 kroner. Tidligere indtægt svingede mellem 28.000 og 31.000 kroner om måneden. Han havde ikke været arbejdsløs.

Årslønnen blev fastsat ud fra indtægten 12 måneder før skaden.

Hvis årslønnen afviger meget fra tidligere indtægtsniveau, kan det tidligere indtægtsniveau indgå i vurderingen. Det kan for eksempel være tilfældet, hvis man ansættes i et tidsbestemt projekt. Lønnen kan være væsentligt højere end den almindelige løn på grund af særlige forhold omkring projektet. Se også afsnit 3.10 om tidsbegrænset erhverv.

Inden ansættelsen haft en sporadisk tilknytning eller tilbagevendende perioder med dagpenge

Hvis han kommer til skade kort tid inde i ansættelsen, er det usikkert, om lønnen i stillingen er retvisende for tilskadekomnes indtjeningsevne på tidspunktet for skaden.

Vi vil derfor fastsætte årslønnen skønsmæssigt på baggrund af de samlede oplysninger om løn og tilskadekomnes erhvervsmæssige situation før skaden. Er der tale om en person med tilbagevendende kortere og længere ansættelser og perioder med arbejdsløshedsdagpenge, fastsættes årslønnen som beskrevet i afsnit 3.4.1 og 3.4.2 om forbigående eller tilbagevendende arbejdsløshedsperioder.

Hvis det er en nyuddannet person, som lige er trådt ind på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse, fastsættes årslønnen som udgangspunkt ud fra den faktiske indtægt i det job, pågældende har, når skaden indtræder. Det kan for eksempel være en nyuddannet sygeplejerske, som får midlertidig ansættelse på et sygehus. Indtægten er retvisende for indtjeningsevnen som nyuddannet. Det kan også være en erfaren tømrer, som får midlertidig ansættelse som byggeleder. Han har tidligere haft lignende opgaver, og årslønnen fastsættes ud fra indtægten som byggeleder.

3.5.3. Kortere periode uden for eget/tidligere arbejdsområde/branche

Dette afsnit omhandler midlertidigt skift af branche/arbejdsområde, for eksempel et vikariat, sæsonarbejde, jobtilbud, job med løntilskud eller lignende. Det kan eksempelvis være en tømrer, som midlertidigt får arbejde som pædagogmedhjælper, en sygeplejerske, som midlertidigt får arbejde i en butik, eller en ingeniør, som er i job med løntilskud som kontormedarbejder.

Vi skal i disse situationer vurdere, om indtjeningen i oprindelige eller midlertidige job er mest retvisende for indtjeningsevnen.

Det afgørende i vurderingen er, om der var tale om midlertidigt skift af erhverv.

- * Hvis skiftet var varigt, fastsættes årslønnen som udgangspunkt efter lønniveau i den nye stilling, se ovenfor under 3.5.1.
- * Hvis skiftet var midlertidigt og kortvarigt, kan årslønnen fastsættes ud fra indtjeningen inden den midlertidige ansættelse.

Hvorvidt ansættelsen er midlertidig eller permanent, afhænger af en konkret vurdering i den enkelte sag. Dog har udstrækningen af den tid, hvor tilskadekomne har arbejdet i den midlertidige ansættelse,

væsentlig betydning i denne vurdering. Afgørende momenter i vurderingen af, om det er tidligere indtægt eller aktuel indtægt, som skal lægges til grund, vil være:

- * Var der tale om kortvarig ansættelse?
- * Har tilskadekomne søgt andre jobs?
- * Var tilbagevenden til tidligere arbejdsområde mulig og realistisk inden for kortere tid?
- * Hvad var årsagen til den midlertidige ansættelse? Var overgangen frivillig, eller skyldtes den lukning af arbejdspladsen, omstrukturering, opsigelse på grund af langvarig, men forbigående sygdom eller lignende?

Vi fastsætter årslønnen ud fra et bredere skøn, der er baseret på tidligere indtægter og tilknytningen til arbejdsmarkedet forud for skaden. I skønnet indgår vurderingen af, om det er et midlertidigt eller varigt skift af arbejdsområde. Vi skal fastsætte årslønnen, så den giver det bedst mulige billede af tilskadekomnes indtjeningsevne før den midlertidige ansættelse. Fastsættelsen af årslønnen vil være præget af de konkrete forhold.

Eksempel 18: "Ufrivilligt" skift fra sygeplejerske til postbud, midlertidig, årsløn ud fra tidligere indtægt

Tilskadekomne var postmedarbejder og ansat i et vikariat på 8 måneder, da hun kom til skade efter fire ugers ansættelse. Forud for ansættelsen i vikariatet havde hun arbejdet som sygeplejerske på et plejehjem i seks år. Tilskadekomne ophørte med dette arbejde, fordi arbejdspladsen måtte lukke. Ved siden af ansættelsen i vikariatet var hun aktivt jobsøgende inden for tidligere arbejdsområde. Hun valgte at arbejde midlertidigt som postbud, inden hun kunne vende tilbage til arbejde som sygeplejerske. På grund af dette skift i arbejde havde hun en lønnedgang på cirka 5.000 kroner per måned.

Vi fastsatte årslønnen på baggrund af tidligere indtægt som sygeplejerske. Der var tale om en midlertidig ansættelse af kortvarig varighed, hun var aktivt jobsøgende inden for tidligere erhverv, tilbagevenden til arbejde som sygeplejerske var realistisk inden for kortere tid, og overgang til arbejde som postbud skete ikke frivilligt, men på grund af lukning af arbejdspladsen. I det bredere skøn over hendes indtjeningsevne indgik også, at hun i arbejdet som postbud ikke kunne udnytte sin uddannelse som sygeplejerske.

Eksempel 19: Varigt skift for faglært tømrer, der på skadetidspunktet arbejder som ufaglært pædagog med lavere indtjening, flere års ansættelse, årsløn ud fra aktuelle indtjening

Tilskadekomne var uddannet tømrer og havde arbejdet som sådan i mange år. Han valgte 1½ år før skaden at tage arbejde som ufaglært pædagog, da kroppen var begyndt at værke ved det hårde udendørs fysiske arbejde som tømrer. Lønnen som ufaglært pædagog var cirka 6.700 kroner lavere per måned end lønnen som erfaren tømrer.

Årslønnen skal fastsættes ud fra et skøn over hans indtjeningsevne med udgangspunkt i den reelle indtjening som ufaglært pædagog. Selv om han var ansat i en stilling, som lå uden for hans uddannelses- og erhvervsmæssige baggrund, er den indtjening, som han har oppebåret ved dette arbejde, udtryk for hans aktuelle indtjeningsevne.

Skift til erhverv med højere indtægt

Hvis tilskadekomne før arbejdsskaden har valgt at skifte til et erhverv med højere indtægt, vil de samme betragtninger som ovenfor gøre sig gældende. Afgørende for vurderingen er altså, hvorvidt der er tale om et midlertidigt eller varigt skift af erhverv.

3.6. Særligt om erhvervssygdomme

Efter lovens hovedregel skal årslønnen fastsættes ud fra indtægten 12 måneder før anmeldelsen af sygdommen. Ved erhvervssygdomme har tilskadekomne ofte haft langvarige sygemeldinger, inden sygdommen anmeldes til os. Hvis tilskadekomne ikke modtager fuld løn under sygdom og går glip af akkordarbejde, vil indtægten i årene før anmeldelsen ikke give et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne, før erhvervssygdommen brød ud.

I sådanne situationer fastsætter vi årslønnen skønsmæssigt. Som udgangspunkt for skønnet bruger vi normalt indtægten fra enten

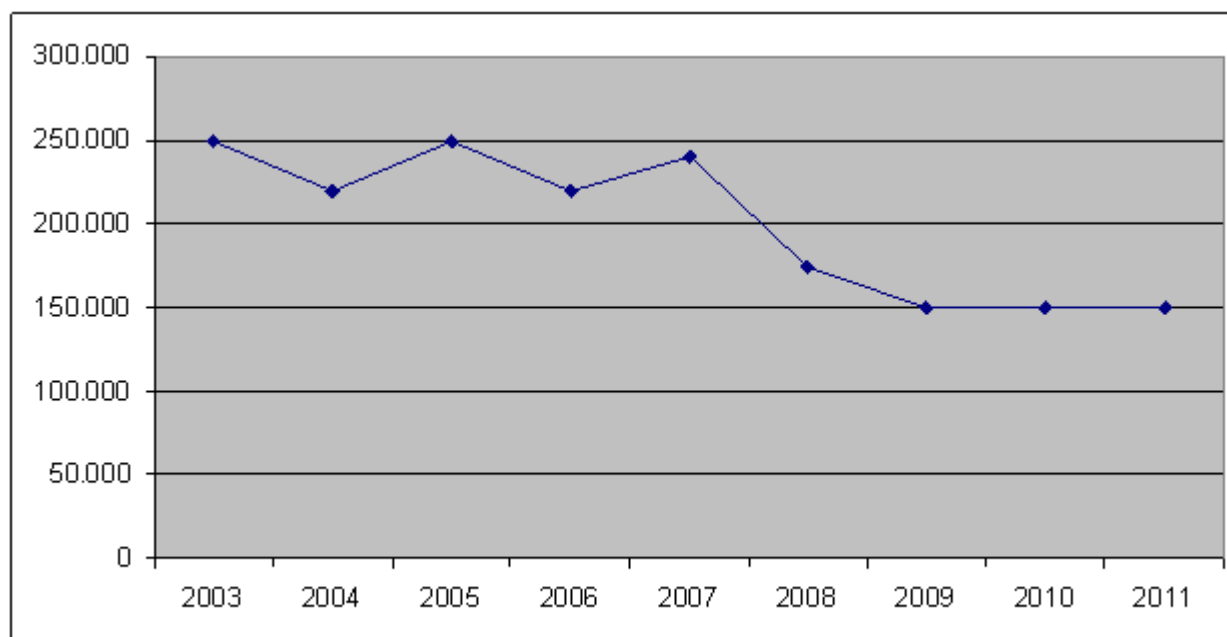
- * det seneste år, som ikke er påvirket af erhvervssygdommen, eller
- * et skøn baseret på et gennemsnit af 3 år før skaden

Det kan være nødvendigt at gå flere år tilbage for at få et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne før skaden. Hvis indtægten har været svingende i årene, før arbejdsskaden påvirkede indtjeningen, kan vi ofte basere skønnet på et gennemsnit af indtjeningen 3 år før skaden (figur 1). Indtægten opreguleres herefter til anmeldeåret. (Se afsnit 3.2.1)

Eksempel 20: Slagteriarbejder, løn påvirket 2 år før anmeldelse, skøn over flere år – se også figur 1

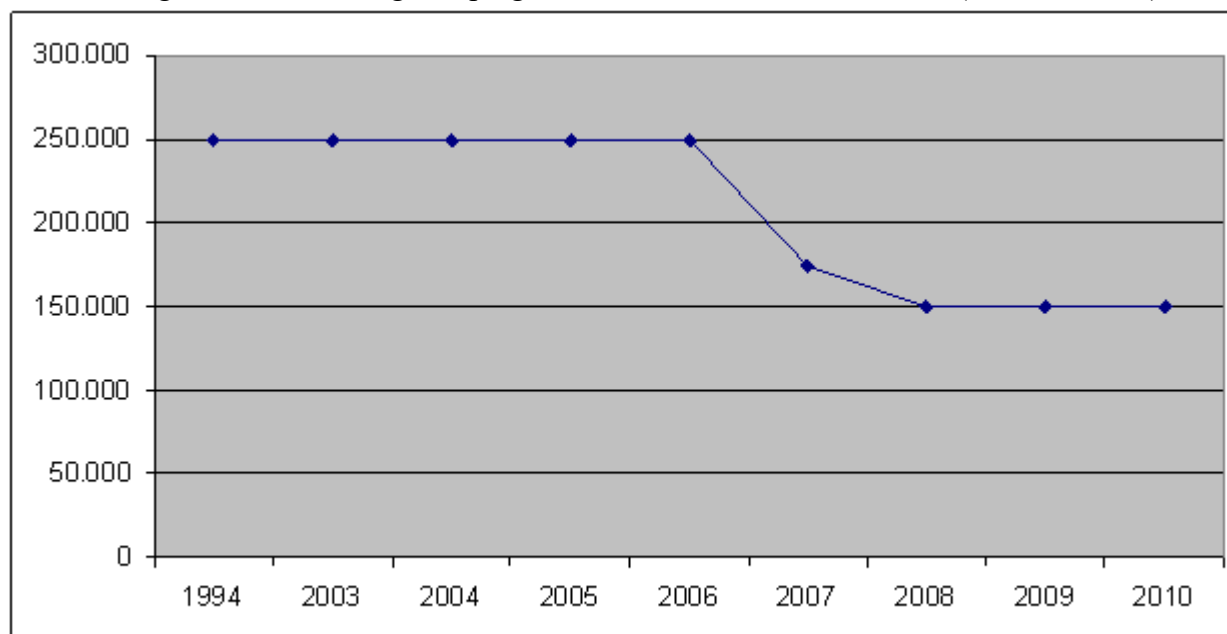
Tilskadekomne arbejdede som slagteriarbejder. I 2008 begyndte han at få smerter i albuen. På grund af smerterne kunne tilskadekomne ikke opretholde sin akkord. Der var sygemeldinger, og indtægten faldt. I august 2013 blev arbejdsskaden anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen.

Indtægten i året før anmeldelsen var påvirket af sygdommen og gav ikke et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne. Vi fastsatte derfor årslønnen ud fra et skøn på baggrund af indtægten, før albuesmerterne fik betydning for indtægten. Fordi der var svingende indtægter før skaden, brugte vi et gennemsnit af årene 2005, 2006 og 2007 (se figur 1). Den gennemsnitlige løn opregulerer vi herefter til 2013-niveau (anmeldeåret).



Figur 1

Hvis der i eksempel 17 ikke havde været svingende indtægter i årene, før sygdommen debuterede, anvender vi indtjeningen i det sidste hele år, inden sygdommen påvirkede indtægten (se figur 2). I figur 2 er det indtægten i 2006. Indtægten opregulerer vi herefter til anmeldeåret. (Se afsnit 3.2.1)



Figur 2

3.7. Årsløn for ansatte på deltid

Ved deltidsansættelse gælder udgangspunktet for fastsættelse af årslønnen stadig, således at årslønnen fastsættes ud fra den faktiske indtægt de seneste 12 måneder før skaden.

Hvis tilskadekomne, som havde en fuld erhvervsevne, var ansat på deltid, da skaden indtraf, og ansættelsen på deltid var af midlertidig karakter, skal årslønnen derimod fastsættes skønsmæssigt med udgangspunkt i lønnen i en fuldtidsstilling. Det følger af to domme afsagt af Højesteret den 16. august 2010.

Årslønnen fastsættes ud fra principperne i dommene, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- * Tilskadekomne var ansat på deltid inden skaden (afsnit 3.7.1.)
- * Tilskadekomne har en fuld erhvervsevne inden skaden (afsnit 3.7.2)
- * Forud for ansættelsen på deltid har tilskadekomne som udgangspunkt på et tidspunkt arbejdet på fuld tid (afsnit 3.7.3)
- * Ansættelsen på deltid var af midlertidig karakter (afsnit 3.7.4)

Se afsnit 3.7.5 om beregning af årslønnen (omregning til fuld tid).

3.7.1. Hvad er deltidsansættelse

Tilskadekomne er deltidsansat, hvis tilskadekomne arbejder mindre end 37 timer om ugen, medmindre det af en overenskomst fremgår, at fuld tid er mindre 37 timer. Det kan for eksempel være aftalt, at fuld tid er 35 timer om ugen.

Personer, der arbejder i fast aften-/nattevagt mindre end 37 timer om ugen i gennemsnit, anses for at arbejde på deltid, hvis overenskomsten ikke fastslår andet. Dette slås fast i principafgørelse 111-12.

Hvis tilskadekomne har *flere* ansættelser på deltid, vurderer vi ansættelserne samlet. Det betyder, at der ikke er tale om deltid, hvis tilskadekomne arbejder 20 timer i én stilling og 17 timer i en anden

stilling. Det samme gælder, hvis tilskadekomne supplerer deltidsansættelsen med vikartimer eller har en selvstændig virksomhed ved siden af deltidsstillingen og den samlede arbejdstid er på mindst 37 timer.

Sæsonarbejdere arbejder typisk fuld tid i den periode, de arbejder, men kan have kortere eller længere perioder, hvor de ikke er i arbejde. Disse tilfælde vurderes ikke efter principperne i dette afsnit, men efter principperne i afsnit 3.4.2.

3.7.2. Fuld erhvervsevne

Har en person arbejdet på deltid på grund af forudbestående sygdom eller lignende, skal årslønnen vurderes ud fra tilskadekomnes faktiske indtægt på skadetidspunktet.

Der er således et krav om, at tilskadekomne inden skaden fysisk eller psykisk har været i stand til at arbejde på fuld tid.

Eksempel 21: Forringet erhvervsevne

Tilskadekomne arbejdede som sygeplejerske 30 timer om ugen, fordi hun på grund af følgerne efter en tidligere rygskaide ikke kunne klare at arbejde på fuld tid. I denne situation vil vi fastsætte årslønnen efter hovedreglen, da tilskadekomne ikke havde en fuld erhvervsevne, da hun kom til skade. Årslønnen fastsættes således ud fra den faktiske indtægt i de seneste 12 måneder inden skaden.

3.7.3. Tilskadekomne skal som udgangspunkt have været i arbejde på fuld tid inden deltidsansættelsen

Tilskadekomne skal forud for ansættelsen på deltid som udgangspunkt have været fuldtidsansat eller have arbejdet i større udstrækning end det nuværende arbejde på deltid.

Eksempel 22: Ansættelse på fuld tid inden deltid, nedsat tid på grund af mindre børn

Tilskadekomne arbejdede som optiker på fuld tid, 37 timer om ugen. Af familiemæssige grunde aftalte tilskadekomne med arbejdsgiveren, at hun, mens børnene var små, skulle ansættes på 30 timer om ugen. Hun kommer til skade, mens hun arbejder på deltid. I denne situation vil vi fastsætte årslønnen skønsmæssigt med udgangspunkt i lønnen i en fuldtidsstilling.

Udgangspunktet er, at nyuddannede normalt vil arbejde på fuld tid, hvis det er muligt, i hvert fald i de første år. Ofte kan det dog være nødvendigt for nyuddannede at tage et arbejde på deltid for at komme ind på arbejdsmarkedet. Vi vil i den situation gå ud fra, at vedkommende ville have arbejdet på fuld tid, hvis det havde været muligt, medmindre oplysninger i sagen fastslår noget andet.

Eksempel 23: Nyuddannet

Tilskadekomne har som nyuddannet social- og sundhedshjælper haft svært ved at finde et arbejde på fuld tid. For at komme ind på arbejdsmarkedet og bruge sin uddannelse tager hun et arbejde som social- og sundhedshjælper på et plejehjem 25 timer om ugen. Hun kommer til skade, mens hun arbejder på deltid. I denne situation vil vi fastsætte årslønnen skønsmæssigt med udgangspunkt i lønnen i en fuldtidsstilling. Vi går ud fra, at hun som nyuddannet ville have taget et arbejde på fuld tid, hvis det havde været muligt, da andre oplysninger i sagen ikke talte imod.

Eksempel 24: Nyuddannet, som går på barsel lige efter endt uddannelse

Tilskadekomne havde afsluttet sin uddannelse som bandagist og nedkom kort derefter med tvillinger. Efter endt barsel fik tilskadekomne deltidsansættelse som bandagist på et hospital. Deltidsansættelsen skyldtes, at tilskadekomne af familiemæssige grunde ønskede mere tid med børnene. Tilskadekomne havde ikke forud arbejdet på fuld tid. Da der var tidsmæssig sammenhæng mellem afslutningen af uddannelse, graviditet og barsel og overgang til deltidsansættelse, kunne det lægges til grund, at tilskadekomnes deltidsansættelse var af midlertidig karakter.

Eksemplerne er ikke udtømmende. Der kan også være andre, som heller ikke har haft mulighed for at arbejde fuld tid inden en ansættelse på deltid. Det må afgøres efter en konkret vurdering.

3.7.4. Deltidsansættelse af ”midlertidig karakter”

For at årslønnen skal opreguleres til en indtægt svarende til lønnen i en fuldtidsstilling, skal ansættelsen på deltid have været af midlertidig karakter. Der skal således være tale om en afgrænset periode.

Det er behovet for deltid, der afgrænser perioden, og det beror på en konkret vurdering, hvornår ansættelsen på deltid ikke længere er af midlertidig karakter. ”Midlertidig karakter” kan således være af både kortere og længere varighed.

Det er tilskadekomne, der skal godtgøre, at ansættelsen på deltid har været af midlertidig karakter.

Tilskadekomne skal samtidig godtgøre, at der er en formodning for, at tilskadekomne vil vende tilbage til fuldtidsbeskæftigelse, når behovet for deltid ikke længere består.

Kravet til styrken af beviset kan variere, alt afhængigt af, hvilken situation der angives til behovet for ansættelse på deltid af midlertidig karakter.

Ved vurderingen af, om ansættelsen på deltid har været midlertidig, kan følgende momenter inddrages:

- * Har tilskadekomne mindre børn
- * Har der været et familiemedlem, der i en periode har krævet pasning
- * Har tilskadekomne et privat projekt, der i en afgrænset periode har krævet deltid
- * Har tilskadekomne været i gang med en ny uddannelse
- * Har en nyuddannet søgt jobs på fuld tid
- * Har tilskadekomne haft et ønske om at vende tilbage til fuld tid

Pasning af børn

Bevisbyrden kan være relativt let at løfte, hvis tilskadekomne selv oplyser, at ansættelse på deltid skyldes hensynet til familien og pasning af små børn under 10 år.

I de situation kan vi lægge til grund, at allerede fordi der er tale om små børn, så er bevisbyrden løftet. Dette gælder også ved samlevendes børn.

Eksempel 25: Mindre børn

Tilskadekomne arbejdede som lægesekretær på fuld tid. Da hun fik barn nummer to, valgte hun at gå ned i tid. Da tilskadekomne forud arbejdede på fuld tid, må det lægges til grund, at deltidsansættelsen skyldes hendes familiemæssige situation med mindre børn. Det kunne på denne baggrund anses for godtgjort, at hendes ansættelse på deltid alene var af midlertidig karakter – for at passe børn – og at hun atter ville arbejde på fuld tid, når børnene var blevet større. Årslønnen fastsattes skønsmæssigt med udgangspunkt i lønnen i en fuldtidsstilling.

Er der derimod tale om større børn på 10 år eller derover, og arbejder tilskadekomne stadig på deltid, skærpes kravet til beviset. Større børn skal have et særligt pasningsbehov, som gør det nødvendigt at arbejde på deltid. At en ægtefælle har skiftende arbejdstider er ikke i sig selv begrundelse nok. Det må i de situationer, som altid, bero på en konkret vurdering, om tilskadekomne har løftet sin bevisbyrde.

I principafgørelse 23-13 har Ankestyrelsen afgjort i to sager, at hverken to børn på 11 og 15 år eller to børn på 10 år samt et barn på 13 år i den relation kan anses for mindre børn. Ankestyrelsen lagde vægt på, at ingen af børnene havde særlige pasningsbehov. Det indgik desuden i vurderingen, at man kun får tildelt omsorgsdage frem til barnets 7. år, at man kan udskyde sin barselsorlov til barnets 9. år, samt at der i folkeskolen sker udslusning af barnet omkring 4. klassetrin, hvor barnet karakteriseres som værende et større barn.

Det forhold, at ægtefællen i den ene af sagerne havde skiftende arbejdstider, kunne ikke begrunde, at skadelidtes deltidsansættelse skulle anses for at være af midlertidig karakter.

Eksempel 26: Ansættelse på deltid, barn på 15 år med særligt plejebenhov

En kvinde har en søn på 15 år med et særligt plejebenhov på grund af et alvorligt handicap. Han bor i hjemmet, men går i skole på en specialskole. Han har brug for hjælp til stort set alle praktiske gøremål.

Moren arbejder på deltid for at kunne sende sønnen i skole om morgenen og modtage ham igen om eftermiddagen, når han kommer hjem.

Det er planen, at sønnen skal ud og bo i et bofællesskab med andre handikappede, når han bliver 18 år. Herefter er det morens ønske at vende tilbage til at arbejde på fuld tid. Dette er aftalt med arbejdsgiveren.

Moren kommer tilskade i sin deltidsansættelse og kommer i fleksjob. Vi anser ansættelsen på deltid for midlertidig, selv om sønnen var 15 år. Sønnen havde et særligt plejebenhov, og det havde været hendes ønske at vende tilbage til arbejde på fuld tid, når hendes søn var flyttet hjemmefra.

Pasning af familiemedlem

Bevisbyrden er også relativt let at løfte, hvis tilskadekomne angiver en familiemæssig årsag, som objektivt kan antages at ville have stor indflydelse på tilskadekomnes erhvervsevne.

Tilskadekomne vil i den forbindelse skulle komme med oplysninger om, hvem der havde behov for at blive passet, og hvilke pasningsbehov familiemedlemmet havde.

Eksempel 27: Pasning af syg ægtefælle

Tilskadekomne arbejdede som journalist på fuld tid, men aftalte med arbejdsgiver en deltidsansættelse, da tilskadekomne ønskede at passe sin alvorligt syge ægtefælle. Det kunne lægges til grund, at deltidsansættelsen skyldtes pasning af syg ægtefælle, og at tilskadekomne atter ville arbejde på fuld tid, når ægtefællen ikke længere var alvorligt syg.

Private projekter

En deltidsansættelse kan også skyldes mere projektorienterede grunde. Årsagerne kan være at skrive en bog, bygge et hus eller lignende.

Afgørende er, om projektet er afgrænset til en tidsmæssig periode, og at der er en forventning om, at tilskadekomne vil vende tilbage til fuld tid, når projektet er afsluttet.

Bevisbyrden i sådanne tilfælde vil kunne løftes ved at indsende en beskrivelse af projektet og ved at spørge arbejdsgiveren, hvad grunden til deltidsansættelsen var.

Eksempel 28: Deltidsansættelse for at arbejde på privat byggeprojekt

Tilskadekomne arbejdede som ingeniør gennem flere år. Han ønskede at deltage i et større byggeprojekt privat og aftalte med sin arbejdsgiver, at han i de næste 9 måneder arbejdede på deltid. Da tilskadekomne forud arbejdede på fuld tid, kunne det lægges til grund, at overgangen til deltid skyldtes, at han skulle indgå i et privat byggeprojekt og atter ville arbejde på fuld tid, når projektet var færdigt.

Ny uddannelse

Kompetencegivende uddannelser og andre tidsbegrænsende kurser kan begrunde en ansættelse på deltid af midlertidig karakter.

Her vil oplysninger om uddannelsen eller kurset kunne sandsynliggøre, at det har været nødvendigt at arbejde på nedsat tid i en periode.

Eksempel 29: Deltidsansættelse for at have tid til at læse til ny uddannelse

Tilskadekomne var uddannet klinikassistent og havde arbejdet på fuld tid, men ønskede at videreudanne sig til zoneterapeut. Da tilskadekomne havde arbejdet på fuld tid, kunne det lægges til grund, at det skyldtes ønsket om uddannelse, at hun arbejdede deltid, og at hun igen ville arbejde på fuld tid, når uddannelsen er afsluttet.

Ønske om tilbagevenden på fuld tid

Hvis behovet for at være ansat på deltid – for eksempel at børnene er blevet store – er ophørt, skal tilskadekomne kunne sandsynliggøre, at vedkommende havde ønske om og en plan for at vende tilbage på fuld tid.

Vi kan i den forbindelse bede tilskadekomne om at indsende kopi af jobansøgninger til fuldtidsstillinger eller indhente en udtalelse fra arbejdsgiver om, at tilskadekomne aktivt havde forsøgt at gå op i tid.

Det forhold, at tilskadekomne har modtaget eller ikke modtaget supplerende arbejdsløshedsdagpenge, vil som udgangspunkt ikke tillægges betydning i vurderingen af, om der er dokumentation for midlertidig deltidsansættelse inden arbejdsskaden.

Eksempel 30: Deltidsansættelse ikke af midlertidig karakter

Tilskadekomne havde ikke godtgjort, at hendes deltidsansættelse var af midlertidig karakter. Der var tale om en 49-årig kvinde, som blev uddannet frisør i 1980 og havde arbejdet fuld tid inden for dette erhverv fra 1981-1987. I forbindelse med, at hun fik et barn, valgte hun at skifte erhverv til social- og sundhedsassistent og at gå ned i tid. Barnet var på skadetidspunktet 21 år. Der forelå oplysninger om, at kommunen, hvor hun var ansat, ikke tilbød fuldtidsstillinger inden for hendes erhverv.

Ankestyrelsen lagde vægt på, at der ikke forelå oplysninger om, at skadelidte havde forsøgt at påtage sig ekstra aften- og weekendvagter for at gå op i tid. Der var desuden mulighed for at søge en fuldtidsstilling i en anden kommune.

(Principafgørelse 165-11)

Eksempel 31: Pædagogmedhjælper, ansat 30 timer, kunne ikke få flere timer

En 36 år gammel kvinde kom til skade i sit arbejde som pædagogmedhjælper. Hun havde gennem 3 år arbejdet i en børnehave 30 timer om ugen. Hun havde i perioden ikke søgt andre stillinger og havde ikke haft supplerende timer i børnehaven. Hun havde ikke selv børn. Inden ansættelsen i børnehaven arbejdede hun på fuld tid i 3-4 år, men var forud for dette arbejdsledig i perioder og havde kortvarige ansættelser på både fuld- og deltid. Hun oplyste, at årsagen til, at hun arbejdede på deltid, da hun kom til skade, var, at hun ikke kunne få flere timer.

Årslønnen fastsættes ud fra den faktiske indtægt, fordi det lægges til grund, at der var tale om en varig ansættelse på deltid, da tilskadekomne igennem de 3 år, hun var ansat på deltid, ikke havde søgt fuldtidsstillinger.

3.7.5. Beregning af årslønnen (omregning til fuld tid)

Årslønnen skal ses i forhold til den indtægt, som tilskadekomne skønsmæssigt ville have haft i en fuldtidsstilling, hvis der ikke var opstået et behov for deltidsansættelse af midlertidig karakter.

Oplysninger om lønniveauet i en fuldtidsstilling i dagvagt kan indhentes fra tilskadekomne eller dennes arbejdsgiver.

Der kan også indhentes oplysninger om det generelle lønniveau for fuldtidsansatte inden for den branche, tilskadekomne arbejdede i på skadetidspunktet.

Hvis det ikke er muligt at få oplyst lønnen i en fuldtidsstilling i dagvagt, kan tilskadekomnes faktiske indtægt i deltidsansættelsen danne grundlag for fastsættelsen af den skønsmæssige fuldtidsårsløn, hvis det vil give et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningssevne på fuld tid på skadetidspunktet.

Dette kan ske ved at regne den faktiske indtægt på deltid om til fuld tid. Den faktiske indtægt på deltid divideres med timeantallet på deltid og ganges med fuldtidsnormen, der som oftest er 37 timer.

Eksempel 32: 25 timer før ulykke, omregning til 37 timer

Tilskadekomne arbejdede midlertidigt på deltid 25 timer om ugen, da hun kom til skade. Den faktiske indtægt i deltidsansættelsen var 250.000 kroner. Årslønnen kan skønsmæssigt fastsættes ud fra følgende beregning:

(250.000 kroner

25 timer) x 37 timer = 370.000 kroner

Tilskadekomne kan have arbejdet fast på deltid, men efterfølgende midlertidigt være gået yderligere ned i tid, hvorefter arbejdsskaden indtræder. Her må årslønnen fastsættes ud fra den indtægt, tilskadekomne kunne have i den faste deltidsansættelse.

Eksempel 33: Gik ned fra 32 til 25 timer, omregning til 32 timer

Tilskadekomne arbejdede fast 32 timer som skolelærer. Tilskadekomne gik ned i tid til 25 timer for at passe et meget sygt familiemedlem. Ansættelsen på 25 timer var af midlertidig karakter, og årslønnen skal i denne situation fastsættes skønsmæssigt med udgangspunkt i den løn, som hun kunne tjene på 32 timer.

Den faktiske indtægt i deltidsansættelsen var 250.000 kroner. Årslønnen kan skønsmæssigt fastsættes ud fra følgende beregning:

(250.000 kroner

25 timer) x 32 timer = 320.000 kroner

Ansatte i aften-/nattevagt

Der skal ikke ske en regulering af årslønnen for ansatte i aften-/nattevagt, hvis indtægten ikke er klart lavere end indtægten i en dagvagt på fuld tid, jævnfør eksempel 18 vedrørende principafgørelse 111-12.

Eksempel 34: Nattevagt 28 timer om ugen, ikke klart lavere indtægt

Tilskadekomne arbejdede midlertidigt på deltid 28 timer om ugen i fast nattevagt som sygeplejerske, da hun kom til skade.

Hun havde i deltidsansættelsen en faktisk indtægt på 27.550 kroner om måneden inklusive tillæg for nattevagten. Tilskadekomnes arbejdsgiver oplyste, at hun ville have tjent 29.000 kroner om måneden, hvis hun havde arbejdet på fuld tid i dagvagt. Det svarer til, at lønnen i deltidsansættelsen i nattevagt er 5 procent lavere end for en fuldtidsstilling i dagvagt.

Tilskadekomnes løn bliver ikke opreguleret, da lønnen i deltidsansættelsen ikke var klart lavere.

Eksempel 35: Aftenvagt 28 timer om ugen, klart lavere indtægt

Tilskadekomne arbejdede midlertidigt på deltid 28 timer om ugen i fast aftenvagt som social- og sundhedshjælper, da hun kom til skade.

Hun havde i deltidsansættelsen en faktisk indtægt på 19.800 kroner om måneden inklusive tillæg for aftenvagten. Tilskadekomnes arbejdsgiver oplyste, at hun ville have tjent 22.500 kroner om måneden, hvis hun havde arbejdet på fuld tid i dagvagt. Det svarer til, at lønnen i deltidsansættelsen i aftenvagt er 12 procent lavere end for en fuldtidsstilling i dagvagt.

Tilskadekomnes løn bliver opreguleret til 22.500 kroner om måneden, da lønnen i deltidsansættelsen var klart lavere.

Blandede vagter

Har tilskadekomne arbejdet på deltid i blandede vagter, hvor der blev arbejdet både om dagen og om aftenen/natten, skal årslønnen fastsættes ud fra den faktiske indtjening i deltidsansættelsen.

Ankestyrelsen har i principafgørelse 22-13 fastslået, at ”ved vurdering af den fulde erhvervsevne for personer, der på skadetidspunktet arbejdede på deltid, og havde både dag- og aften/nattearbejde, skal der

ske en skønsmæssig fastsættelse af indtægten ved 37 timer. Den skønsmæssige fastsættelse skal ske med udgangspunktet i den faktiske (deltids-)indtægt. ”

Udgangspunktet for denne vurdering er den faktiske indtjening ved arbejde 32 timer i blandede vagter opreguleret til indtjening ved arbejde 37 timer.

3.8. Aftale om væsentlig indtægtsstigning

I nogle tilfælde har tilskadekomne haft udsigt til en væsentlig indtægtsstigning som følge af en aftale, hvis arbejdsskaden ikke var sket. Det kan blandt andet være tilfældet ved en forfremmelse. I disse situationer kan vi fastsætte årslønnen på baggrund af den forventede indtægt. Der skal dog være tale om en ganske sikker forventning, og derfor stiller vi krav om en underskrevet kontrakt før skadetidspunktet eller skriftlig bekræftelse fra arbejdsgiveren. Det er tilskadekomne, der har bevisbyrden for dokumentationen.

3.9. Orlov og lignende

I de situationer, hvor lønnen har været nedsat på grund af orlov eller lignende i året før skaden, skal vi regulere årslønnen, så den svarer til indtægten uden den ekstraordinære nedgang. Det kan være tilfældet ved barselsorlov, anden orlov og lignende. Årslønnen beregner vi i disse tilfælde på baggrund af de måneder, hvor tilskadekomne har været i arbejde.

3.10. Tidsbegrænset erhverv og ekstraordinært høj indtægt (kontraktansættelse)

I nogle tilfælde er lønnen i året før skaden ikke udtryk for tilskadekomnes reelle indtjeningsevne, fordi der er tale om en ekstraordinær beskæftigelse med høj indtægt, som ikke er varig. I disse tilfælde fastsætter vi årslønnen efter et skøn. Begrundelsen er, at årslønnen er grundlaget for erstatningen for tab af erhvervsevne. En årsløn, der er baseret på enkelte års ekstraordinært høje indtægter, vil medføre en erstatning, der ikke afspejler det faktiske økonomiske tab.

Om en indtægt er ekstraordinært høj, vurderer vi blandt andet ud fra oplysningerne om ansættelsens varighed og vilkår samt ved at sammenligne med tilskadekomnes indtægter i årene før ansættelsen.

Vi skønner ud fra tilskadekomnes indtægter før det ekstraordinært højtlønnede arbejde og ud fra mulighederne for indtægter for personer med samme uddannelse eller erfaring. Det kunne for eksempel gælde ansatte ved de store anlægsarbejder i forbindelse med Storebælts- og Øresundsbroerne samt byggeriet af den københavnske metro.

Hvis der er tale om almindelige konjunkturudsving, fastsættes årslønnen ud fra hovedreglen, det vil sige ud fra indtjeningen i de seneste 12 måneder.

Se også nedenfor om sportsfolk (afsnit 4.2) og soldater (afsnit 4.13) og ovenfor afsnit 3.5 om personer ansat under 1 år på skadetidspunktet.

Se også vejledning om erstatning for tab af erhvervsevne kapitel 11, afsnit 3.13 og eksempel 3.18.

3.11. Tilskadekomne er under 18 år på skadetidspunktet

Dette afsnit beskriver, hvordan vi fastsætter årslønnen, hvis tilskadekomne ikke er fyldt 18 år, når skaden indtræder.

Er tilskadekomne heller ikke fyldt 18 år på datoen for afgørelsen, kan det i helt særlige tilfælde være nødvendigt at fastsætte to forskellige årslønninger. Dels en årsløn, vi bruger til at beregne erstatningen frem til tilskadekomne fylder 18 år, og dels en årsløn, vi bruger til erstatningen efterfølgende. De to årslønninger fastsætter vi samtidig.

Det følger af § 24, stk. 6, at i de tilfælde, hvor tilskadekomne er under 18 år eller under uddannelse, kan der ved årslønsfastsættelsen tages hensyn til den erhvervsindtægt, der kunne forventes efter det fyldte 18. år eller efter uddannelsens afslutning, hvis arbejdsskaden ikke havde fundet sted. Årslønnen skal dog ansættes til mindst 180.000 kr. (2013-sats), medmindre tilskadekomnes erhvervsevne allerede forud for arbejdsskadens indtræden var nedsat i væsentlig grad.

3.11.1 beskriver hovedreglen for fastsættelse af årsløn, når erstatningen tilkendes efter det fyldte 18. år.

3.11.2 beskriver den tekniske beregning, hvis der tilkendes erstatning for perioden frem til det fyldte 18. år.

3.11.1. Tilskadekomne er fyldt 18 år på afgørelsesdagen eller datoen, hvor den løbende erstatning begynder

Er tilskadekomne under 18 år på skadetidspunktet, men fyldt 18 år, når vi træffer afgørelse om tab af erhvervsevne, fastsætter vi årslønnen efter vejledningens øvrige regler. Afgørende er altså tilskadekomnes alder på datoen for afgørelsen. Hvis tilskadekomne tilkendes en løbende erstatning for tab af erhvervsevne, er det afgørende, om tilskadekomne er fyldt 18 år på det tidspunkt, hvor den løbende ydelse begynder.

Årslønnen skal afspejle tilskadekomnes erhvervsindtægt, der kunne forventes efter det fyldte 18. år, hvis arbejdsskaden ikke havde fundet sted.

Eksempel 36: 17 år på skadetidspunkt, butiksansat på fuld tid i 2 år; planen var at fortsætte

Tilskadekomne var gået ud af folkeskolen som 15-årig. Han havde derefter arbejdet 2-3 år i en butik, da han kom til skade. Han havde haft mange ekstra vagter i perioder, hvor der var travlt, og havde i året forud for skaden tjent 250.000 kr. inklusive ATP-bidrag. Han var ikke omfattet af en pensionsordning. Tilskadekomne oplyste, at hans fremtidige beskæftigelsesplaner var at fortsætte ansættelsen i butikken. Timelønnen steg, da tilskadekomne blev 18 år, ligesom han fra dette tidspunkt ville være omfattet af en pensionsordning.

Selv om han var 17 på tilskadekomstidspunktet, var han fyldt 18 år, da vi traf afgørelse i sagen.

Vi fastsatte årslønnen til 310.000 kr., da dette er svarende til den forventede indtjening som butiksansat med den oplyste højere timeløn samt pensionsopsparing.

Har tilskadekomne trods sin unge alder haft en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet, og tyder det på, at tilskadekomne ikke havde andre realistiske planer for sin fremtidige beskæftigelse, kan vi modsat eksempel 36 lægge den faktiske indtægt før arbejdsskaden til grund ved fastsættelsen af årslønnen.

I praksis er det meget sjældent, at tilskadekomne under 18 år har haft en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet. I så ung en alder har tilskadekomne typisk ikke lagt sig fast på en bestemt beskæftigelse. I disse tilfælde fastsætter vi årslønnen til normalårslønnen.

Hvis indtjeningsevnen uden arbejdsskaden ville have været påvirket af andre sygdomme/skader eller forhold, kan årslønnen fastsættes lavere end normalårslønnen. Der skal være tale om en varig sygdom/skade eller forhold, som med sikkerhed ville have påvirket indtægtsmulighederne efter det fyldte 18. år.

3.11.2. Tilskadekomne er ikke fyldt 18 år på afgørelsestidspunktet

Er tilskadekomne ikke fyldt 18 år på afgørelsestidspunktet, fastsætter vi to forskellige årslønninger. Dels en årsløn, vi bruger til at beregne erstatningen, frem til tilskadekomne fylder 18 år, og dels en årsløn, vi bruger til erstatningen efterfølgende.

Årslønnen frem til det 18. år fastsætter vi som en kombination af minimumsårslønnen og den årsindkomst, som tilskadekomne kan forvente at opnå som 18-årig eller efter endt uddannelse. Retningslinjerne for beregningen findes i ”Vejledning om fastsættelse af årsløn (Teknisk vejledning for 2013)”, som findes på Arbejdsskade styrelsens hjemmeside www.ask.dk.

Retningslinjerne bruger vi, uanset om tilskadekomne er under uddannelse eller i arbejde. Det er tilskadekomnes alder på tidspunktet for afgørelsen, der er bestemmende for, om vi fastsætter årslønnen efter reglerne for unge under 18 eller efter vejledningens øvrige regler. Hvis erstatningen udbetales som en løbende ydelse, er det tilskadekomnes alder på det tidspunkt, hvor ydelsen begynder, der er afgørende.

Formel til fastsættelse af årsløn til unge under 18

Minimumsårslønnen + [(alder-13)/5] x (normalårslønnen/forventet løn som 18-årig – minimumsårslønnen). Dette tal afrundes til nærmeste kronebeløb deleligt med 1.000.

Alderen, som vi bruger, er alderen på tidspunktet for afgørelsen/ydelsens begyndelse.

Vi udregner kun årslønnen efter denne metode, hvis resultatet overstiger den faktiske indtægt før skaden.

Eksempel 37: 17 år gammel gymnasieelev, fritidsjob

Tilskadekomne er 17 år gammel og gymnasieelev. I sit eftermiddagsjob i et supermarked kommer hun til skade. Vi skal fastsætte en årsløn. Årslønnen frem til det 18. år fastsætter vi på baggrund af minimumsårslønnen i § 24, stk. 4, og normalårslønnen til:

Årsløn før fyldte 18. år (2011-niveau):

$$(172.000 \text{ kroner} + [(17-13) / 5] \times (283.000 \text{ kroner} - 172.000 \text{ kroner})) = 260.800 \text{ kroner}$$

Tilskadekomne skal også have erstatning, efter hun er fyldt 18 år. Derfor fastsætter vi en årsløn til brug for beregningen af denne erstatning. Vi fastsætter årslønnen til normalårslønnen, da tilskadekomne på skadetidspunktet går i gymnasiet og ikke har lagt sig fast på fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Vi kan derfor ikke fastsætte en forventet indtægt efter endt uddannelse.

Har der før arbejdsskaden været væsentlige begrænsninger i erhvervsevnen, kan dette få betydning for fastsættelsen af årslønnen, idet anvendelse af normalårslønnen i disse situationer ikke er retvisende.

4. Personer uden for normalt erhverv

4.1. Tilskadekomne under uddannelse

Når uddannelsessøgende har indtægt i form af lærlingeløn eller Statens Uddannelsesstøtte (SU), giver denne indtægt ikke et retvisende billede af tilskadekomnes reelle indtjeningsevne. Når vi tilkender uddannelsessøgende en erstatning for tab af erhvervsevne, skal vi derfor fastsætte årslønnen efter særlige regler.

Udgangspunktet er, at vi fastsætter årslønnen til den indtægt, som tilskadekomne ville kunne opnå efter endt uddannelse, hvis arbejdsskaden ikke var sket. Dette følger af lovens § 24, stk. 6. Det er som hovedregel lønnen som nyuddannet på skadetidspunktet, vi anvender som årsløn.

Afgørende er, at der er en sikker formodning for, at tilskadekomne ville have gennemført uddannelsen. I denne vurdering vil særligt følgende momenter være afgørende:

- * Vi lægger til grund, at tilskadekomne ville have fuldført uddannelsen, medmindre der konkret er forhold i tilskadekomnes historie, der skaber tvivl om, at uddannelsen ville være blevet gennemført (tidligere afbrudte uddannelser, fysiske eller psykiske udfordringer eller andre hensyn)
- * Er uddannelsen påbegyndt, og forløber denne planmæssigt
- * Har tilskadekomne bestået tests og eksaminer – hvis disse har været aktuelle
- * Har tilskadekomne gennemført et eventuelt praktikforløb, hvor forløbet sandsynliggør, at tilskadekomne vil afslutte uddannelsen

Vi skal kunne fastslå den forventede indtægt med en vis sikkerhed. Hvis tilskadekomne er ansat som elev/lærling, kan vi fastsætte indtægten til det, som tilskadekomne ville have tjent som færdiguddannet hos arbejdsgiveren eller efter overenskomsten på området. Er tilskadekomne under en erhvervsrettet uddannelse, kan vi ofte skønne indtægten ud fra statistiske oplysninger om indtægten for personer med den pågældende uddannelse og fra den landsdel, som tilskadekomne kommer fra.

Oplysninger herom finder vi ofte på fagforbundenes hjemmesider, hvor overenskomsterne er offentligt tilgængelige. Oplysninger fra www.uddannelsesguiden.dk kan også inddrages (se nærmere om www.uddannelsesguiden.dk under pkt. 5.3.). Hvis uddannelsen er meget generel og i sin form må betegnes som en grunduddannelse, må vi anlægge et konkret skøn.

Eksempel 38: Voksenlærling

En 28-årig voksenlærling, der var i lære som elektriker, kom til skade, og vi tilkendte ham erstatning for tab af erhvervsevne. Arbejdsgiver oplyste, at tilskadekomne på skadetidspunktet kunne have tjent 320.000 kr. som nyudlært elektriker. Dette svarede nogenlunde til gennemsnitslønnen for nyudlærte elektrikere i det pågældende geografiske område.

Vi fastsatte herefter årslønnen til 320.000 kroner.

Eksempel 39: Håndværksmæssig uddannelse, overenskomstmæssig løn og muligt tillæg ved lokal forhandling

Tilskadekomne var under håndværksmæssig uddannelse, da hun fik en arbejdsskade. Som følge af skaden var tilskadekomne nødt til at afbryde uddannelsen. Arbejdsskadestyrelsen fastsatte årslønnen efter et skøn. Årslønnen blev fastsat til 216.000 kr. Ved skønnet tog Arbejdsskadestyrelsen udgangspunkt i, hvad lønnen udgjorde for en nyudlært efter minimallønsoverenskomsten. Tilskadekomnes fagforbund klagede over afgørelsen om årsløn og gjorde gældende, at der altid foregik en lokal forhandling mellem arbejdsgiver og den ansatte, således at lønnen blev forhøjet. Forbundet vurderede, at lønnen efter forhandling ville have udgjort cirka 290.000 kr. med arbejdsgivers bidrag til ATP og pension. Det fremgik af lønstatistikker, at den gennemsnitlige årsindtægt for alle håndværkere udgjorde cirka 350.000 kr.

Ankestyrelsen forhøjede årslønnen til 290.000 kr.

Eksempel 40: Fastsættelse af årsløn ved afbrudt uddannelse

Under sin uddannelse som håndværker, hvor tilskadekomne fik elevløn, fik han en arbejdsskade i hånden. Efter skaden afbrød han uddannelsen, før den blev afsluttet, og han påtog sig herefter ufaglært arbejde.

Vi traf afgørelse om tilkendelse af erstatning for tab af erhvervsevne og årsløn. Årslønnen blev fastsat efter et skøn. Ved skønnet tog vi udgangspunkt i, hvad lønnen udgjorde for en nyudlært efter minimallønsoverenskomsten.

Ankestyrelsen vurderede, at årslønnen skulle fastsættes efter et konkret skøn, idet tilskadekomne var under uddannelse, da arbejdsskaden indtraf. Der var derfor tale om særlige ansættelsesforhold.

Årslønnen skulle fastsættes til det beløb, som den uddannelsessøgende kunne have tjent, hvis ikke uddannelsen var blevet afbrudt på grund af en arbejdsskade, idet det var følgerne af den anerkendte arbejdsskade, der forhindrede den uddannelsessøgende i at afslutte sin uddannelse.

(Principafgørelse 233-09)

Eksempel 41: I uddannelse som landmand, skade inden skolestart

Tilskadekomne var under uddannelse til landmand. Han var vokset op på landet. På skadetidspunktet var han i ansættelse som landbrugsmedhjælper, havde været ansat i et år, og var tilmeldt grundskoleforløbet på en landbrugsskole. Han afbrød uddannelsen på grund af skaden. Det var dengang anbefalet, at kommende elever tog 6-12 måneders praktik inden start på skolen. Landsretten lagde til grund, at der var sikkert grundlag for at fastslå, at han var under uddannelse, og at årslønnen skulle fastsættes ud fra mulig løn som færdigudlært.

(Vestre Landsrets dom – V. L. B-0528-99 fra maj 2001)

Det vil normalt være muligt for os at få oplysninger om den forventede indtægt efter endt uddannelse inden for det pågældende erhverv eller beslægtet erhverv. Oplysningerne får vi fra arbejdsgiver, tilskadekomne og fagforening, og uddannelsesguiden vil eventuelt også kunne inddrages i vurderingen.

Hvis tilskadekomne er i gang med en uddannelse, hvor der ikke opnås erhvervskompetence efter endt uddannelse (eksempelvis gymnasium), kan det være vanskeligt at foretage et skøn over den fremtidige forventede indtægt. Hvis tilskadekomne har haft en erhvervsmæssig tilknytning til arbejdsmarkedet og derefter bliver uddannelsessøgende (eksempelvis på VUC), vil indkomsten fra de tidligere jobs indgå i den skønsmæssige fastsættelse af årslønnen. I disse tilfælde kan det blive nødvendigt at fastsætte årslønnen til normalårslønnen.

Eksempel 42: Årsløn, når skaden sker under grunduddannelse

Tilskadekomne var på ulykkestidspunktet 19 år. Forud for skaden havde han gennemført grundforløbet til uddannelsen som bygningsmaler på en teknisk skole og var startet i et mesterlæreforløb som bygningsmaler. Han afbrød dette uddannelsesforløb i august for at starte på grundforløb på skolen igen inden for uddannelsesindgangen ”Merkantil”. Der blev i forbindelse med den nye uddannelse lagt en plan for uddannelsen inden for detailhandel med specialet ”salgsassistent”.

Ved fastsættelsen af årslønnen på 240.000 kroner (svarende til en årsindtjening som nyuddannet butiksassistent) blev der lagt vægt på, at det af uddannelsesplanen fremgik, at hovedforløbet var planlagt inden for detail med speciale som salgsassistent. Der var derfor ikke grundlag for at anvende normalårslønnen i denne situation.

Højesterets dom af 15. august 2013 (afsagt efter erstatningsansvarsloven) samt Vestre Landsrets dom af 12. november 2012 (V. L. B-0308-12).

Eksempel 43: 19 år, læste på HF, fritidsjob på tankstation

Tilskadekomne var 19 år og læste på HF. Han arbejdede i fritiden i en butik, hvor han i 2012 var udsat for et overfald og fik en psykisk skade. Efter ulykken startede han på jurastudiet, men måtte opgive efter kort tid på grund af de psykiske gener. Da styrelsen traf afgørelse, modtog han kontanthjælp og stod til begrænset rådighed for arbejdsmarkedet. Indtægten fra det tidligere arbejde var ikke retvisende for hans indtjeningsevne. Der var alene tale om et fritidsjob. Han var i gang med en uddannelse, der endnu ikke var så specialiseret, at han derved havde opnået særlige kompetencer, men det var forventeligt, at med tiden ville kunne have opnået en højere indtjening, hvis han ikke var kommet til skade.

Årslønnen blev derfor fastsat til normalårslønnen.

Det kan i sjældne tilfælde være nødvendigt at fastsætte to årslønninger. Det skyldes, at den høje årsløn (som færdigudlært) kun anvendes for perioder, som ligger efter den dato, hvor tilskadekomne ville have afsluttet uddannelsen. Hvis der tilkendes tab af erhvervsevne forud for denne periode, fastsættes årslønnen til lønnen som lærling, medmindre særlige forhold gør sig gældende.

Når tilskadekomne på grund af arbejdsskaden overgår til en anden uddannelse, vil der som udgangspunkt ikke være grundlag for at fastsætte et erhvervsevnetab. Dette gælder, uanset hvilke aflønningsformer der er tale om under henholdsvis den tidligere og den nuværende uddannelse, og uanset om der modtages lærlingeløn under den første uddannelse og SU under den anden. Det skyldes, at den enkelte uddannelses aflønningsform ikke er udtryk for den uddannelsessøgendes erhvervsevne. Der er derfor heller ikke grundlag for at fastsætte en årsløn i disse situationer. Se eventuelt principafgørelse 89-13 for yderligere oplysning om vurderingen af tabet af erhvervsevne, når tilskadekomne er under uddannelse

4.2. Professionelle sportsfolk og andre fag med tidligt erhvervsophør

I nogle tilfælde er lønnen i året før skaden ikke udtryk for den reelle indtjeningsevne hele arbejdslivet, men kun i en afgrænset periode. Det gælder særligt personer, der oppebærer en ekstraordinært høj indtægt i et begrænset antal år, eksempelvis professionelle sportsfolk, sportsdommere og balletdansere.

I de tilfælde tilkendes erstatningen for tab af erhvervsevne som udgangspunkt kun indtil det tidspunkt, hvor erhvervet erfaringsmæssigt ophører. Hvis vi vurderer, at tilskadekomne også har et tab af erhvervsevne efter det tidspunkt, hvor erhvervet ville være ophørt, fastsætter vi to årslønninger.

Professionelle fodboldspillere, der er kommet til skade og har et tab af erhvervsevne, vil således modtage erstatning beregnet på årslønnen som sportsudøver frem til det tidspunkt, hvor de fylder 35 år. Fodboldmålmand vil modtage erstatning, frem til de fylder 38 år. Aldersgrænsen er fastsat på baggrund af oplysninger fra Dansk Boldspil Union. Det har været afgørende, at tilskadekomnes sportsaktive karriere typisk ophører, når den pågældende fylder henholdsvis 35 og 38 år.

For balletdansere er aldersgrænsen 40 år, da det er almindeligt, at den erhvervsaktive periode inden for denne branche ophører ved denne alder.

Hvis der er klar dokumentation for, at tilskadekomne ville have fortsat karrieren efter disse aldersgrænser, kan dette, efter en konkret vurdering, medføre en senere ophørsdato for den høje årsløn. Det kan for

eksempel være en fodboldspiller på 34 år, som har indgået en 2-årig kontrakt, som løber, til han fylder 36 år.

For andre sportsgrene fastsættes det forventede ophør som sportsudøver efter en konkret vurdering.

På det tidspunkt, hvor vi træffer afgørelse, skal vi, hvis det er muligt, vurdere to forhold:

- 1) tilskadekomnes tab af erhvervsevne frem til ophøret af erhvervet (eksempelvis ved aldersgrænsen 35 år) og
- 2) det eventuelle tab af erhvervsevne i perioden herefter.

Hvis vi på tidspunktet for afgørelsen ikke kan vurdere, om tilskadekomne har et tab af erhvervsevne efter det fyldte 35. år, sætter vi revision i sagen. Det betyder, at vi vil vurdere spørgsmålet om tab af erhvervsevne igen, når tilskadekomne er fyldt 35 år.

Hvis vi derimod på tidspunktet for afgørelsen vurderer, at tilskadekomne også har et tab af erhvervsevne efter tidspunktet for ophøret af det tidsbegrænsede erhverv, fastsætter vi to årslønninger.

Frem til ophøret af det tidsbegrænsede erhverv fastsætter vi årslønnen ud fra indtægten i erhvervet. Vi tager udgangspunkt i de konkrete aftaler med videre, som forelå, da skaden skete. En mulig højere indtægt for eksempelvis professionelle fodboldspillere, fordi en mulighed for karriere i udlandet eller på landsholdet måske lå forude, kan ikke medtages i vurderingen, hvis der ikke foreligger konkrete aftaler herom.

Den anden årsløn fastsætter vi ud fra, hvad tilskadekomne ville kunne forvente at have i indtægt efter ophøret af det tidsbegrænsede erhverv, hvis arbejdsskaden ikke var indtrådt. Ved denne vurdering inddrager vi tilskadekomnes eventuelle tidligere uddannelse og de planer, tilskadekomne selv har haft for tiden efter det tidsbegrænsede erhverv. Hvis en professionel fodboldspiller for eksempel er uddannet kontorassistent, vil vi normalt fastsætte årslønnen efter det fyldte 35. år til årsindkomsten for en kontorassistent. Årslønnen skal dog altid afspejle indtjeningsevnen i året, før arbejdsskaden sker. Årslønnen som kontorassistent fastsætter vi derfor til lønniveauet på skadetidspunktet.

Se også vejledning om erstatning for tab af erhvervsevne kapitel 11: Tilskadekomst i tidsbegrænset beskæftigelse og sportsfolk, herunder afsnit 11.4 om sagsoplysning og bevisvurdering.

Eksempel 44: 30-årig, professionel fodboldspiller, årsløn til 35 år

En 30-årig, professionel fodboldspiller kom til skade med knæet. Vi vurderede skaden til et varigt mén på 10 procent. På grund af skaden kunne tilskadekomne ikke længere spille fodbold. Indtægten som fodboldspiller beregnede vi til 700.000 kroner, og vi fastsatte årslønnen til maksimalårslønnen. Tilskadekomne kom i arbejde som bilsælger og tjente 350.000 kroner. Tilskadekomne havde ingen problemer med at klare jobbet som bilsælger. Frem til det 35. år havde tilskadekomne et tab af erhvervsevne, der svarede til en lønnedgang på 50 procent. Der var ikke et erhvervsevnetab efter det fyldte 35. år, og der blev derfor heller ikke fastsat en årsløn efter det 35. år.

Eksempel 45: 30-årig, professionel fodboldspiller, årsløn til 35 år, årsløn efter 35 år

En 30-årig, professionel fodboldspiller kom svært til skade med ryggen og kunne derfor ikke længere spille fodbold. Vi fastsatte indtjeningsevnen for denne fodboldspiller til 700.000 kroner, som var væsentligt over maksimalårslønnen. Tilskadekomne var uddannet kontorassistent, og tilskadekomnes plan var at arbejde som dette, når den aktive fodboldkarriere ophørte. En fuldtidsansat kontorassi-

stent tjente på skadetidspunktet cirka 280.000 kroner. Årslønnen for perioden efter det fyldte 35. år blev fastsat til 280.000 kroner.

4.3. Personer kommet til skade i løntilskudsjob

En ansættelse i et job med løntilskud er et samarbejde mellem et jobcenter og en privat eller offentlig arbejdsgiver. Når en borger er ansat i job med løntilskud, står borgeren som udgangspunkt til rådighed for arbejdsmarkedet. Et løntilskudsjob har til formål at opkvalificere en borger til at komme i ordinært arbejde. En løntilskudsordning varer normalt 6-12 måneder, og der er således tale om en midlertidig ordning.

Ved ansættelse i løntilskudsjob i det private udbetales der overenskomstmæssig løn med tilskud fra kommunen. Ved ansættelse i løntilskudsjob i det offentlige udbetales der løn, der som maksimum svarer til den dagpengesats, tilskadekomne ville være berettiget til.

Ved fastsættelsen af årslønnen skal vi vurdere, hvad tilskadekomne ville kunne tjene på det ordinære arbejdsmarked, hvis muligheden for løntilskudsjob ikke forelå.

Når tilskadekomne er ansat i et løntilskudsjob, vil vi i vurderingen inddrage følgende momenter:

- * Tidligere indtægt ved arbejde
- * Tilskadekomnes uddannelsesmæssige baggrund
- * Tilskadekomnes erhvervmæssige erfaring
- * Lønnen i det private løntilskudsjob eller lønniveauet i den offentlige ansættelse

Når tilskadekomne er ansat i et løntilskudsjob hos en offentlig arbejdsgiver, modtager vedkommende ikke overenskomstmæssig løn, og den faktiske løn indgår derfor ikke som et moment i den skønsmæssige fastsættelse af årslønnen. I stedet vil vi inddrage den løn, som vi skønsmæssigt vurderer, at løntilskudsjobbet repræsenterer. Oplysninger herom får vi hos den konkrete arbejdsgiver, i uddannelsesguiden og i fagforbundet på det pågældende jobområde. Arbejdstiden i løntilskudsjobbet er nogle gange kun 30 timer. Dette skyldes, at tilskadekomne ifølge aftale med A-kassen skal bruge de resterende 7 timers ugentlig arbejdstid på at være aktivt jobsøgende. Den løn, vi inddrager i skønnet, er lønnen svarende til fuld tid. De øvrige momenter nævnt ovenfor vil også indgå i skønnet.

Eksempel 46: Uddannet kontorassistent, løntilskudsjob inden for dette område

Tilskadekomne var uddannet kontorassistent og havde arbejdet flere år inden for dette område. Hendes gennemsnitlige årsindkomst var omkring 350.000 kr. inklusive ATP og pension. På grund af finanskrisen blev hun afskediget og gik ledig et halvt års tid. Hun blev herefter ansat som kontorassistent i et løntilskudsjob i en kommune. Hun fik udbetalt en løn, der svarede til dagpengesatsen. Arbejdsgiver oplyste, at hun reelt i det konkrete job ville kunne tjene cirka 26.500 kr. per måned eksklusiv arbejdsgivers ATP- og pensionsbidrag på 8 procent. Dette svarede til en årlig indtægt på 345.600 kroner. Vi fastsatte årslønnen til 350.000 kr. Vi lagde vægt på, at løntilskudsjobbet var af midlertidig karakter, og at tilskadekomne havde en mangeårig erfaring inden for branchen, hvor hun gennem flere år havde formået at opretholde en indtægt på cirka 350.000 kr. om året.

Selv om hun fik udbetalt en lidt lavere løn i løntilskudsjobbet, fastsatte vi således årslønnen til 350.000 kr.

Erhvervsevnetabet ved tilskadekomst under arbejde med løntilskud skal fastsættes med udgangspunkt i et skøn over, hvad tilskadekomne kunne have tjent i et ordinært arbejde inden arbejds-skaden. Denne

skønnede indtægt skal herefter sammenlignes med den forventede indtægt med arbejdsskadens følger. Det følger af principafgørelse 90-13.

4.4. Personer, der kommer til skade i fleksjob

Tilskadekomst i et fleksjob etableret efter den 1. januar 2013

Per 1. januar 2013 trådte den nye fleks- og førtidspensionsreform i kraft.

Hvis skaden sker under ansættelse i et fleksjob etableret efter den 1. januar 2013, fastsættes årslønnen med udgangspunkt i den løn, tilskadekomne modtager fra arbejdsgiver. Ifølge reformen skal arbejdsgiver kun betale for den arbejdsindsats, tilskadekomne reelt yder i fleksjobbet. Momenterne nævnt nedenfor vil derfor normalt have indgået ved fastsættelsen af lønnen i det konkrete fleksjob (lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 70e), og lønnen giver således et retvisende billede af tilskadekomnes reelle indtjeningsevne på skadetidspunktet.

Tilskadekomst i et fleksjob etableret før den 1. januar 2013

I disse situationer fastsættes årslønnen skønsmæssigt ud fra en vurdering af, hvad tilskadekomne på skadetidspunktet kunne have tjent på det ordinære arbejdsmarked, hvis muligheden for fleksjob ikke havde været til stede. Se principafgørelse U-03-07.

Ved vurderingen tager vi blandt andet hensyn til

- * de skånebehov, som tilskadekomne havde allerede inden arbejdsskaden
- * hvor mange timer tilskadekomne ville være i stand til at arbejde på det ordinære arbejdsmarked
- * tilskadekomnes evner og uddannelse
- * indtjeningsevnen i det job, tilskadekomne stod til rådighed for. Lønniveauet i fleksjobbet indgår som et moment i denne vurdering.

Eksempel 47: 58-årig smed ansat i fleksjob inden arbejdsskaden

En 58-årig smed var ansat i et fleksjob på grund af en privat rygskade. Rygskaden medførte, at smeden skulle skånes for tunge løft og arbejde i akavede arbejdsstillinger. Han havde behov for at kunne variere mellem stående, gående og siddende arbejde. Han havde ingen andre uddannelser end sit svendebrev som smed og havde altid arbejdet som smed. Virksomheden udbetalte 13.500 kroner i løn per 14. dag. Hertil kom ATP- og pensionsbidrag. Den faktiske årsløn inden arbejdsskadeskaden var 376.000 kroner. Kommunen ydede 1/2 tilskud til arbejdsgiver. Smeden arbejdede 20 effektive timer om ugen. I fleksjobbet fik smeden sig en skulderskade, der medførte, at han måtte gå ned i tid og løn.

Ved fastsættelsen af årslønnen lagde vi vægt på, hvad smeden reelt var værd på det ordinære arbejdsmarked med rygskaden. Vi lagde vægt på, at han på det ordinære arbejdsmarked, med sin private rygskade, ikke ville være i stand til at arbejde på fuld tid. Erfaringsmæssigt virker rygskader erhvervshindrende inden for mange erhverv, særligt fysisk betonede jobs. Smedens kompetencer og erhvervserfaring lå netop inden for jobs med fysisk hårdt arbejde. Inden arbejdsskaden kunne han arbejde 20 timer om ugen, svarende til cirka halv tid. Hvis mulighed for fleksjob ikke forelå, kunne han arbejde med lignende arbejdsopgaver, men i fleksjobbet blev han skånet for tunge løft og lignende. Årslønnen blev derfor fastsat til lidt mindre end halvdelen af den faktiske indtægt i fleksjobbet. Timelønnen i fleksjobbet var retvisende for indtægten som smed, hvor hans faktiske årsløn var 376.000 kroner.

Årslønnen fastsatte vi skønsmæssigt til 175.000 kroner.

4.5. Tilskadekomne er i job, men har personlig assistance

Tilskadekomne får en arbejdsskade i et job, hvor den pågældende allerede inden arbejdsskaden har en varig funktionsnedsættelse og derfor har fået tildelt en personlig assistance af kommunen. Tilskadekomne vil, som udgangspunkt, oppebære fuld løn. Det er kommunen, som aflønner den personlige assistance.

Årslønnen fastsættes skønsmæssigt ud fra, hvad tilskadekomne ville kunne tjene, hvis muligheden for personlig assistance ikke forelå. Årslønnen skal afspejle tilskadekomnes indtjeningssevne på skadetidspunktet, og denne evne var allerede påvirket inden arbejdsskaden.

I skønnet inddrages

- * arten og omfanget af den forudbestående funktionsnedsættelse
- * tilskadekomnes evner, ressourcer og uddannelse
- * tilskadekomnes alder
- * omfanget af den personlige assistance

Eksempel 48: Personlig assistance inden skaden, hjælp til løft med videre

Tilskadekomne arbejdede som møbelsnedker. På grund af en privat rygskade kunne tilskadekomne ikke varetage alle arbejdsopgaver. Han kunne således ikke løfte møblerne. Han fik middelsvære smerter i ryggen ved tungere belastninger. Bevægeligheden i ryggen var normal. På grund af ryggenerne havde kommunen bevilget en personlig assistance 10 timer om ugen. En dag faldt tilskadekomne over en stol og slog hovedet ned i et betongulv. Tilskadekomne pådrog sig en alvorlig skade i hovedet, der medførte svære hukommelses- og koncentrationsproblemer, og han måtte derfor opgive sit job som møbelsnedker. I året før arbejdsskaden havde tilskadekomne en indkomst på 330.000 kroner. Ved fastsættelse af årslønnen vurderede vi, hvad tilskadekomne med rimelighed kunne påtage sig af arbejde med den private rygskade. Vi vurderede, at tilskadekomne på trods af rygskaden burde kunne varetage et ikke-rygbelastende arbejde på fuld tid. Vi lagde vægt på, at tilskadekomne inden arbejdsskaden havde normal bevægelighed i ryggen og alene skulle skånes for tunge løft.

Vi vurderede derfor, at tilskadekomne uden personlig assistance ville kunne tjene 270.000 kr., og årslønnen blev fastsat til 270.000 kr.

4.6. Personer med marginal eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet, længere periode på kon-tanthjælp/uden for arbejdsmarkedet inden skaden

En person kan være omfattet af arbejdsskadeloven, selv om pågældende ikke er i lønnet arbejde. Det kan for eksempel være ved frivilligt arbejde, en håndsækning, redning af menneskeliv eller nogle former for aktivering eller arbejdsprøvning.

Der er i disse tilfælde tale om en konkret skønsmæssig afgørelse, når årslønnen skal fastsættes. Hvis tilskadekomne er under 18 år eller under uddannelse, kan der ved årslønsfastsættelsen tages hensyn til den erhvervsindtægt, der kunne forventes efter det fyldte 18. år eller efter uddannelsens afslutning, hvis arbejdsskaden ikke havde fundet sted. Se afsnit 3.11 og 4.1.

I andre tilfælde vil det ofte være en skønsmæssig vurdering, hvor årslønnen fastsættes mellem yderpunkterne:

- 1) Tilskadekomne har aldrig haft tilknytning til arbejdsmarkedet, har eventuelt været helt uden tilknytning til arbejdsmarkedet i mange år, og der var ingen realistiske udsigter til, at tilskadekomne ville indtræde på arbejdsmarkedet hverken helt eller delvist. I disse helt særlige tilfælde fastsættes årslønnen som for personer uden egentligt erhverv (37.000 kroner i 2013-niveau, se afsnit 4.9).
- 2) Tilskadekomne har været uden for arbejdsmarkedet i mange år, men uden arbejdsskaden er det sandsynligt, at han ville have indtrådt på arbejdsmarkedet helt eller delvist.

Hvis tilskadekomne efter en længere periode på kontanthjælp er kommet i arbejde, bør vi undersøge, om arbejdet er af midlertidig eller varig karakter (se afsnit 3.5 om ansat under 1 år på skadetidspunktet).

I principafgørelse 76-13 har Ankestyrelsen beskrevet de momenter, der indgår i vurderingen af tilskadekomnes årsløn, når pågældende modtager kontanthjælp. Har tilskadekomne ikke haft samme arbejde og indtjening i 12 måneder inden arbejdsskaden, men i stedet en løs tilknytning til det ordinære arbejdsmarked, skal tab af erhvervsevne og årsløn fastsættes efter et skøn med udgangspunkt i en fuld erhvervsevne.

Ved årslønsfastsættelsen inddrages skønselementer som den faktiske indtjening på skadetidspunktet, ansættelsens varighed og tilskadekomnes tidligere indtjening og tilknytning til arbejdsmarkedet i årene inden arbejdsskaden. Skønselementerne værdiansættes og vægtes indbyrdes. Indtægten fra arbejde indgår med den største vægt.

Hvis tilskadekomne har modtaget sociale ydelser under ledighed inden arbejdsskaden, medregnes de ikke med det faktisk udbetalte beløb, da beløbet ikke er udtryk for evnen til at tjene penge, se også ovenfor i afsnit 3.4. I stedet inddrages oplysninger om, hvordan tilskadekomne har stået til rådighed for arbejdsmarkedet, ledighedsperiodens længde og den udviste evne og vilje til at arbejde, herunder om tilskadekomne har deltaget i opkvalificeringsforløb, jobtilbud eller virksomhedspraktik med videre.

Se også vejledning om erstatning for tab af erhvervsevne om indtjeningsevnen, hvis skaden ikke var sket. I vejledningen beskrives indtægtsniveau i 2010 for en ufaglært efter overenskomst, normalt mellem 200.000 og 270.000, inklusive ATP og pensionsbidrag. Det afhænger af job, køn, alder, anciennitet, pensionsforhold og hvor i landet tilskadekomne arbejder.

4.7. Ressourceforløb

Efter 1. januar 2013 er udgangspunktet, som følge af reform af førtidspensionen, at unge under 40 år ikke kan tilkendes førtidspension. De skal i stedet have en helhedsorienteret og tværfaglig indsats. Rehabiliteringsteam og ressourceforløb er kernen i den nye reform. Målet med ressourceforløbet er at hjælpe især unge videre i livet, så de på sigt kan komme i arbejde eller i gang med en uddannelse. På kort sigt skal ressourceforløbet udvikle den enkeltes arbejdsevne gennem en helhedsorienteret og tværfaglig indsats. Et ressourceforløb kan vare i op til 5 år ad gangen, men det kan i nogle tilfælde være nødvendigt med en mere langvarig hjælp. Derfor er det muligt med flere forløb.

En person, som er tilkendt ressourceforløb, vil sjældent være i et job på normale lønvilkår.

Årslønnen fastsættes derfor efter et skøn efter principperne beskrevet ovenfor i 4.6.

4.8. Folkepensionister, efterlønsmodtagere, førtidspensionister i lønnet job

For folkepensionister, førtidspensionister og efterlønsmodtagere medtager vi alene indtægter fra arbejde, når vi beregner årslønnen. Pension og efterløn er arbejdsfri indtægter og indgår derfor ikke i årslønnen. Dette gælder også for skader sket efter 1. januar 2013, hvis tilskadekomne modtager førtidspension (efter ændring i regler om førtidspension med indførelse af ressourceforløb).

Eksempel 49: Klokker og korleder ved en kirke

En pensioneret skolelærer havde gennem 15 år arbejdet som klokker og korleder ved en kirke. Som følge af støjen fra klokkerne havde pensionisten fået en hørenedsættelse, der medførte, at han måtte stoppe som korleder.

Årslønnen fastsatte vi til summen af indtægten som klokker på 40.000 kroner og indtægten som korleder på 15.000 kroner årligt, i alt 55.000 kroner.

Hvis tilskadekomne ikke har en lønindkomst, fastsættes årslønnen som nedenfor i 4.9.

4.9. Personer uden egentligt erhverv og uden lønindkomst

For personer, der ikke har noget egentligt erhverv, fastsætter vi årslønnen til et fast beløb, der reguleres hvert år ved "Vejledning om fastsættelse af årsløn (Teknisk vejledning for 2013)". Beløbet udgør 37.000 kroner for arbejdsskader, der er sket i 2013.

Det kan være personer, der har været uden tilknytning til arbejdsmarkedet i mange år, og hvor tilskadekomsten er sket uden sammenhæng med et lønnet arbejde, samt hvor der ikke er realistiske udsigter til, at tilskadekomne vil indtræde på arbejdsmarkedet igen, selv om arbejdsskaden ikke var sket. Det kan for eksempel være en folkepensionist, der går til hånd i en genbrugsbutik eller serverer kaffe i en varmestue.

For disse personer er der ikke nogen indtægt at tage udgangspunkt i, når vi skal fastsætte årslønnen. Hvis tilskadekomne i øvrigt opfylder betingelserne for at få erstatning for tab af erhvervsevne, fastsætter vi årslønnen til minimumsårslønnen, svarende til 37.000 kroner i 2013.

Hvis tilskadekomne får en reel løn, som modsvarer værdien af arbejdet, anvender vi lovens hovedregel. Årslønnen fastsættes ud fra den faktiske indtægt i året inden arbejdsskaden. Det gælder også, selv om denne er lavere end 37.000 kroner. Dette skyldes, at årslønnen på 37.000 kroner er en undtagelse fra lovens hovedregel om, at årslønnen fastsættes ud fra den faktiske indtægt inden arbejdsskaden.

Se også afsnit 4.6 om personer med ingen eller marginal tilknytning til arbejdsmarkedet inden arbejdsskaden.

4.10. Ansatte ved familiemedlemmer

Hvis tilskadekomne er ansat hos et familiemedlem, kan lønnen være påvirket af det nære interessefællesskab eller blot af ønsket om at hjælpe et familiemedlem. Hvis det er tilfældet, kan vi ikke bruge den faktiske lønindtægt til at fastsætte årslønnen. I stedet fastsætter vi den skønsmæssigt baseret på gennemsnitsindtægten for en lignende ansættelse inden for samme erhverv i det relevante geografiske område. Sådanne oplysninger finder vi på de enkelte forbunds hjemmesider, hvor overenskomsterne er lagt ud, eller vi kan bruge uddannelsesguiden www.ug.dk.

Eksempel 50: Fodermester i faderens svineproduktion

Tilskadekomne arbejdede som fodermester i faderens svineproduktion. Tilskadekomne arbejdede på fuld tid på samme vilkår som landmandens øvrige medarbejdere. Af skatteoplysningerne fremgik det, at indtægten i året før skaden var 130.000 kroner. Vi skønnede, at tilskadekomnes indtægt ikke var udtryk for hans reelle indtjeningssevne, men at den var lav på grund af de familiære relationer til arbejdsgiveren. (Det samme gælder, hvis årslønnen var kunstigt høj). Vi fik oplyst, at

den gennemsnitlige indtægt for fodermestre i det relevante geografiske område var 240.000 kroner om året, inklusive arbejdsgivers ATP- og pensionsbidrag.

Vi fastsatte årslønnen til 240.000 kroner.

Medarbejdende ægtefæller

Er en medarbejdende ægtefælle kommet til skade på arbejdet før 1. januar 2004, er den pågældende kun omfattet af loven, hvis der er indgået en lønftale, der kan tillægges skattemæssig virkning efter kildeskatteloven ved sidste lønudbetaling forud for arbejdsskaden.

Denne situation blev ændret fra 1. januar 2004, hvorefter medarbejdende ægtefæller er omfattet af loven, når der er tegnet en særlig forsikring.

Medarbejdende ægtefæller har oftest ikke en lønftale, der kan bruges til fastsættelse af årslønnen. I de situationer foretager vi en konkret vurdering af tilskadekomnes indtjeningsevne. Vi tager udgangspunkt i det arbejde, som tilskadekomne udførte på tidspunktet for arbejdsskaden. Årslønnen fastsættes efter en vurdering af, hvad en fremmed ansat skulle honoreres med, hvis tilskadekomne ikke havde udført arbejdet, eller vi kan fastsætte årslønnen som den løn, tilskadekomne ville kunne tjene i en anden og tilsvarende virksomhed som lønmodtager.

Se også Vejledning om fastsættelse af årsløn for selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller sikret efter § 2, stk. 3.

Hvis den medarbejdende ægtefælle er omfattet af en lønftale og vi vurderer, at denne giver et retvisende billede af pågældendes indtjeningsevne, vil vi fastsætte årslønnen svarende til denne løn.

4.11. Indsatte

For indsatte i Kriminalforsorgens institutioner fastsætter vi årslønnen på baggrund af et skøn over den indtægt, som tilskadekomne ville kunne forvente at få efter endt afsoning, hvis skaden ikke var sket.

Vi fastsætter således årslønnen efter et skøn. Ved dette skøn tager vi hensyn til personens erhvervsindtægt før anbringelsen i institutionen og til den erhvervsindtægt, som personen kunne forvente at opnå efter løsladelsen, hvis skaden ikke var sket.

4.12. Søfolk

Vi bruger typisk oplysninger fra tilskadekomne og arbejdsgiver, skatteoplysninger og månedlige hyresedler, når vi skal fastsætte årslønnen for søfolk.

Hvis tilskadekomne har fået fri kost ombord, lægger vi værdien af fri kost til lønindtægten. Værdien af fri kost fastsætter vi ud fra, hvor mange dage tilskadekomne har opholdt sig til søs i den periode, vi bruger som indtægtsgrundlag. Hvis det ikke er muligt at få oplyst det præcise antal dage, eller hvis vi fastsætter årslønnen ud fra et skøn, kan vi foretage et skøn over antallet af dage til søs. Det kan vi gøre ud fra oplysninger om, hvilken ordning tilskadekomne har sejlet under, for eksempel 2:1-ordning, hvor tilskadekomne er 2 dage til søs og 1 dag i land.

Hvis tilskadekomne har optjent DIS-indtægt, omregner vi DIS-indtægten til en almindelig lønindtægt, se nedenfor afsnit 5.11.1.

Det vil fremgå af hyrekontrakten, i hvilken periode tilskadekomne har været ansat. Kontrakten vil også oplyse om lønnens størrelse eller henvise til en overenskomst, hvor lønnen fremgår.

Søfartsstyrelsen kan eventuelt være behjælpelig med overenskomster og lignende.

Tilskadekomne kan have arbejdet på forskellige skibe i løbet af et år. Det er derfor vigtigt, at vi får oplyst, hvor tilskadekomne har været ansat, til hvilken løn og i hvilken periode.

Hvis årslønnen fastsættes ud fra en periode på mindre end 12 måneder, skal vi være opmærksomme på, om tilskadekomne var skibsansat eller rederiansat. Rederiansatte er fastansat med fast månedsløn, med eventuelle tillæg, når pågældende sejler. Skibsansatte er ansat for en tidsbegrænset periode, men med en højere løn i denne periode som kompensation for den begrænsede ansættelse.

Eksempel 51: Hyre på flere skibe

Tilskadekomne kom ud for en ulykke på et dansk registreret skib på sin sidste arbejdsdag den 31. december 2011. Tilskadekomne havde de seneste 6 måneder haft hyre på skibet, men inden da havde han haft hyre i 3 måneder på et andet skib og haft orlov/fri i 3 måneder. Det er normalt, at tilskadekomne har hyre på forskellige skibe og indimellem holder orlov.

Årslønnen fastsatte vi ud fra indtægten i begge ansættelser i 2011, fordi det gav det mest retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne på skadetidspunktet.

4.12.1. DIS-løn/DIS-indtægt (personer bosat i Danmark)

Hvis løn er optjent ved at være ansat på skibe, der er indregistreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), er lønnen i princippet skattefri efter særlig skattelovgivning. Det gælder for personer, som er skattepligtige i Danmark. Se eventuelt Søfartsstyrelsens hjemmeside (www.sofartsstyrelsen.dk) om reglerne for at blive optaget i Dansk Internationalt Skibsregister.

Den indtægt, som søfolk optjener på skibe i DIS (DIS-indtægt), er påvirket af disse særlige skatteforhold og kan derfor ikke umiddelbart sammenlignes med lønindtægter, der er optjent på skibe uden for DIS-området. Inden vi fastsætter årslønnen, skal vi justere DIS-indtægten, så den svarer til en almindelig lønindtægt optjent uden for DIS-området.

Det har betydning for justeringen, på hvilke skibe og i hvilket omfang tilskadekomne har sejlet. Det er derfor nødvendigt at undersøge, på hvilke skibe og på hvilke ruter tilskadekomne har sejlet.

Denne justering er beskrevet i Teknisk vejledning om fastsættelse af årsløn, der opdateres hvert år. Den findes på Arbejdsskadestyrelsens hjemmeside på www.ask.dk.

Udenlandske søfolk, der tager hyre på et dansk skib, er omfattet af lovens § 2, stk. 4. Vi skal ikke justere indtægten, når vi fastsætter årslønnen for udenlandske søfolk, der har optjent løn på skibe indregistreret i DIS, men som ikke beskattes i Danmark.

4.12.2. Almindelig lønindtægt (personer bosat i udlandet)

Personer fra udlandet, der tager hyre på et dansk skib, er omfattet af lovens § 2, stk. 4 (1992-lovens § 1, stk. 2). Som udgangspunkt er udenlandske søfolk ikke omfattet af dansk skattelovgivning, hvis de ikke har folkeregisteradresse i Danmark. Derfor skal vi ikke fastsætte årslønnen ud fra principperne om DIS-løn, men derimod ud fra principperne om almindelig lønindtægt.

Vi fastsætter derfor årslønnen efter hovedreglen, se kapitel 2.

Det vil fremgå af hyrekontrakten, i hvilken periode tilskadekomne har været ansat. Kontrakten vil også oplyse om lønnens størrelse eller henvise til en overenskomst, hvor lønnen fremgår.

Søfartsstyrelsen kan eventuelt være behjælpelig med overenskomster og lignende.

Værdien af fri kost lægger vi oftest til, når vi fastsætter årslønnen.

Det er ikke unormalt, at tilskadekomne kan have arbejdet på forskellige skibe i løbet af et år. Det er derfor vigtigt, at vi får oplyst, hvor tilskadekomne har været ansat, til hvilken løn og i hvilken periode, se eksemplet ovenfor.

4.13. Værnepligtige og hjemmeværnsfolk

Værnepligtige og frivillige i Hjemmeværnet samt det Statslige Redningsberedskab er omfattet af lov om erstatning til tilskadekomne værnepligtige m.fl. (værnepligtsloven). Loven henviser til arbejdsskadesikringslovens regler om at fastsætte erstatninger.

Det følger dog af værnepligtslovens § 6, at vi, når vi skal fastsætte årslønnen for en indkaldt værnepligtig, skal tage hensyn til den indtægt, som tilskadekomne kunne forvente at opnå, hvis pågældende var blevet sendt hjem uden følger af ulykken eller sygdommen.

Når vi skal vurdere, hvilken indtægt tilskadekomne kunne forvente at opnå efter hjemsendelsen, lægger vi blandt andet vægt på gennemført eller påbegyndt uddannelse og tidligere beskæftigelse. Årslønnen skal vi fastsætte ud fra tilskadekomnes civile erhvervsmæssige situation, og indtægten som værnepligtig er derfor uden betydning.

Eksempel 52: Skorstensfejer kom til skade under værnepligt

En 21-årig uddannet skorstensfejer kom til skade under aftjeningen af sin værnepligt. Årslønnen fastsatte vi til den indtægt, som tilskadekomne kunne forvente at få i sit arbejde som skorstensfejer, efter værnepligten var aftjent.

Eksempel 53: Skiftende arbejde inden værnepligt

En 22-årig mand kom til skade under aftjeningen af sin værnepligt. Tidligere havde tilskadekomne haft skiftende tilknytning til arbejdsmarkedet. Tilskadekomne havde haft flere ufaglærte jobs, havde været på kontanthjælp og i perioder på SU. På grund af den svingende tilknytning til arbejdsmarkedet fastsatte vi årslønnen skønsmæssigt med udgangspunkt i et gennemsnit af de seneste 3 års indtægter, før tilskadekomne begyndte på sin værnepligt.

For personer, der er kommet til skade under den frivillige tjeneste i Hjemmeværnet, fastsætter vi årslønnen efter hovedreglen, det vil sige på baggrund af indtægten i den civile beskæftigelse, da disse personer har deres job i Hjemmeværnet ved siden af deres almindelige job.

Kvinder har ikke værnepligt, men har dog mulighed for frivilligt at gå i tjeneste på vilkår, der ligner dem, der gælder ved værnepligt. Det kaldes værneret. Kvinder, der udnytter deres værneret, er ikke omfattet af værnepligtsloven. Derimod er kvinder, der har værneret, ansat på kontrakt med forsvaret og er dermed at betragte som almindeligt ansatte efter lov om arbejdsskadesikrings § 2 (principafgørelseU-32-01). Da der er tale om en midlertidig ansættelse, hvor lønnen ikke giver udtryk for den reelle indtjeningssevne, fastsættes årslønnen skønsmæssigt ud fra den løn, kvinden kunne have opnået i det civile efter endt værneret (ligesom for de mandlige værnepligtige).

Ansatte ved Forsvaret, Civilforsvaret og Hjemmeværnet er ikke omfattet af værnepligtsloven, men vil i kraft af deres ansættelsesforhold være omfattet af arbejdsskadesikringsloven. I disse tilfælde fastsætter vi derfor årslønnen efter arbejdsskadesikringslovens regler.

4.14. Soldater/udsendte soldater

Når årslønnen for soldater, der har været udsendt, skal fastsættes, anvender vi både lønnen som soldat hjemme i Danmark og lønnen som udsendt soldat. Årsagen er, at der gives betragtelige tillæg under udsendelserne, og at det er en del af en ansættelse i det danske forsvar, at de ansatte udsendes med mere eller mindre jævne mellemrum.

Alt afhængigt af hyppigheden af udsendelser anvender vi et antal måneder med løn som udsendt soldat og et antal måneder med løn som soldat "hjemme".

Soldater ansat i det danske forsvar er almindeligvis udsendt i 6 måneder, fra februar til august eller fra august til februar. Ifølge oplysninger fra Forsvaret er 90 procent af soldaterne hjemme 3 år mellem hver udsendelse.

Hvis en soldat kommer til skade under den første udsendelse, lægger vi som udgangspunkt til grund, at han ville have været hjemme 3 år inden næste udsendelse. Det svarer til, at han er ude i 6 måneder og hjemme i 36 måneder, 42 måneder i alt. De 42 måneder nedregulerer vi til 12 måneder og anvender på den baggrund 2 måneders "udeløn" og 10 måneders "hjemmeløn" (2:10).

Hvis soldaten har været udsendt flere gange, med kortere interval, ændrer vi antallet af henholdsvis "hjemmemåneder" og "udemåneder". Hvis soldaten eksempelvis har været hjemme cirka 15 måneder mellem 2 udsendelser, anvendes fordelingen 3:9, og hvis han har været hjemme cirka 1 år, anvendes fordelingen 4:8.

Løn ude

Under udsendelserne modtager soldaterne et udetillæg, der er relativt højt. Det gives ifølge Forsvaret for ekstra udgifter ved at være udsendt. Tillægget er ikke skattepligtigt, og det tages ikke med i årslønnen, da det erstatter nogle udgifter, soldaten har haft. Derfor er udetillægget ikke en del af lønnen.

Herudover får soldaterne et FN-tillæg og et tillæg for international tjeneste. Disse gives for ulemperne ved at være udsendt og er skattepligtige. De indgår i årslønnen, idet de er en del af lønnen.

Løn hjemme

Ud over den almindelige løn har nogle soldater fået udbetalt merarbejde, øvelsestillæg og tillæg for hyppig udsendelse. Disse tillæg indgår i beregningen af årslønnen, da de er del af den faktiske løn, der er tjent, og derfor betragtes som arbejdsfortjeneste.

Eksempel 54: Udsendt på første mission

Tilskadekomne var udsendt til Afghanistan fra august 2010 til februar 2011. Det var hans første udsendelse.

Lønnen i månederne inden udsendelsen var cirka 22.000 kr. inklusive ATP og pension. Hertil kommer et varierende tillæg for weekender og helligdage samt natpenge på cirka 1.500 kr. Herudover fik han udbetalt merarbejde på 20.000 kr.

Lønnen under udsendelsen var cirka 32.000 kr. inklusive ATP, pension, FN-tillæg og tillæg for international tjeneste.

Beregningen af årsløn ser herefter således ud:

Løn hjemme cirka 23.500 kr. x 10	=	235.000 kr.
Løn udsendt cirka 32.000 kr. x 2	=	64.000 kr.
Merarbejde	=	20.000 kr.
I alt	=	319.000 kr.

Hvis soldaten har anden tilknytning til arbejdsmarkedet

Hvis en soldat har en uddannelse, han har brugt inden udsendelsen og måske også efter, så skønnes årslønnen ud fra, hvad han kunne have tjent, hvis han fortsat kunne anvende uddannelsen.

Kapitel 5. Oplysningsgrundlag og beregningsmetoder

For ulykker sket og erhvervssygdomme anmeldt efter 1. januar 2011 fastsættes årslønnen med udgangspunkt i oplysningerne i eIndkomstregisteret og andre oplysninger fra SKAT. Dette fremgår af lovens paragraf 24, stk. 1. Dette betyder, at eIndkomstregisteret og årsopgørelser fra SKAT er helt væsentlige for fastsættelse af årslønnen i disse sager. For skader sket inden 1. januar 2011 kan disse oplysninger også anvendes i vid udstrækning, da de giver et retvisende billede af indtægten inden skaden.

Skatteoplysninger i *blanketten R75* indeholder alle oplysninger om løn, inklusive feriepenge, arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger, ATP-bidrag og lignende. Hvis tilskadekomne har været ansat mere end et år før skaden, vil anvendelsen af R75 ofte give det mest retvisende billede af tilskadekomnes indtægt i året før skaden, og det vil være muligt at se samtlige indtægter, som tilskadekomne har haft (totalindkomstprincippet). Anvendelse af R75 forudsætter, at oplysningerne er retvisende. Dette sikrer vi ved at sammenholde R75 med de øvrige oplysninger i sagen, herunder lønsedler og de besvarede spørgeskemaer fra tilskadekomne og arbejdsgiver. Hvis det af R75 fremgår, at indtægten i året er påvirket af sygedagpenge eller andet, vil beløbene på R75 ikke give et retvisende billede af indtjeningsevnen, og blanketten kan i så fald alene bruges som et element i en skønsmæssig årslønsfastsættelse (se også afsnit 5.1.1). Vi anvender ikke R75 for skadeåret, medmindre skaden sker i slutningen af året. Vi kan således ikke være sikre på, at tilskadekomne har modtaget fuld løn i tiden efter skadens indtræden og resten af skadeåret. Vi anvender i stedet lønsedler eller eIndkomst understøttet af tilskadekomnes og arbejdsgivers besvarelser af spørgeskemaer samt R75 for skadeåret.

Blanket S61 er en årsopgørelse, som indeholder færre oplysninger end R75. Af årsopgørelsen fremgår tilskadekomnes samlede indtægt i indkomståret, men den indeholder ikke oplysninger om arbejdsgiveradministrerede pensionsordninger, ATP og lignende. Årsopgørelsen S61 kan derfor som udgangspunkt heller ikke stå alene ved fastsættelsen af årsløn. I modsætning til R75 og eIndkomstregisteret indeholder S61 oplysning om resultatet af en eventuel selvstændig virksomhed. Denne skattemæssige opgørelse af en selvstændig kan dog typisk ikke stå alene, men giver anledning til at indhente eventuelle driftsmæssige regnskaber for den selvstændige virksomhed (se også afsnit 5.1.2).

Selv om *eIndkomstregisteret* kan give et billede af indtægten for de enkelte måneder, kan det ikke stå alene, da ikke alle arbejdsindtægter indberettes til eIndkomstregisteret. Se afsnit 5.1.4.

En gennemgang af *12 måneders lønsedler* vil give et retvisende billede af tilskadekomnes indtægt forud for skaden, hvis ansættelsen i øvrigt har været stabil i hele perioden. Ud fra totalindkomstprincippet skal der indhentes lønsedler fra samtlige ansættelsesforhold, hvis der er mere end et. Hvis der ikke foreligger 12 måneders lønsedler, eller hvis der er særlige oplysninger i sagen, vil lønsedlerne alene indgå som et skønsmæssigt element i årslønsfastsættelsen. Det gælder eksempelvis, hvis tilskadekomne har haft orlov

uden løn, har afholdt ferie uden løn og lignende, altså situationer, hvor lønsedlerne alene ikke giver et retvisende billede af arbejdsfortjenesten i året forud for skaden (se også afsnit 5.2).

Valg af metode til fastsættelse af årsløn beror i høj grad på den konkrete sags oplysninger, og en skønsmæssig årslønsfastsættelse kan sagtens indeholde elementer af både R75, S61, oplysninger fra eIndkomst, lønsedler og oplysninger fra tilskadekomne og arbejdsgiver.

Feriepenge kan have forskellig betydning, alt afhængigt af valget af beregningsmetode. Du kan læse mere i afsnit 5.1, hvis du fastsætter årslønnen på baggrund af skatteoplysninger. Hvis du i stedet anvender lønsedler, kan du læse mere i afsnit 5.2.

Nedenfor i bilag 3 er en skematisk oversigt over de elementer, der skal medtages ved fastsættelse af årslønnen i de forskellige situationer. De forskellige situationer vil blive uddybet nærmere i dette kapitel 5.

5.1. Skatteoplysningerne

De oplysninger, vi trækker fra SKAT, hedder R75 eller S61. R75 kan vi normalt trække 5 år tilbage.

R75 er mest anvendelig, fordi den, i modsætning til S61, indeholder oplysninger om ATP- og pensionsbidrag.

5.1.1. Nærmere beskrivelse af R75

I R75 er det oplyst, hvilke arbejdsgivere tilskadekomne har været ansat hos, og om tilskadekomne har været ansat hos den enkelte arbejdsgiver hele året eller kun en del af året. Det fremgår også, om tilskadekomne har modtaget sygedagpenge fra kommunen eller dagpenge fra arbejdsløshedskassen.

A-indkomst og B-indkomst

A-indkomst er typisk løn, privat eller social pension, dagpenge og lignende. Disse indkomster udbetales af arbejdsgivere, pensionskasser og offentlige myndigheder. I forbindelse med udbetalingen af disse beløb fratrækkes der skat.

B-indkomst er typisk skattepligtige indkomster, der optjenes ujævnt fordelt over året – eksempelvis renteindtægter, visse honorarer, overskud af virksomhed og bidrag til gruppelevsforikringer. Her beregnes der ikke skat ved selve udbetalingen, men beløbet skal medregnes i den personlige indkomst. Har en person større indtægter som B-indkomst, betaler pågældende typisk B-skat i et antal faste rater i løbet af indkomståret.

På R75 er lønindtægten anført som bidragspligtig A-indkomst og som B-indkomst under arbejdsgiveren/arbejdsgiverne. Ved fastsættelsen af årslønnen medtager vi al indtægt fra arbejde. Hvis tilskadekomne har flere jobs på samme tid, medtages lønindkomsten fra alle arbejdsstederne (totalindkomstprincippet). Som B-indkomst medtages det, der kan udgøre vederlag for arbejdsindsats, og hvor lønmodtageren selv skal administrere afregning af skat. Oftest vil der være tale om mindre beløb, som skyldes bidrag til gruppelevsforikringer gennem pensionskasser. Disse beløb skal ligeledes indgå i årslønsberegningen.

Det er vigtigt at anvende de oplyste beløb under den/de relevante arbejdsgiver(e), da posten "A-indk.kont." øverst på R75 ikke kun indeholder lønindtægter, men også kan indeholde andre ydelser fra eksempelvis arbejdsløshedskasse eller det offentlige eller en løbende ydelse fra forsikrings- eller pensionsselskaber.

ATP-bidrag

ATP-bidrag skal lægges til den bidragspligtige A-indkomst og eventuel B-indkomst. Alle ATP-bidrag, der er anført under den relevante arbejdsgiver, skal tages med, når vi fastsætter årslønnen. De oplyste ATP-bidrag indeholder både arbejdsgivers og arbejdstagers indbetalinger til ordningen. Du kan læse mere om ATP-bidrag i kapitel 1.3.1.

Pensionsbidrag

Pensionsbidragene fremgår af R75 under punktet ”Arbejdsgiverordninger samt supplerende engangsydelse”. Alle beløb, der er opregnet under dette punkt, skal vi tage med i årslønnen. De oplyste pensionsbidrag indeholder både arbejdsgivers og arbejdstagers indbetalinger til pensionsordningen.

Pensionsbidragene er fratrullet arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsmarkedsbidraget er en del af arbejdsfortjenesten, og vi skal derfor lægge arbejdsmarkedsbidraget til de oplyste pensionsbidrag. Dette sker ved at dividere pensionsbidragene med 92 og derefter gange med 100.

Vær opmærksom på, at beløbene under punktet ”Arbejdsgiverordninger samt supplerende engangsydelse” dækker over pensionsbidrag fra alle tilskadekomnes ansættelser det pågældende skatteår. Er der flere arbejdsgivere, kan det ikke ses af pensionsoplysningerne på R75, hvilke pensionsindbetalinger der knytter sig til den enkelte arbejdsgiver. Hvis tilskadekomne i et skatteår har haft flere ansættelser i forlængelse af hinanden og vi til fastsættelsen af årslønnen kun skal anvende indtægten fra ét af arbejdsstederne, kan vi ikke anvende de pensionsbidrag, der står på R75. Vi må i stedet få oplyst pensionsbidragets størrelse fra arbejdsgiver eller tilskadekomne. Nogle gange vil pensionsbidraget også fremgå af tilskadekomnes lønseddel.

Du kan læse mere om pensionsbidrag, herunder tjenestemænds pensionsbidrag, i kapitel 1.3.1.

Ansættelsesperiode

Under den/de relevante arbejdsgiver(e) vil det være anført, hvor længe tilskadekomne har været ansat. Hvis tilskadekomne har haft en sygeperiode, hvor den pågældende har modtaget sygedagpenge, fordi arbejdsgiver ikke yder fuld løn under sygdom, vil det typisk fremgå af R75, at den pågældende har været ansat hele året. Det skyldes, at tilskadekomne fortsat er ansat hos arbejdsgiveren, selv om vedkommende ikke modtager fuld løn i en kortere periode. Vi skal i disse tilfælde være opmærksomme på, at den opgivne lønindtægt derfor muligvis ikke er udtryk for tilskadekomnes reelle indtjeningsevne i hele ansættelsesperioden. Se afsnit 3.4 om fastsættelse af årsløn, hvis indtægten er påvirket af sygdom eller arbejdsløshed.

5.1.1.1 Beregningseksempel – R75

Nedenfor er et eksempel på en oplysningsseddel R75:

----- S K A T -----				
R 7 5 KONTROL- OG UNDERSØGELSESBLANKET 2012				
Pnr Chrpnr				
Uheldige Ulla				
Skadevej 13				
7000 Fredericia				
+-----	+-----	+-----	+-----	+-----+
A-indk.kont.	B-indk.kont	A-skat S74	Arbm.b S74	Sær.pens.b. S74

260.000	840	95.000	22.000	
+-----	+-----	+-----	+-----	+-----
***** (RFOS) OPLYSNINGSSEDLER ***** 18/02				
INDUSTRIENS PENSIONS Forsikring				
15	Indeholdt A-skat	013	Bidragsspligtig A-indk.	0
14	Bidr.fri A-indk.	038	B-indk. ej arbm.bidr.	840
68	Gruppeliv, pgf 50 og 53a			
AAB ELECTRIC				
15	Indeholdt A-skat	95.00013	Bidragsspligtig A-indk.	260.000
16	Indeholdt arbejdsm.bidr.	22.00038	B-indk. ej arbm.bidr.	0
Specificeret således:				
15	Indeholdt A-skat	75.00013	Bidr.pligtig A-indk.	200.000
14	Bidr.fri A-indk.	016	Indeh. arbejdsm.bidr.	17.000
		46	ATP-bidrag	2.400
48	Rejse- og bef.godtg.	45.00007	Ansæt hele året	
15	Indeholdt A-skat	20.00013	Bidr.pligtig A-indk.	60.000
14	Bidr.fri A-indk.	016	Indeh. arbejdsm.bidr.	5.000
		46	ATP-bidrag	250
48	Rejse- og bef.godtg.	10.00007	Ansæt hele året	
***** (RARB) RBEJDSGIVER ORDN. SAMT SUPPL. ENGANGSYDELSE *****				
Reg/senr	Police/kontonr	Ordningnr	Type	Præmie/bidragFr.d.kode
Ordning med løbende udbetalinger				
---	---	--		12.000
Kapitalpensionsordning				
---	---	--		2.000
Sum				14.000

Eksempel 55: Årsløn ud fra R75, løn 2012

Vi skal fastsætte Ullas årsløn ud fra hendes ansættelse hos AAB Electric A/S. Ullas bidragsspligtige A-indkomst hos denne arbejdsgiver var 260.000 kroner. Beløbet fremgår af den første linje under arbejdsgiveren AAB. ATP-bidrag fremgår også under arbejdsgiver AAB og var 2.400 kroner plus 250 kroner, i alt 2.650 kroner.

Pensionsbidraget står under "arbejdsgiver ordn.". Beløbene er 12.000 kroner plus 2.000 kroner, i alt 14.000 kroner. Pensionsbidraget på R75 er uden AM-bidrag. De 14.000 kroner divideres derfor med 92 og ganges med 100. Dette giver pensionsbidraget med AM-bidrag, i alt kroner 15.217.

Ulla har desuden haft en B-indkomst på 840 kroner, som skal regnes med ved fastsættelsen af årslønnen.

Årslønnen beregnes ud fra følgende tal

A-indkomst i alt	260.000 kroner
B-indkomst	840 kroner
ATP-bidrag	2.650 kroner
Pensionsbidrag	15.217 kroner
I alt	278.707 kroner

Årslønnen afrundes til 279.000 kroner.

5.1.2. Nærmere beskrivelse af S61

S61 svarer til den årsopgørelse, SKAT sender ud til alle en gang om året.

Lønindtægten fremgår af feltet "Lønindkomst".

Har tilskadekomne egen virksomhed, vil resultatet fremgå af feltet "Overskud virk/udl. ejd. "

Under feltet "Pension, dagpenge, stipendier" vil det fremgå, hvis tilskadekomne eksempelvis har modtaget sygedagpenge. Er der anført beløb under dagpenge eller stipendier med videre, kan oplysningerne i S61 normalt ikke stå alene. Det kan være udtryk for, at tilskadekomne i en periode ikke har haft reel arbejdsindtægt.

Feltet "Grp.liv, ud.foren., fonde" dækker blandt andet over tilskadekomnes bidrag til gruppelivsforsikringer gennem pensionskassen og visse honorarer (B-indkomst). Er der tale om et vederlag for en arbejdsindsats, medtages beløbet i årslønsfastsættelsen. Ved større beløb sagsoplyses der på det.

S61 indeholder langt færre oplysninger end R75. SKAT ligger kun inde med R75 for de seneste 5 år. Før dette tidspunkt er det ikke muligt at indhente en R75, og det kan derfor være nødvendigt at fastsætte årslønnen ved hjælp af S61. S61 kan dog ikke stå alene, fordi S61 ikke indeholder oplysninger om:

- * Hvilken/hvilke arbejdsgivere, tilskadekomne har været ansat hos
- * Ansættelsesperiodens længde
- * ATP-bidrag
- * Pensionsbidrag

5.1.2.1. Beregningseksempel – S61

ÅRSOPGØRELSE FOR 1999 – S61		
Morten Mortensen Svinget 34 4700 Næstved		
=====		
RESULTAT AF ÅRSOPGØRELSEN		
Overskydende skat mv. kr. 313 indsættes på Deres konto i pengeinstitut (registrerings- og kontonummer). Beløbet er til disposition den ...		
Tidligere indregnet restskat bortfalder.		
=====		
	Før AM-bidrag/ pension	Eft. AM-bidrag/ pension

PERSONLIG INDKOMST				
Lønindkomst	228.886	20.598	208.288	
Udbetaling foreninger, fonde	630	0	630	
				208.918
KAPITALINDKOMST				
Overskud dansk ejendom			7.600	
Renteudg. Realkreditinst			-31.681	
Udg pengeinst.pantebr dep			-3.088	
Renteudgifter anden gæld #			-1.062	
				-28.231
LIGNINGSMÆSSIGE FRA- DRAG				
Befordring #			-1.494	
A-kasse, fagf., efterløn			-10.679	
				-12.173

				168.514

Eksempel 56: Årsløn ud fra S61, løn 1999

Årslønnen fastsættes ud fra indtægten i 1999. Af årsopgørelsen fremgår, at lønindkomsten var 228.886 kroner. Der er ingen oplysninger om ATP- eller pensionsbidrag på S61.

Årslønnen skal derfor suppleres med tilskadekomnes eller arbejdsgivers oplysninger om disse indbetalinger, eventuelt kan ATP-bidraget findes på www.atp.dk. Når årslønnen fastsættes på baggrund af lønindkomsten på S61, skal der både tillægges arbejdstagers og arbejdsgivers ATP-bidrag, ligesom arbejdstagers og arbejdsgivers pensionsbidrag skal tillægges.

Af tilskadekomnes oplysninger fremgår, at arbejdsgiver og tilskadekomne sammenlagt indbetalte 8 procent af lønnen til en pensionsordning. Det samlede ATP-bidrag for arbejdstager og arbejdsgiver var 2.160 kroner.

Årslønnen beregnes ud fra følgende tal:

Lønindkomst	288.886 kroner
B-indkomst	630 kroner
ATP-bidrag	2.160 kroner
Pensionsbidrag	18.310 kroner(8 procent af 228.886 kroner)
I alt	249.986 kroner

Årslønnen afrundes til 250.000 kroner. Du kan læse mere om ATP-bidrag og pensionsbidrag i kapitel 1.3.1.

5.1.3. Nærmere om feriepenge/feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgsordning, hvis årslønnen fastsættes på baggrund af R75 eller S61

Hvis årslønnen fastsættes ud fra SKATs årsopgørelser, skal der ikke tillægges feriepenge, fritvalgsopsparing eller søgnehelligdagsbetaling. De opsparede feriepenge med videre er en del af A-indkomsten.

Hvis tilskadekomne er omfattet af fritvalgsopsparing eller søgnehelligdagsbetaling, er der en usikkerhed ved, at beløb optjent et år kan komme til udbetaling et andet år. Denne metode kan dog alligevel anvendes, hvis tilskadekomne har været ansat i flere år ved samme arbejdsgiver og der ikke er store udsving mellem de enkelte år. Vi anvender også denne metode, hvis det ikke er muligt at få lønsedler for den relevante periode eller lønsedlerne ikke kan anvendes. Det kan for eksempel være, hvis begrebet ”ferieberettiget løn” ikke fremgår af lønsedlen.

For en nærmere beskrivelse af feriepenge/feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling og fritvalgsordning henvises til kapitel 1.3.1.

5.1.4. eIndkomstregisteret

eIndkomstregisteret blev oprettet 1. januar 2008. Arbejdsgivere, ydelseskontorerne i kommunerne og andre, som udbetaler skattepligtig indkomst til en borger, har haft pligt til at indberette lønnens/ydelsens størrelse til eIndkomstregisteret. Lønnen/ydelsen skal indberettes samtidig med, at denne kommer til udbetaling. Det gælder, uanset om lønnen/ydelsen udbetales hver måned, hver 14. dag eller anden aflønningsperiode.

Til eIndkomstregisteret bliver der indberettet

- * indkomsttype (løn, dagpenge)
- * samtlige lønindbetalinger, uanset om der er flere arbejdsgivere
- * hvis der indbetales feriepenge af lønnen, fremgår dette af e-indkomst for den måned, hvor feriepengene optjenes som del af A-indkomsten
- * ydelser fra kommunen i form af for eksempel sygedagpenge eller andet
- * indbetaling til ATP (arbejdsgivers og tilskadekomnes bidrag)
- * startdato/slutdato
- * forud- eller bagudlønnen
- * timetal for hver arbejdsgiver for perioden

Til eIndkomstregisteret bliver ikke indberettet

- * indbetalinger til pensionsordning
- * fri bil, fri telefon, kost og logi

Det er muligt at hente oplysninger for

- * indbetalinger for enkelte måneder
- * perioder (for eksempel januar-oktober eller marts-august)
- * for hver arbejdsgiver eller samlet for alle arbejdsgivere
- * summen af samtlige indbetalinger i årets løb

Den oplyste A-indkomst inkluderer ikke tilskadekomnes eget bidrag til ATP og pension. A-indkomsten skal derfor tillægges både arbejdsgivers og arbejdstagers ATP- og pensionsbidrag, når vi fastsætter årslønnen.

eIndkomstregisteret støtter godt op om fastsættelse af årslønnen ud fra både hovedreglen og efter et skøn, men oplysningerne kan ikke stå alene, da oplysninger om for eksempel pensionsindbetalinger ikke fremgår.

5.1.4.1. Beregningseksempel – eIndkomstregisteret

Nedenfor er der et eksempel på en oplysningsseddel fra eIndkomst. Tilskadekomne blev ansat 1. juni 2012. Eksemplet viser først summerede oplysninger for hele perioden, derefter løn på månedsbasis.

Summerede oplysninger					
811	Fra dato	01-06-2012	46	ATP	1.260,00
812	Til dato	31-10-2012	95	Beskæftigelseskode	00
12	Time antal	735,19	200	Optjent bruttoløn	140.388,38
13	Bidragspligtig A-indk	134.499,10	500	Barselsud.kode	
15	Indeholdt A-skat	31.888,00	813	Dispositions dato	31-10-2012
16	Indeholdt bidrag	10.761,00	814	For-/bagud løn	B
45	ATP-kode	A	817	Indberetningsform	01
Antal oplysningssedler		2		Periode	07-2012
811	Fra dato	01-06-2012	46	ATP	450,00
812	Til dato	31-07-2012	95	Beskæftigelseskode	00
12	Time antal	262,86	200	Optjent bruttoløn	51.131,28
13	Bidragspligtig A-indk	49.169,36	500	Barselsud.kode	
15	Indeholdt A-skat	11.816,00	813	Dispositions dato	31-07-2012
16	Indeholdt bidrag	3.934,00	814	For-/bagud løn	B
45	ATP-kode	A	817	Indberetningsform	01
Vis oplysningssedler					
Antal oplysningssedler		1		Periode	08-2012
811	Fra dato	01-08-2012	46	ATP	270,00
812	Til dato	31-08-2012	95	Beskæftigelseskode	00
12	Time antal	160,33	200	Optjent bruttoløn	24.824,85
13	Bidragspligtig A-indk	23.881,86	500	Barselsud.kode	
15	Indeholdt A-skat	5.054,00	813	Dispositions dato	31-08-2012
16	Indeholdt bidrag	1.911,00	814	For-/bagud løn	B
45	ATP-kode	A	817	Indberetningsform	01
Antal oplysningssedler		1		Periode	09-2012
811	Fra dato	01-09-2012	46	ATP	270,00
812	Til dato	30-09-2012	95	Beskæftigelseskode	00
12	Time antal	160,33	200	Optjent bruttoløn	24.824,85
13	Bidragspligtig A-indk	28.902,00	500	Barselsud.kode	
15	Indeholdt A-skat	6.855,00	813	Dispositions dato	31-08-2012
16	Indeholdt bidrag	2.312,00	814	For-/bagud løn	B
45	ATP-kode	A	817	Indberetningsform	01
Antal oplysningssedler		1		Periode	10-2012
811	Fra dato	01-10-2012	46	ATP	270
812	Til dato	31-10-2012	95	Beskæftigelseskode	00
12	Time antal	151,67	200	Optjent bruttoløn	34.364,25
13	Bidragspligtig A-indk	32.545,88	500	Barselsud.kode	
15	Indeholdt A-skat	8.163,00	813	Dispositions dato	31-10-2012
16	Indeholdt bidrag	2.604,00	814	For-/bagud løn	B
45	ATP-kode	A	817	Indberetningsform	01

Vi anvender feltet med kode 13 ”bidragspligtig A-indk.” samt feltet ”ATP.”

Felterne er fremhævet med fed skrift i eksemplet.

Feltet 200 ”optjent bruttoløn” anvender vi ikke. Bruttoløn er a-indkomst plus tilskadekomnes bidrag til ATP- og arbejdsgiverfinansieret pension. Dette felt indeholder ikke altid de fulde beløb. Tidspunktet for arbejdsgivers indbetaling til pensionsordningen er ikke nødvendigvis sammenfaldende med det tidspunkt, hvor pensionen bliver opsparet. Det kan derfor være en fordel i stedet at anvende oplysninger om den procentvise indbetaling til pensionsordning.

Ovenstående er et eksempel på, at eIndkomstregisteret giver en god oversigt over tilskadekomnes indtægt i perioden. Ud over, at månedslønnen er meget svingende for de enkelte måneder, svinger også timetallet mellem 151 og 262 timer. Vi er opmærksomme på, at de svingende indtægter og timetal ofte kan forklares med afholdt ferie eller overarbejde. I nogle tilfælde kan det være, at tilskadekomne får udbetalt løn for mere end 1 måned, hvis arbejdsgiver for eksempel har haft rod med udbetalingen. I eIndkomstregisteret registreres beløbet ikke ud fra optjeningsperioden, men efter hvornår det udbetales.

Eksempel 57: eIndkomst suppleres med tilskadekomnes oplysninger

Tilskadekomne oplyser, at han blev ansat 1. juni 2012. De første måneder var der rod i udbetalingerne. Han fik udbetalt for lidt og for meget i et par måneder. Han havde også en del overarbejde. Han oplyste, at den faste månedsløn var 28.992 kroner inklusive eget ATP-bidrag. Hertil kom arbejdsgivers og tilskadekomnes pensionsbidrag på i alt 12 procent og arbejdsgivers bidrag til ATP på 180 kroner. Han indsendte kopi af ansættelseskontrakt, som bekræftede oplysningerne. Oplysningerne fra eIndkomst viste denne indtægt i september 2012. Han oplyste, at overarbejdet sommeren og oktober 2012 var usædvanligt.

Årslønnen beregnes ud fra tilskadekomnes oplysninger om månedslønnen

Lønindkomst	347.902 kroner(28.992 kroner x 12 måneder)
ATP-bidrag	2.160 kroner(180 kroner x 12 måneder)
Pensionsbidrag	41.748 kroner(12 procent af 347.902 kroner)
I alt	391.810 kroner

Årslønnen blev afrundet til 392.000 kroner.

5.1.4.2. Nærmere om feriepenge/feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgsordning, hvis årslønnen fastsættes på baggrund af oplysninger i eIndkomstregisteret

Hvis tilskadekomne ikke får løn under ferie, men derimod feriepenge, kan oplysningerne fra eIndkomstregisteret anvendes. De opsparede feriepenge med videre er en del af A-indkomsten. Da det typisk er en kort periode, vi anvender fra eIndkomstregisteret, er denne metode dog forbundet med en vis grad af usikkerhed.

For en nærmere beskrivelse af feriepenge/feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling og fritvalgsordning henvises til kapitel 1.3.1.

5.2. Nærmere beskrivelse af lønsedler – to forskellige beregningsmetoder

Der findes mange forskellige lønsedler. Nogle lønsedler er meget detaljerede og grundige, mens andre er meget kortfattede.

I de tilfælde, hvor vi fastsætter årslønnen på grundlag af lønsedler, er der normalt behov for de seneste 12 måneders lønsedler forud for skaden. Dette giver det mest retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningssevne. Tilskadekomne kan have lønindtægt fra flere erhverv, og vi undersøger derfor skatteoplysningerne for eventuel lønindtægt fra flere arbejdsgivere (totalindkomstprincippet).

I flere tilfælde fastsætter vi årslønnen ud fra R75 for året forud for skaden i kombination med lønsedler for skadeåret. Hvis skaden eksempelvis sker den 30. marts 2013, kan årslønnen fastsættes som 9/12 af R 75 for 2012 samt indtægten fra lønsedlerne for januar-marts 2013. Dette forudsætter, at vi har sikret os, at såvel R75 som lønsedler indeholder retvisende oplysninger.

Årslønnen kan vi fastsætte på grundlag af lønsedler efter to forskellige metoder:

5.2.1. Beregningsmetode 1

Ved beregningsmetode 1 tager vi udgangspunkt i lønsedlens nederste del, hvor de forskellige beløb er opregnet år til dato.

Generelt bør vi anvende metode 1, fordi denne beregningsmodel er lettere at overskue.

Metoden tager højde for de enkelte lønperioders svingende timetal og tillæg og giver derfor et meget retvisende billede af den samlede indtægt i perioden.

Beregningsmetode 1

Ved metode 1 tager vi udgangspunkt i feltet "AM-grundlag" (der også kan hedde "Arbejdsmarkedsbidrag, grundlag", "AM-indkomst" eller "A-indkomst før arbejdsmarkedsbidrag").

En tommelfingerregel er, at dette felt normalt vil være det højeste beløb i venstre rubrik "År til dato". AM-grundlaget viser, hvor meget tilskadekomne har tjent i året til dato.

Lønsedlernes øverste del bør vi tjekke for eventuelle arbejdsfri indtægter, der ikke skal medtages i årslønsberegningen. Det kan for eksempel være en fratrædelsesgodtgørelse. En sådan arbejdsfri indtægt skal vi trække fra i AM-grundlaget på den nederste del af lønsedlen.

Hvis ATP-bidraget ikke fremgår af den nederste del af lønsedlen, kan arbejdstagers ATP-bidrag ses på den øverste del af lønsedlen. Arbejdsgivers ATP-bidrag er altid det dobbelte af arbejdstagers. Vi lægger både arbejdstagers og arbejdsgivers ATP-bidrag og pensionsbidrag til AM-grundlaget.

AM-grundlaget skal tillægges både arbejdsgivers og arbejdstagers bidrag til pensionsordning. Hvis pensionsbidraget ikke fremgår af den nederste del af lønsedlen, bruger vi i stedet oplysninger fra arbejdsgiver, tilskadekomne og SKAT (R75). Arbejdsgivers pensionsbidrag er ikke altid det dobbelte af arbejdstagers.

En del lønmodtagere får udbetalt en særlig feriegodtgørelse én gang om året. Procenten er forskellig. For statsansatte udgør den særlige feriegodtgørelse eksempelvis 1,5 procent af lønnen i optjeningsåret. For kommunalt ansatte udgør godtgørelsen 1,95 procent. Den særlige feriegodtgørelse skal medtages i årslønsfastsættelsen. Den særlige feriegodtgørelse vil indgå i "år til dato"-beløbet nederst på lønsedlen. Vær dog opmærksom på, i hvilken måned godtgørelsen udbetales. Typisk udbetales den i maj måned. Hvis vi fastsætter årslønnen ud fra en lønseddel for december, vil den særlige feriegodtgørelse være indeholdt i "år til dato"-beløbet. Hvis vi derimod fastsætter årslønnen ud fra indkomsten i eksempelvis januar-april, vil den særlige feriegodtgørelse ikke være indeholdt i "år til dato"-beløbet, og godtgørelsen skal derfor lægges til.

5.2.1.1. Eksempel – beregningsmetode 1

Periode					Til disp
01 04 2012 – 30 04 2012					31 03 2012
Kode	Tekst	Grundlag	Enhed	Sats	Brutto kr.
2400	Månedsløn				22.300,00
2551	Fleksibilitetstillæg				372,35
2815	Weekendtillæg		3	45,90	137,70
1302	ATP MA-bidrag				90,00 -
(MA = medarbejderbidrag)					
1311	Arbejdsmarkedsbidrag, AM	22.720,05		8 %	1.817,60 -
1415	Skattegrundlag	20.902,45			
1430	Fradrag	5.800,00			
1440	Trækpct, grundlag	15.102,45	38 %		5.738,93 -
A-skat					
Til konto					15.163,52
År til dato 2012					
AM-indkomst		91.111,41←			
AM-bidrag		7.289,00			
A-skat		21.930,00			
ATP i alt		1.080,00←			

Eksempel 58: Beregning ud fra lønsedlens bund, januar-april

AM-indkomst år-dato: 91.111,41 kroner

ATP-bidrag i alt: 1.080,00 kroner

I alt: 92.191 kroner

Da vi har oplysninger samlet for perioden 1.1.2010 til 30.4.2010, skal vi gange op til et fuldt år:

92.191 kroner/4 x 12 = 276.574 kroner.

Tilskadekomne har fast månedsløn og modtager løn under ferie. Han er derfor omfattet af en særlig feriegodtgørelse (denne er i mange tilfælde 1,5 procent, se ovenfor under afsnit 1.3.1). 1,5 procent af A-indkomst og ATP-bidrag er 4.149 kroner. Tilskadekomne er ikke omfattet af en pensionsordning.

Samlet årsløn er 276.574 kroner + 4.149 kroner = 280.723,23 kroner.

Årslønnen afrundes til 281.000 kroner.

5.2.2. Beregningsmetode 2

Ved beregningsmetode 2 tager vi udgangspunkt i lønsedlernes øverste del, hvor der er opregnet bruttoløn for en nærmere bestemt periode (månedsløn, 14-dagesløn eller ugeløn).

Bruttoløn omfatter

- fast løn

- anden løn, for eksempel akkordløn eller andet arbejdsvederlag
- overarbejdsbetaling
- skattemæssig værdi af personalegoder (for eksempel bil, telefon, kost og logi)
- lønmodtagerens eget bidrag til pension, AM-bidrag og ATP
- andre indkomstskattepligtige lønningsandele/tillæg

Beregningsmetode 2

Beregningsmetode 2 kan vi bruge i de tilfælde, hvor der ikke nederst på lønsedlen er en opgørelse over de enkelte beløb år til dato.

Tilskadekomnes bruttoløn fremgår af feltet ”månedsløn”. Feltet kan på andre typer lønsedler være kaldt ”bruttoløn”, ”ferieberettiget løn” eller ”løn”. Tilskadekomne kan være ugelønnet, 14-dageslønnen eller månedslønnet, hvilket har indflydelse på beregningen.

I bruttolønnen er tilskadekomnes eget ATP-bidrag og eget pensionsbidrag inkluderet. Vi skal derfor kun lægge arbejdsgivers ATP-bidrag og pensionsbidrag til bruttolønnen. Arbejdsgivers ATP-bidrag er altid det dobbelte af arbejdstagers bidrag.

Den særlige feriegodtgørelse skal medtages i årslønsfastsættelsen. Godtgørelsen fremgår af den øverste del af lønsedlen i den måned, hvor den udbetales.

5.2.2.1 Eksempel – beregningsmetode 2

Periode					Til disp
01 04 2012 – 30 04 2012					31 03 2012
Kode	Tekst	Grundlag	Enhed	Sats	Brutto kr.
2400	Månedsløn				22.300,00←
2551	Fleksibilitetstillæg				372,35←
2815	Weekendtillæg		3	45,90	137,70←
1302	ATP MA-bidrag				90,00,-←
(MA = medarbejderbidrag)					
1311	Arbejdsmarkedsbidrag, AM	22.720,05		8 %	1,817,60 -
1415	Skattegrundlag	20.902,45			
1430	Fradrag	5.800,00			
1440	Trækpct, grundlag	15.102,45	41 %		5.738,93
A-skat					
Til konto					15.163,52
År til dato 2012					
AM-indkomst		91.111,41			
AM-bidrag		7.289,00			
A-skat		21.930,00			
ATP i alt		1.080,00			

Eksempel 59: Beregning ud fra lønsedlens top, for 1 måned, april

Bruttoløn inkl. tillæg:	22.810 kroner
Eget ATP-bidrag:	90 kroner
I alt:	22.900 kroner

Hertil kommer:

Arbejdsgivers ATP-bidrag (2 x 90 kroner = 180 kroner). Arbejdsgivers ATP-bidrag er altid det dobbelte af arbejdstagers bidrag) og pensionsbidraget fra arbejdsgiveren, som i dette tilfælde er 0 kroner.

Samlet løn per måned: $22.900 + 180 + 0 = 23.080$ kroner

Omregnet til årlig indtægt:

$23.080 \text{ kroner} \times 12 \text{ måneder} = 276.960 \text{ kroner}$.

Tilskadekomne modtager løn under ferie. Han er derfor omfattet af en særlig feriegodtgørelse. Denne er i mange tilfælde 1,5 procent, se ovenfor under afsnit 1.3.1. 1,5 procent af A-indkomst og tilskadekomnes ATP-bidrag er 4.122 kroner.

Samlet årsløn er $4.12 \text{ kroner} + 276.960 \text{ kroner} = 281.082 \text{ kroner}$.

Årslønnen afrundes til 281.000 kroner.

Beregningen er under forudsætning af, at der er tale om en fast månedsløn og faste tillæg. Hvis tillæggene varierer fra måned til måned, bør årslønnen i stedet fastsættes ud lønsedlens bund "år til dato" (se ovenfor vedrørende beregningsmetode 1)

5.2.3. Særligt om feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgsordning, når årslønnen fastsættes på baggrund af lønsedler

Hvis tilskadekomne ikke modtager løn under ferie, men i stedet får feriepenge og/eller søgnehelligdagsbetaling, og tilskadekomne er omfattet af en fritvalgsordning, vil det ofte være en præcis og nem beregningsmetode at tage udgangspunkt i posten "ferieberettiget løn".

"Ferieberettiget løn" indeholder

- * A-indkomst
- * tilskadekomnes bidrag til ATP og pensionsordning

"Ferieberettiget løn" indeholder ikke (fordi der ikke skal beregnes feriepenge af beløbene)

- * udbetaling fra fritvalgsordning, opsparing til fritvalgsordning
- * feriepenge
- * søgnehelligdagsbetaling
- * særlig opsparing
- * arbejdsgivers bidrag til pension og ATP

Feriepenge træder i stedet for løn i de 5 uger, hvor tilskadekomne holder ferie. Den ferieberettigede løn skal derfor omregnes til 47 uger. Hvis tilskadekomne får søgnehelligdagsbetaling, dækker denne over en periode på 2 uger. Hvis tilskadekomne får både feriepenge og søgnehelligdagsbetaling, skal den ferieberettigede løn omregnes til 45 uger. Er tilskadekomne omfattet af en overenskomst, som giver ret til mere end 5 ugers ferie, eller svarer søgnehelligdagsbetalingen i det konkrete tilfælde til mere end 2 uger, ændrer vi udregningen efter dette.

For en nærmere beskrivelse af feriepenge/feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling og fritvalgsordning henvises til kapitel 1.3.1.

5.2.3.1. Beregning, hvis vi anvender "ferieberettiget løn"

Hvis vi anvender "ferieberettiget løn", skal årslønnen derfor typisk fastsættes ud fra følgende oplysninger:

Ferieberettiget løn for perioden (løn inkl. eget bidrag til ATP og pension)

+ Feriegodtgørelse (normalt 12,5 procent)

+ Evt. søgne- og helligdagsbetaling (kan være indeholdt i fritvalgsopsparingen)

+ Fritvalgsopsparing (op til 7,5 procent)

+ Evt. særlig opsparing

+ Arbejdsgivers bidrag til pensionsordning og ATP (kun arbejdsgivers bidrag)

+ Andre løndele (for eksempel fri telefon, kost og logi)

= Indtægt

LØNART	TEKST	SATS	ENHEDER	BELØB
FERIEBERTTIGET INDKOMST				
100	SVENDELØN	160,00	74,00	11.840
TILLÆG/FRADrag FØR SKAT				
732	ATP MEDARBEJDER		74,00	→ 42,90-
746	ARBMARK. PENSION MEDARB.	3,8 %		536,08-
752	AM-INDKOMST			11.261,02
753	AM-BIDRAG	8,00 %	11.261,02	900,00-
SKATTEBEREGNING				
754	A-INDKOMST		10.361,02	
	14 DAGES FRADrag		2.837,00-	
	SKATTEBEREGNINGSGRUNDLAG	40 %	7.524,02	
755	BEREGNET A-SKAT			3.009,00
990	NETTOLØN (OVERFØRES TIL DIN KONTO)			7.352,02
BEREGNET FOR LØNPERIODEN				
	FERIEPENGE	→ 12,50 %		1.480,00
	SH	→ 6,65 %		787,36
	ARBG. PENS. GRUNDLAG			14.107,36
747	ARBMPENSION ARB	→ 7,60 %		1.072,16
	LEDIGHEDSDAGE			0,00
	LØNTIMER			74,00
TOTALER ÅR TIL DATO				
FERIEBERETTIGET LØN		→76.694,00ATP-BIDRAG		271,70
PENSIONSBERET. LØN		76.872,50ARBMPENSION MEDARB.		3.473,71
AM-INDKOMST		83.203,84ARBMPENSION ARBG.		6.947,41
A-INDKOMST		76.554,84SH		2.404,02
A-SKAT		21.886,00LEDIGHEDSDAGE		0,00

AM-BIDRAG	6.649,00	NETTO FERIEPENGE	4.944,75
LØNTIMER	473,00	FERIEDAGE	6,24
FERIEPENGE	2.060,00	TIMER	473,00
TEKST	ÅR	OPTJENT	AFHOLDT
FRIHED DAGE/TIMER			REST
FERIE	2008	6,24	0,00
FRIHED (BELØB)			
FERIE	2008	4.944,75	0,00

Eksempel 60: Årsløn, beregnet ud fra "ferieberettiget løn" i 15 uger; optjener både feriepenge og får søgnehelligdagsbetaling, men er ikke omfattet af en fritvalgsordning

Tilskadekomne kom til skade den 21. april 2008 med højre hånd. Han blev ansat i jobbet 1. januar 2008. Inden denne ansættelse havde han en lang periode med ledighed. Årslønnen fastsættes derfor efter et skøn ud fra perioden 1. januar 2008 til 13. april 2008. Det fremgår nederst på lønsedlen, at tilskadekomne ikke har afholdt ferie i denne periode.

Den ferieberettigede løn i perioden 1. januar-13. april 2008 udgør 76.694,00 kr. I den ferieberettigede løn indgår tilskadekomnes eget ATP- og pensionsbidrag. Tilskadekomne får 12,5 % i feriegodtgørelse og 6,65 % i søgne- og helligdagsbetaling. Arbejdsgiver betaler 85,80 kr. i ATP-bidrag per 14. dag (det dobbelte af arbejdstagers bidrag). Desuden indbetaler arbejdsgiver et pensionsbidrag på 7,6 %.

Årslønnen fastsættes på følgende måde:

	235.219,75 kroner(ferieberettiget løn omregnet til 45 uger)
+	24.402,47 kroner(12,5 % feriepenge)
+	15.289,28 kroner(6,65 % S/H)
+	2.230,80 kroner(arbejdsgivers ATP-bidrag)
+	20.893,27 kroner(arbejdsgivers pensionsbidrag. Beregnes af ferieberettiget løn+feriepenge+S/H)

I alt 298.035,57 kroner

Tilskadekomne modtager ikke løn, når han holder ferie eller fri på helligdage. Den ferieberettigede løn skal derfor omregnes til 45 uger, da vi tager højde for, at tilskadekomne holder 5 ugers ferie og 2 ugers søgnehelligdagsfri. Årslønnen fastsættes til 298.000 kr.

Hvis vi ikke har alle 12 lønsedler forud for skaden, men kun for en afgrænset periode, skal vi ved fastsættelsen af årslønnen være opmærksomme på, om tilskadekomne har afholdt noget ferie i den pågældende periode. Oplysning om afholdt ferie vil fremgå af tilskadekomnes svar på vores breve. Oplysningen kan også i nogle tilfælde fremgå af lønsedler. Det kan også indirekte fremgå af oplysninger fra eIndkomstregisteret, hvor arbejdsgiver indberetter antal arbejdstimer for hver lønperiode. Hvis vi har modtaget oplysninger fra tilskadekomne om afholdt ferie uden løn, lægger vi dette til grund. Normalt træder feriepengene i stedet for løn i 5 ferieuger, og søgnehelligdagsbetaling træder i stedet for løn i 2 uger. "Feriepengegrundlaget"/"Ferieberettiget løn" skal give et retvisende billede af indtægten svarende til 45 uger.

Hvis tilskadekomne har afholdt ferie eller søgnehelligdage i den pågældende periode, kan vi derfor ikke umiddelbart omregne perioden "feriepengegrundlag" til 45 uger.

5.2.3.2. Beregning på baggrund af timeløn, ugeløn, 14-dagesløn eller månedsløn

Hvis vi ikke har oplysninger om den ferieberettigede løn i en given periode, kan årslønnen fastsættes ud fra timelønnen, ugelønnen, 14-dageslønnen eller månedslønnen. Dette gøres på følgende måde:

Bruttoløn omregnet til 45 uger eller 47 uger (se ovenfor i teksten under eksempel 58)

- + Feriepenge 12,5 procent
 - + Evt. søgne- og helligdagsbetaling (kan være indeholdt i fritvalgsopsparingen)
 - + Fritvalgsopsparing (op til 7,5 procent)
 - + Arbejdsgivers bidrag til pensionsordning og ATP
 - + Andre løndelev (for eksempel fri telefon, kost og logi)
-
- = Årsløn

Eksempel 61: Årsløn beregnet ud fra timeløn, tilskadekomne modtager feriegodtgørelse og er omfattet af en fritvalgsordning

En 29-årig mand kom til skade i maj 2012. Han havde kun arbejdet kortvarigt i virksomheden, men var fastansat. Forud for dette job havde han haft en sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet. Ifølge oplysninger fra ham selv og hans arbejdsgiver tjente han 168 kr. i timen. I timelønnen var inkluderet tilskadekomnes eget ATP- og pensionsbidrag. Tilskadekomne modtog ingen tillæg for forskudt tid eller andre tillæg. Tilskadekomne modtog ikke løn under ferie, men fik feriegodtgørelse på 12,5 procent. Han var også omfattet af en fritvalgsordning på 5 procent. Arbejdsgiver indbetalte 180 kr. i ATP-bidrag om måneden. Tilskadekomne var desuden omfattet af en pensionsordning på 12 procent, hvoraf arbejdsgiver betalte 8 procent.

Årslønnen fastsættes på følgende måde:

- 292.152,00 kroner (168 kroner timeløn x 1739 timer (timetallet svarer til 47 ugers arbejde på fuld tid))
- + 36.519,00 kroner (12,5 % feriepenge)
- + 14.607,60 kroner (5 % fritvalgsopsparing. Beregnes af timelønnen/bruttolønnen)
- + 2.160,00 kroner (Arbejdsgivers ATP-bidrag)
- + 26.293,68 kroner (Arbejdsgivers pensionsbidrag. Beregnes af timeløn/bruttoløn + feriepenge)
- I alt 371.732,28 kroner

Tilskadekomne modtager ikke løn, når han holder ferie. Den ferieberettigede løn skal derfor omregnes til 47 uger, da vi tager højde for, at tilskadekomne holder 5 ugers ferie. Årslønnen fastsættes til 372.000 kr.

5.3. Bilag

1. Uddannelsesguiden (www.ug.dk)

På uddannelsesguiden (www.ug.dk) findes information om ordinær uddannelse, voksen- og efteruddannelse samt job og arbejdsmarkedsforhold i Danmark.

De indkomster, der oplyses i uddannelsesguidens beskrivelse af job og erhverv, er den gennemsnitlige samlede indtægt per måned for alle nyansatte inden for en faggruppe, der udfører de samme jobfunktioner.

Oplysningerne viser altså ikke den overenskomstmæssige eller aftalte månedsløn, men er en indikator for det typiske lønniveau blandt nyuddannede inden for jobområdet. Oplysningerne er inklusive ATP- og pensionsbidrag.

Oplysningerne stammer fra Danmarks Statistik og bygger i 2012 på arbejdsgivernes indberetninger af løn for indkomståret 2010.

Hvis vi ikke kan få retvisende oplysninger fra tilskadekomne, arbejdsgiver eller fagforening om lønniveauet, vil oplysningerne fra uddannelsesguiden kunne indgå som et væsentligt moment i en skønsmæssig fastsættelse af årslønnen.

2. Andre hjemmesider

På www.atp.dk kan man finde oplysninger om ATP-bidrag.

På www.ask.dk kan man finde gældende lovgivning om Arbejdsskadestyrelsens vejledninger.

På www.ast.dk kan man finde Ankestyrelsens principafgørelser.

3. Oversigtsskema over fastsættelse af årsløn i forskellige situationer

<i>R75 (skatteoplysninger)</i>			
<i>Bidragspligtig</i>	<i>+ ATP-bidrag</i>	<i>+ Pensionsbidrag</i>	<i>= ÅRSLØN</i>
<i>A-indkomst fra relevant arbejdsgiver/ arbejdsgivere</i>	(Både arbejdsgivers og arbejdstagers. Alle ATP-bidrag opgivet under relevant arbejdsgiver/arbejdsgivere skal medtages. ATP-bidragene dækker over både arbejdsgivers og arbejdstagers bidrag)	(Både arbejdsgivers og arbejdstagers. Alle beløb opgivet under "Arbejdsgiverordninger"/ "Arbejdsgiveradministreret ordning" skal medtages. Beløbene dækker over både arbejdsgivers og arbejdstagers pensionsbidrag. De oplyste pensionsbidrag skal tillægges arbejdsmarkedsbidrag. Dette gøres ved at dividere pensionsbidragene med 92 og derefter gange med 100: Pensionsbidrag x 100 92	
<i>Feriepenge, fritvalgsopsparing eller søgnehelligdagsbetaling skal ikke tillægges. De opsparede feriepenge med videre er en del af A-indkomsten.</i>			
<i>S61 (skatteoplysninger)</i>			
<i>Lønindkomst</i>	<i>+ ATP-bidrag</i>	<i>+ Pensionsbidrag</i>	<i>= ÅRSLØN</i>
<i>+ evt. uddeling af fonde</i>	(Både arbejdsgivers og arbejdstagers. Fremgår ikke af S61. Kan i stedet findes på lønsedler, tilskade-	(Både arbejdsgivers og arbejdstagers. Fremgår ikke af S61. Kan i stedet findes på lønsedler eller tilskadekomnes	

	komnes og arbejdsgivers besvarelser af spørgeskemaer eller www. ATP.dk)	og arbejdsgivers besvarelser af spørgeskemaer)	
--	--	--	--

Feriepenge, fritvalgsopsparing eller søgnehelligdagsbetaling skal ikke tillægges. De opsparede feriepenge med videre er en del af lønindkomsten.

eIndkomstregisteret

Bidragspligtig	+ <i>ATP-bidrag</i>	+ <i>Pensionsbidrag</i>	= <i>ÅRSLØN</i>
A indkomst fra relevant arbejdsgiver/ arbejdsgivere	(Både arbejdsgivers og arbejdstagers. De oplyste ATP-bidrag dækker over både arbejdsgivers og arbejdstagers bidrag)	(Både arbejdsgivers og arbejdstagers. Fremgår ikke af eIndkomstregisteret. Kan i stedet normalt findes på lønsedler eller tilskadekomnes og arbejdsgivers besvarelser af spørgeskemaer)	

Feriepenge, fritvalgsopsparing eller søgnehelligdagsbetaling skal ikke tillægges. De opsparede feriepenge med videre er en del af A-indkomsten. Da det typisk er en kort periode, vi anvender fra eIndkomstregisteret, er denne metode dog forbundet med en vis grad af usikkerhed.

Lønseddel – bund "år til dato"

AM-grundlag	+ <i>ATP-bidrag</i>	+ <i>Pensionsbidrag</i>	= <i>ÅRSLØN</i>
(Arbejdsmarkedsbidrag grundlag, AM-indkomst)	(Både arbejdsgivers og arbejdstagers. Arbejdsgivers ATP-bidrag er altid det dobbelte af arbejdstagers bidrag)	(Både arbejdsgivers og arbejdstagers. Hvis arbejdstagers og/eller arbejdsgivers pensionsbidrag ikke fremgår af lønsedlen, kan oplysningerne normalt findes på tilskadekomnes og arbejdsgivers besvarelser af spørgeskemaer)	

Hvis tilskadekomne får feriepenge, fritvalgsopsparing eller søgnehelligdagsbetaling

Ferieberettiget løn omregnet til 45 eller 47 uger

+ Feriegodtgørelse/feriepenge

+ evt. søgnehelligdagsbetaling (kan være indeholdt i fritvalgsopsparingen)

+ evt. fritvalgsopsparing

+ evt. særlig opsparing

+ arbejdsgivers ATP-bidrag

+ arbejdsgivers pensionsbidrag

= ÅRSLØN			
<i>Lønseddel – top</i>			
<i>Bruttoløn</i> (Per måned, 14. dag eller uge) + Evt. tillæg (Overarbejde, forskudt tid m.v.)	+ <i>ATP-bidrag</i> (Kun arbejdsgivers. Arbejdsgivers bidrag er altid det dobbelte af arbejdstagers)	+ <i>Pensionsbidrag</i> (Kun arbejdsgivers. Hvis arbejdsgivers pensionsbidrag ikke fremgår af lønsedlen, kan oplysningerne normalt findes i tilskadekomnes og arbejdsgivers besvarelser af spørgeskemaer)	= <i>ÅRSLØN</i>
<i>Hvis tilskadekomne får feriepenge, fritvalgsopsparing eller søgnehelligdagsbetaling:</i>			
Bruttoløn omregnet til 45 eller 47 uger			
+ Feriegodtgørelse/feriepenge			
+ evt. søgnehelligdagsbetaling (kan være indeholdt i fritvalgsopsparingen)			
+ evt. fritvalgsopsparing			
+ evt. særlig opsparing			
+ arbejdsgivers ATP-bidrag			
+ arbejdsgivers pensionsbidrag			

= ÅRSLØN			

Arbejdsskadestyrelsen, den 9. juli 2014

STEEN ØSTERGAARD JENSEN

/ Henriette Jensen

Indholdsfortegnelse

1. Indledning og lovgrundlag	1.
Begrebet årsløn	1.1.
Lovgrundlag	1.2.
Arbejdsfortjeneste	1.3.
Hvad indgår i arbejdsfortjenesten	1.3.1.
Hvad indgår ikke i arbejdsfortjeneste	1.3.2.
Sort arbejde	1.4.
Maksimalårsløn	1.5.
Afrunding	1.6.
Skæringsdato for, hvilken måned der indgår i beregningen	1.6.1.
Kapitel 2. Fastsættelse af årsløn på baggrund af hovedregel	2.
Kapitel 3. Skøn/fastsættelse af årsløn i særlige tilfælde	3.
Generelt om skønsmæssig fastsættelse af årslønnen	3.1.1.
Kort oversigt/resumé over de forskellige situationer i kapitel 3	3.1.2.
Opregulering og nedregulering	3.2.
Opregulering	3.2.1.
Nedregulering	3.2.2.
Normalårsløn	3.3.
Indtjeningsvnen har været påvirket af sygdom eller arbejdsløshed før arbejdsskaden eller i skadeåret	3.4.
Enkeltstående perioder	3.4.1.
Tilbagevendende perioder med arbejdsløshed	3.4.2.
Tilbagevendende periode med sygedagpenge	3.4.3.
Ansæt under et år på skadetidspunktet	3.5.
Varig ansættelse	3.5.1.
Midlertidig ansættelse inden for eget/tidligere arbejdsområde	3.5.2.
Kortere periode uden for eget/tidligere arbejdsområde/branche	3.5.3.
Særligt om erhvervssygdomme	3.6.
Årsløn for ansatte på deltid	3.7.
Hvad er deltidsansættelse	3.7.1.
Fuld erhvervsevne	3.7.2.
Tilskadekomne skal som udgangspunkt have været i arbejde på fuld tid inden deltidsansættelse	3.7.3.
Deltidsansættelse af ”midlertidig karakter”	3.7.4.
Beregning af årslønnen (omregning til fuld tid)	3.7.5.
Aftale om væsentlig indtægtsstigning	3.8.
Orlov og lignende	3.9.
Tidsbegrænset erhverv og ekstraordinært høj indtægt (kontraktansættelse)	3.10.
Tilskadekomne er under 18 år på skadetidspunktet	3.11.
Tilskadekomne er fyldt 18 år på afgørelsesdagen eller datoen, hvor den løbende erstatning begynder	3.11.1.
Tilskadekomne er ikke fyldt 18 år på afgørelsestidspunktet	3.11.2.
Kapitel 4. Personer uden for normalt erhverv	4.
Tilskadekomne under uddannelse	4.1.

Professionelle sportsfolk og andre fag med tidligt erhvervsophør	4.2.
Personer kommet til skade i løntilskudsjob	4.3.
Personer, der kommer til skade i fleksjob	4.4.
Tilskadekomne er i job, men har personlig assistance	4.5.
Personer med marginal eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet, længere periode på kon- tanthjælp/uden for arbejdsmarkedet inden skaden	4.6.
Ressourceforløb	4.7.
Folkepensionister, efterlønsmodtagere, førtidspensionister i lønnet job	4.8.
Personer uden egentligt erhverv og uden lønindkomst	4.9.
Ansatte ved familiemedlemmer	4.10.
Indsatte	4.11.
Søfolk	4.12.
DIS-løn/DIS-indtægt (personer bosat i Danmark)	4.12.1.
Almindelig lønindtægt (personer bosat i udlandet)	4.12.2.
Værnepligtige og hjemmeværnsfolk	4.13.
Soldater/udsendte soldater	4.14.
Kapitel 5. Oplysningsgrundlag og beregningsmetoder	5.
Skatteoplysningerne	5.1.
Nærmere beskrivelse af R75	5.1.1.
Beregningseksempel – R75	5.1.1.1.
Nærmere beskrivelse af S61	5.1.2.
Beregningseksempel – S61	5.1.2.1.
Nærmere om feriepenge/feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgsordning, hvis årslønnen fastsættes på baggrund af R75 eller S61	5.1.3.
eIndkomstregisteret	5.1.4.
Beregningseksempel – eIndkomstregisteret	5.1.4.1.
Nærmere om feriepenge/feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgsordning, hvis årslønnen fastsættes på baggrund af oplysninger i eIndkomstregisteret	5.1.4.2.
Nærmere beskrivelse af lønsedler – to forskellige beregningsmetoder	5.2.
Beregningsmetode 1	5.2.1.
Eksempel – beregningsmetode 1	5.2.1.1.
Beregningsmetode 2	5.2.2.
Eksempel – beregningsmetode 2	5.2.2.1.
Særligt om feriegodtgørelse, søgnehelligdagsbetaling samt fritvalgsordning, når årslønnen fastsættes på baggrund af lønsedler	5.2.3.
Beregning, hvis vi anvender ”ferieberettiget løn”	5.2.3.1.
Beregning på baggrund af timeløn, ugeløn, 14-dagesløn eller månedsløn	5.2.3.2.
Bilag	5.3.
1. Uddannelsesguiden (www.ug.dk)	5.3.1.
2. Andre hjemmesider	5.3.2.
3. Oversigtsskema over fastsættelse af årsløn i forskellige situationer	5.3.3.