

Udskriftsdato: 30. december 2025

VEJ nr 10407 af 07/09/2015 (Gældende)

Vejledning om fastsættelse af årsløn

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer:
Beskæftigelsesmin.,\Arbejdsskadestyrelsen, j.nr. 2015-
0005873

Vejledning om fastsættelse af årløn

1. Lovgrundlag og generelle principper

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

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

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

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

1.1. Vejledningens indhold

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

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

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

Kapitel 4 beskriver, hvordan vi fastsætter årlønnen, når tilskadekomne er under 18 år på skadetidspunktet eller er under uddannelse.

Kapitel 5 omhandler fastsættelse af årløn for særlige erhverv.

Kapitel 6 omhandler fastsættelse af årløn for personer uden egentligt erhverv og uden lønindkomst.

Kapitel 7 indeholder en nærmere beskrivelse af oplysningsgrundlaget – det vil sige de oplysninger, vi har mulighed for at bruge, når vi fastsætter årløn.

Kapitel 8 beskriver retningslinjerne for

- hvilken periode, vi anvender lønoplysninger fra, når vi skal fastsætte årlønnen
- hvilket oplysningsgrundlag (eIndkomst, årsopgørelser fra SKAT, lønsedler mv.), vi anvender i den valgte periode

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.

1.2. Lovgrundlaget

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

Henvisningerne i denne vejledning er til bestemmelser i lov om arbejdsskadesikring, der trådte i kraft 1. januar 2004, senest opdateret ved lovebkendtgørelse nr. 278 af 14. marts 2013 med senere ændringer. De

generelle retningslinjer for at fastsætte årsløn efter arbejdsskadeforsikringsloven før 1. januar 2004 er imidlertid de samme.

Lov om arbejdsskadesikrings § 24 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.

Lovens bestemmelser om årsløn er suppleret af satsbekendtgørelsen og teknisk vejledning om fastsættelse af årsløn, som begge fornys hvert år. Dem 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. Den tekniske vejledning 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. Arbejdsfri 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

I dette afsnit beskrives nogle af de poster, der typisk indgår i arbejdsfortjenesten og dermed medtages, når vi beregner årslønnen. At en post medtages i årslønnen er dog ikke altid ensbetydende med, at den vil fremgå som en synlig selvstændig post i vores udregning. Det afhænger af, hvilket oplysningsgrundlag vi vælger at anvende. Hvis vi eksempelvis fastsætter en årsløn ud fra årsopgørelsen R75, vil vi medtage værdi af fri bil i beregningen, men værdien vil ikke fremgå som en selvstændig post, fordi den allerede er indeholdt i den A-indkomst, vi anvender.

Samlede lønindtægter

Alle lønindtægter fra arbejde indgår i årslønnen. Dette gælder både indtægter fra hoved- og bierhverv, både A- og B-indkomst, fritvalgsordning, søgnehelligdagsbetaling, overarbejdsbetaling, individuelle tillæg og rådighedstillæg (totalindkomstprincippet).

Ferietillæg

Som lønmodtager kan man enten være ansat med løn under ferie eller med feriegodtgørelse.

Hvis man får løn under ferie, får man, ud over den sædvanlige løn, et ferietillæg på minimum 1 procent. Tillægget udbetales normalt i april eller maj. Er man ansat i staten, er ferietillægget normalt på 1,5 procent. Er man ansat i en region eller kommune, er tillægget normalt på 1,95 procent. Tillæggets størrelse afhænger af overenskomsten og kan være højere end ovenstående eksempler. Ferietillægget indgår i arbejdsfortjenesten.

Feriegodtgørelse

Hvis man får feriegodtgørelse, indbetaler arbejdsgiveren løbende feriegodtgørelse, som lønmodtageren kan hæve, når han holder ferie. Feriegodtgørelsen indgår i årslønnen efter § 24. Feriegodtgørelse optjenes og beskattes løbende gennem kalenderåret (1. januar-31. december), og ferien afvikles i næstkommende ferieår (1. maj- 30. april).

Feriegodtgørelse beregnes af løn og alle andre løndele, 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. Feriegodtgørelsen udgør normalt 12,5 procent af bruttolønnen ved 5 ugers ferie. Hvis tilskadekomne har ret til den 6. ferieuge, vil vi normalt beregne feriegodtgørelsen som 15 procent af bruttolønnen.

Der beregnes ikke feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg.

Søgnehelligdagsbetaling

Søgnehelligdagsbetaling er en overenskomstbestemt opsparing til timelønnede lønmodtagere. Hvis tilskadekomne sparer op til søgnehelligdagsbetaling, indgår dette også i årslønnen som en arbejdsindtægt.

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.

Søgnehelligdagsbetaling beskattes først, når den kommer til udbetaling.

Fritvalgsordning

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

Når den ansatte er omfattet af ordningen, udgør fritvalgsordningen en procentdel af lønnen. Modsat feriegodtgørelse 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.

Der er en stor grad af frihed for arbejdstager med hensyn til, hvordan og hvornår beløbet udbetales, og der er forskelle mellem de forskellige overenskomster.

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

- 1 procent fra arbejdsgiver 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

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. Både arbejdstagers og arbejdsgivers pensionsbidrag indgår ved fastsættelse af årslønnen.

Pensionsbidragets størrelse vil normalt fremgå af oplysninger fra SKAT (årsopgørelsen R75) eller af lønsedlerne. Tilskadekomnes bidrag kan fremgå af eIndkomst. Alternativt kan en procentangivelse fra tilskadekomne eller arbejdsgiver 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.

Efter nogle overenskomster er den ansatte først 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.

Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP-bidrag)

Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP) er en obligatorisk, lovpligtig pensionsordning for alle lønmodtagere, som er fyldt 16 år, og som 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 arbejdsgivers 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. Bidraget for 14-dageslønnede er højere end for månedslønnede, fordi der ikke indbetales bidrag til ATP, når man holder ferie og får udbetalt feriegodtgørelse.

Arbejdsmarkedetsbidrag (AM-bidrag)

Arbejdsmarkedetsbidraget er indeholdt i bruttolønnen, både i oplysningerne fra SKAT og i lønsedler. Arbejdsmarkedetsbidraget skal derfor ikke lægges oven i årslønnen¹⁾.

Arbejdsmarkedetsbidraget finansierer arbejdsløsheds- og sygedagpenge samt udgifter til aktivering og uddannelse. Bidraget er 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. Størrelsen afhænger af ansættelsesste-

det. 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.

I nogle ansættelser fremgår værdien af tjenestemandspensionen af lønsedlerne. Hvis det er tilfældet, anvender vi disse oplysninger, da de er mest retvisende for værdien af pensionsbidraget.

Nogle tjenestemænd har i deres overenskomst forhandlet sig frem til en ekstra pensionsordning (arbejds-markedspension). 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 medtager nettoværdien af de opsparede beløb.

Vi sondrer 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 skadetidspunktet 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 tillægges værdien af de 4 opsparede kvartaler. (12.714 kroner per 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 skadetidspunktet 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 af hans årsløn vurderes det, at han ville have fortsat opsparingen i samme tempo som hidtil. Vi lægger derfor værdien af i alt 4 kvartaler, 50.856 kroner (2014-niveau), til årslønnen.

$(12.714 \text{ kroner} \times 4 \text{ kvartaler} = 50.856 \text{ kroner})$

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 tillægges alene værdien af de 2 opsparede kvartaler. Værdien af de 2 kvartaler svarer til 25.428 kroner. (2014-niveau)

$(12.714 \text{ kroner} \times 2 \text{ kvartaler} = 25.428 \text{ kroner})$

Vederlag for familiepleje

Principafgørelse 73-14 fastslår, at det som udgangspunktet er tilskadekomnes egne indkomstforhold, der skal danne grundlag for beregning af erhvervsevnetab og årsløn i en arbejdsskadesag. Hvis tilskadekomnes ægtefælle har indgået kontrakt med en kommune om at have børn i pleje og modtager vederlag herfor, er udgangspunktet, at der ikke skal ske en fordeling af plejevederlaget mellem tilskadekomne og ægtefællen i forbindelse med tilskadekomnes tabsopgørelse.

Ankestyrelsen vurderede, at rettighederne og pligterne efter praksis på familieplejeområdet knytter sig stærkt til den person, der har indgået kontrakten med kommunen. Ankestyrelsen fandt, at der ikke kan opstilles en generel regel om, at en del af den kontraherende ægtefælles indtægt skal medtages på den ikke-kontraherende ægteskabs indtægt, medmindre ganske særlige forhold gør sig gældende i den enkelte plejefamilie.

I den konkrete sag lagde Ankestyrelsen særlig vægt på, at selv om tilskadekomne i et vist omfang deltog i pasningen af børnene, var det ægtefællen, som havde indgået kontrakten med kommunen. Desuden havde tilskadekomne fuldtidsarbejde, mens ægtefællen ikke havde andet arbejde. Endelig var der fra kommunens side ikke en forventning om, at den anden person i parforholdet aktivt deltog i plejen af barnet. Der var alene en forventning om, at parret med plejebørnene skulle fungere som en familie.

Udgangspunktet er herefter, at et plejevederlag medregnes som en indtægt hos den person, som kontrakten er indgået med. Er det tilskadekomne, som har indgået kontrakten med kommunen, vil vi som udgangspunkt medtage det fulde vederlag ved fastsættelsen af årslønnen.

Ganske særlige forhold i den enkelte plejefamilie kan medføre et andet resultat.

Borgerligt ombud

Man kan modtage et vederlag som følge af varetagelsen af et borgerligt ombud. Det kan eksempelvis være indtægt som kommunalbestyrelsesmedlem, udvalgsformand og offentligt udpeget repræsentant. Ankestyrelsen har lagt vægt på, at disse hverv indebærer en reel arbejdsindsats, og at de derfor er udtryk for en udnyttelse af erhvervsevnen. (Principafgørelse U-8-97)

Naturalydelse

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

Naturalydelse 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 tillægges arbejdsfortjenesten (lovens § 24, stk. 2). Fastsætter vi årslønnen ud fra skatteoplysninger, vil værdien være indeholdt i A-indkomsten.

Anvender vi lønsedler, vil værdien ofte være fastsat af arbejdsgiveren, og det er denne værdi, vi medtager ved fastsættelsen af årslønnen. Er værdien ikke opgjort, anvender vi den værdi, der er fastsat i satsbekendtgørelsen, se afsnit 1.2., hvoraf det fremgår, at værdien af fri kost per dag i 2015 udgør 85 kroner og værdien af fri kost og logi udgør 38.300 kroner årligt.

– Værdien af fri bil

Værdi af fri bil repræsenterer en økonomisk skattepligtig gevinst og indgår derfor i arbejdsfortjenesten. Værdien opgøres efter særlige regler til brug for SKAT og vil fremgå af lønsedlen, eIndkomst og årsopgørelsen (R75). Beløbet er indeholdt i A-indkomsten.

– Værdien af fri telefon

Værdien af fri telefon repræsenterer en økonomisk skattepligtig gevinst for lønmodtageren og indgår derfor i arbejdsfortjenesten. Værdien er 2.600 kroner årligt i 2015 og fremgår af skatteoplysningerne. Beløbet er indeholdt i A-indkomsten.

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 beløbet blive skattepligtigt. Beløbet vil på en R75 og i eIndkomst være indeholdt i A-indkomsten og ikke specificeret ud, som de skattefri rejse- og kørselsgodtgørelser normalt bliver. Beløbet medtages ved fastsættelse af årslønnen.

Diæter

Diæter indgår normalt ikke i arbejdsfortjenesten. Se nedenfor under 1.3.2. Vi skal dog være opmærksomme på, at arbejdsgiveren kan udbetale diæter, så de overstiger den sats, som er fastsat af SKAT. I disse tilfælde vil beløbet blive skattepligtigt og indgå i arbejdsfortjenesten.

Beklædningsgodtgørelse

Skattepligtig beklædningsgodtgørelse er en del af aflønningen og indgår derfor i opgørelsen af arbejdsfortjenesten.

Telefongodtgørelse

Telefongodtgørelse indgår normalt ikke i arbejdsfortjenesten. Se nedenfor under 1.3.2. Vi skal dog være opmærksomme på, at arbejdsgiveren kan udbetale telefongodtgørelse, så den overstiger den sats, som er fastsat af SKAT. I disse tilfælde vil beløbet blive skattepligtigt og indgå i arbejdsfortjenesten.

1.3.2. Hvad indgår ikke i arbejdsfortjeneste

Indtægter, som er uafhængige af tilskadekomnes arbejdsindsats, indgår ikke i årslønnen.

Renter, private pensioner og lignende

Renter, private pensioner og lignende skal ikke regnes med som arbejdsfortjeneste. De er ikke udtryk for en arbejdsmæssig indsats.

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.

Lokalaftaler: særlige omsorgsdage og særlige feriefridage

Nogle arbejdspladser tilbyder alle medarbejdere omsorgsdage eller særlige feriefridage ud over det, som fremgår af de generelle overenskomster. Medarbejdere uden små børn får også tilbudt de ekstra omsorgsdage eller særlige feriefridage. I nogle tilfælde kan medarbejderne vælge at få udbetalt disse ikke afholdte omsorgsdage. Hvis medarbejderen har valgt at få dagene udbetalt, indgår beløbene 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. Udgangspunktet er, at arbejdsgivers tilbud er en mulighed for afholdelse af ekstra fridage – tilbuddet er ikke ment som en lønstigning.

Kørselsgodtgørelse

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

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 beløbet blive skattepligtigt. Beløbet vil på en R75 og i indkomst være indeholdt i A-indkomsten og ikke specificeret ud, som de skattefri rejse- og godtgørelser normalt bliver. Beløbet medtages ved fastsættelse af årslønnen.

Diæter

Diæter medtages normalt ikke i arbejdsfortjenesten. Vi skal dog være opmærksomme på, at arbejdsgiveren kan udbetale diæter, så de overstiger den sats, som er fastsat af SKAT. I disse tilfælde vil beløbet blive skattepligtigt og indgå i arbejdsfortjenesten.

Telefongodtgørelse

Telefongodtgørelse vil normalt ikke være en del af arbejdsfortjenesten. Vi skal dog være opmærksomme på, at arbejdsgiveren kan udbetale telefongodtgørelse, så den overstiger den sats, som er fastsat af SKAT. I disse tilfælde vil beløbet blive skattepligtigt og indgå 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 kroner, 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 kroner, som det også fremgår af lønsedler fra denne periode.

Da der samtidig med den ekstra A-indkomst på 250 kroner hver måned til multimediebeskatning også blev fratrasket 250 kroner 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 vi skal fastsætte årslønnen, indhenter vi oplysninger om tilskadekomnes indtægt i året før skaden.

Det er i denne situation, at vi ved behandlingen af arbejdsskadesager undertiden konstaterer, at det pågældende arbejde ikke er legalt arbejde. Der er ikke betalt skat af indtægten. Tilskadekomne kan også have modtaget sociale ydelser for samme periode, som han har udført arbejde.

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

Vi 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 § 35a, 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. Opregulering og nedregulering

1.5.1. Opregulering

Hvis indtægtsoplysningerne i året før skaden ikke giver et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne, 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.

I nogle situationer skal indtægten opreguleres til året før ulykkens indtræden/erhvervssygdommens anmeldelse. I andre tilfælde skal indtægten opreguleres til skadeåret/anmeldeåret. Det afgørende er datoen for ulykkens indtræden/anmeldedatoen for erhvervssygdommen.

Hvis skaden sker/sygdommen anmeldes **før** den 1. juli, skal indtægten opreguleres til året forud for skadeåret/anmeldeåret.

Hvis skaden sker/sygdommen anmeldes den 1. juli eller senere på året, skal indtægten opreguleres til skadeåret/anmeldeåret.

Hvis vi fastsætter årslønnen på baggrund af en periode, der strækker sig hen over et årsskifte, opregulerer vi fra det år, der udgør den længste periode i beregningen.

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 på opregulering

Tilskadekomne tjente 275.000 kroner i 2006. Vi skal have opreguleret indkomsten til 2015-niveau:

(498.000 kroner

396.000 kroner) x 275.000 kroner = 346.000 kroner afrundet

Eksempel 4: Opregulering af periode hen over et årsskifte

Tilskadekomne anmeldte en erhvervssygdom den 14. september 2014. Erhvervssygdommen debuterede i september 2012, og hans indtægt havde været påvirket siden da, fordi han ikke længere i samme omfang kunne deltage i akkordarbejde. Tilskadekomne havde tjent 300.000 kroner i perioden 1. september 2011 til 31. august 2012. Da beregningen tog udgangspunkt i 4 måneder fra 2011 og 8 måneder fra 2012, var beregningen hovedsageligt foretaget på baggrund af lønoplysninger fra 2012. Vi opregulerede derfor fra 2012. Vi opregulerede indkomsten til 2014-niveau, da sygdommen var anmeldt efter den 1. juli:

(491.000 kroner

474.000 kroner) x 300.000 kroner = 311.000 kroner afrundet

Eksempel 5: Erhvervssygdom, skøn over flere år

Tilskadekomne anmeldte en erhvervssygdom den 5. april 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.

Vi fastsatte årslønnen som et gennemsnit af indtægten i 2006-2008, svarende til 221.666 kroner. Dette beløb opregulerede vi fra 2007 (det midterste år) til året før anmeldelsen (2012), idet sygdommen var anmeldt før den 1. juli.

(474.000 kroner

407.000 kroner) x 221.666 kroner = 258.000 kroner afrundet

Den opregulerede årsløn kan ikke fastsættes til et højere beløb end den maksimalårsløn, der gælder for skadeåret/anmeldeåret. Dette gælder uanset, om vi har opreguleret til året forud for skaden/anmeldelsen eller til selve skadeåret/anmeldeåret.

1.5.2. 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

Der gælder samme skæringsdato som ved opregulering. Hvis skaden er sket eller sygdommen er anmeldt den 1. juli eller senere i året, nedregulerer vi indtægten til anmeldeåret/skadeåret.

Hvis skaden er sket eller sygdommen er anmeldt **før** den 1. juli, nedregulerer vi indtægten til året forud for skadeåret/anmeldeåret.

Eksempel 6: Nedregulering fra 2013 til 2010

Tilskadekomne var udsat for en arbejdsulykke den 15. august 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

Den nedregulerede årsløn kan ikke fastsættes til et højere beløb end den maksimalårsløn, der gælder for skadeåret/anmeldeåret. Dette gælder uanset, om vi har nedreguleret til året forud for skaden/anmeldelsen eller til selve skadeåret/anmeldeåret.

1.6. Normalårsløn

Normalårslønnen er udtryk for gennemsnitslønnen for lønmodtagere i hele landet. 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. For skader indtruffet i 2015 udgør normalårslønnen 356.000 kroner inklusive arbejdsmarkedsbidrag, ATP-bidrag og pensionsbidrag.

Normalårslønnen kan anvendes i følgende tilfælde:

- Hvis tilskadekomne er under 18 år på skadetidspunktet (se kapitel 4.1.)
- Yngre personer, som
- ikke er begyndt på en erhvervsmæssig karriere, eller
- 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 erhvervskompetence. Det kan eksempelvis være gymnasium, HF eller lignende. (Se kapitel 4.2.)

1.7. 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 2015 udgør maksimalårslønnen 498.000 kroner inklusive arbejdsmarkedsbidrag. Læs bekendtgørelsen om satser efter lov om arbejdsskadesikring og lov om sikring mod følger af arbejdsskade, der udstedes hvert år. Disse findes på Arbejdsskadestyrelsens hjemmeside www.ask.dk.

Hvis årslønnen klart overstiger den maksimale årsløn, udregner vi ikke nødvendigvis den præcise faktiske årsløn, medmindre dette er relevant til brug for vurderingen af erhvervsevnetabet.

Vi anvender maksimalårslønnen for året for ulykken eller anmeldelsen af en erhvervssygdom.

1.8. 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.

2. Fastsættelse af årsløn på baggrund af hovedreglen

Efter lovens § 24, stk. 1, fastsætter Arbejdsskadestyrelsen årslønnen ud fra tilskadekomnes samlede arbejdsfortjeneste i året før arbejdsskaden.

Såfremt det er muligt, fastsættes årslønnen efter stk. 1, med udgangspunkt i oplysningerne i eIndkomst og andre oplysninger fra SKAT.

Hovedregel: Årslønnen udgør tilskadekomnes faktiske arbejdsfortjeneste de seneste 12 måneder før skaden.

Hovedreglen finder eksempelvis anvendelse, hvis tilskadekomne har været fast ansat på samme ansættelses- og lønvilkår i minimum 12 måneder forud for skaden. Dette gælder også for folkepensionister, efterlønsmodtagere og førtidspensionister i lønnet job.

Hovedreglen finder eksempelvis også anvendelse, hvis

- tilskadekomne i nogle perioder har arbejdet mindre end fuld tid, så længe den samlede arbejdsindsats set over 12 måneder svarer til fuldtidsbeskæftigelse
- tilskadekomne aflønnes med særlige tillæg som kompensation for, at der ikke arbejdes fuld tid i nogle perioder
- tilskadekomne har akkordarbejde, der lønmæssigt opvejer den lavere indtjening i andre perioder
- tilskadekomne har været syg, men har modtaget fuld løn under sygdom
- tilskadekomne har haft få sygedage, hvor indtjeningen har været lavere på grund af sygeløn
- tilskadekomne har haft tilbagevendende (kronisk) sygdom og har som følge deraf haft lavere indtægt

2.1. Svingende arbejdstimer, men arbejdstiden svarer samlet set til fuld tid

Hvis den samlede arbejdsindsats set over en længere periode svarer til fuld beskæftigelse, vil den faktiske indtjening i perioden blive lagt til grund for årslønsfastsættelsen.

Eksempel 7: Tømrer, som arbejder mellem 60 og 90 timer per 14. dag. Samlet set fuld tid. Årslønnen blev fastsat ud fra den faktiske indtjening

En tømrer kom til skade den 1. august 2013. Han blev ansat i virksomheden i 2008 og havde haft fast tilknytning til arbejdsmarkedet, siden han blev udlært i 2000. Vi tog udgangspunkt i oplysninger fra eIndkomst om den faktiske indtjening i perioden 1. august 2012-31. juli 2013. A-indkomsten var 330.000 kroner, og det samlede ATP-bidrag udgjorde 3.200 kroner. Tilskadekomnes bidrag til pension var 15.000 kroner, og det fremgik af de øvrige akter i sagen, at arbejdsgivers pensionsbidrag var dobbelt så stort som tilskadekomnes. Den samlede indtjening var 378.200 kroner.

Tilskadekomne oplyste, at oplysningerne fra eIndkomst og årsopgørelserne forud for ulykken var retvisende for hans normale indtjening. Han anførte dog, at lønnen burde korrigeres for perioder med mindre arbejde. Han havde nogle 14-dages perioder, hvor han kun arbejdede 50-60 timer og andre perioder med 80-90 arbejdstimer. Vi sammenlignede A-indkomsten i året forud for skaden med indtjeningen i årene op til skaden. Indtjeningen i året op til skaden svarede stort set til indtjeningen i de tidligere år. Timetallet indberettet til Skat/eIndkomst svarede stort set til en fuldtidsstilling.

Årslønnen blev herefter fastsat til 378.000 kroner, svarende til den faktiske indtjening i året før skaden.

2.2. Særligt om aflønning med akkord og lignende

I nogle ansættelser aflønnes man med særlige tillæg som kompensation for svingende timetal, eller man får akkord, hvis arbejdet udføres hurtigere. Det kan for eksempel være en håndværker, som arbejder meget i nogle perioder, mindre i andre perioder. Hvis man modtager særlige tillæg ved en del af opgaverne og lønnen derfor samlet set svarer til den normale løn i stillingen, korrigerer vi som udgangspunkt ikke for mindre tid. Vi fastsætter årslønnen ud fra den faktiske indtjening i perioden.

Ved akkord aflønnes tilskadekomne på baggrund af antal/omfang af løste arbejdsopgaver i modsætning til løn for afholdt arbejdstid. Akkorder kan typisk forekomme, hvis virksomheden konkurrerer på produktionspris. Akkordsatsen fastsættes ofte ud fra den forventede produktion per time og den ønskede timeløn. Denne type aflønning er særligt forekommende i bygge- og anlægsbranchen og på produktionsvirksomheder, for eksempel slagterier.

I disse tilfælde afspejler det lavere timetal sig ikke i lønnen, fordi man kompenseres ved en højere løn. Ved denne type aflønning vil vi som udgangspunkt anse det lavere timetal som et udtryk for de sædvanlige arbejdsforhold i stillingen. Vi vil fastsætte årslønnen ud fra den faktiske indtjening uden at regulere for det lavere timetal, medmindre den faktiske indtjening er klart lavere end den normale løn i stillingen.

I tvivlstilfælde kan vi spørge tilskadekomne og arbejdsgiver nærmere om ansættelses- og lønvilkår og sammenligne disse oplysninger med indtjeningen i tidligere år og eventuelle statistiske oplysninger.

2.3. Enkeltstående korterevarende sygdomsperiode

Det er normalt, at man som lønmodtager har nogle sygedage om året. Nogle lønmodtagere får fuld løn under sygdom. Andre modtager sygeløn, hvor satsen er lavere end normal løn.

Hvis tilskadekomne modtager fuld løn under sygdom, fastsætter vi årslønnen ud fra den faktiske indtjening.

Hvis tilskadekomne ikke modtager fuld løn, fastsætter vi også årslønnen ud fra den faktiske indtjening, hvis der er tale om få sygedage eller enkelte sygetimer på et år.

Ifølge Danmarks Statistik havde de privatansatte i 2013 med 6,4 dage færrest sygedage, mens de statsansattes sygefravær lå på 7,3 dage i gennemsnit. Personer med kort uddannelse har i gennemsnit flere sygedage end dem med længere uddannelse. Sygefraværet varierer også fra branche til branche.

Eksempel 8: 4 dages sygdom – årslønnen blev fastsat ud fra den faktiske indtjening

Tilskadekomne var den 3. maj 2014 udsat for en arbejdsskade, hvor pågældende fik en skulderskade. Inden for de seneste 12 måneder før arbejdsulykken havde tilskadekomne haft 4 dages sygdom på grund af influenza. Tilskadekomne fik ikke fuld løn under sygdom. Tilskadekomnes samlede indtjening i perioden 1. maj 2013-30. april 2014 havde været 260.000 kroner. Vi fastsatte årslønnen til den faktiske indtjening i de seneste 12 måneder før skaden. Der var ikke tale om sygdom i større omfang, end der normalt gør sig gældende for en lønmodtager. Årslønnen blev herefter fastsat til 260.000 kroner.

Se kapitel 3.1.1, hvis der har været tale om en længerevarende sygdomsperiode eller mange enkeltstående sygeperioder.

2.4. Tilbagevendende (kronisk) sygdom, fuld løn under sygdom

Tilskadekomne kan modtage fuld løn fra arbejdsgiver, trods fravær på grund af en kronisk sygdom. Er dette tilfældet, vil de vilkår, tilskadekomne var ansat til, som udgangspunkt afspejle tilskadekomnes indtjeningssevne på skadetidspunktet. Det betyder, at vi som udgangspunkt fastsætter årslønnen ud fra den faktiske indtjening i året forud for skaden.

Eksempel 9: Tilbagevendende sygdom, fuld løn under sygdom (§ 56-aftale).

Lønnen afspejlede indtjeningssevnen

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 rygskade og måtte ophøre med at arbejde på virksomheden. Selv om hun forud for rygskaden havde haft flere sygemeldinger på grund af migræne, havde hun fortsat modtaget 22.000 kroner i løn om måneden.

Hun ville på tilsvarende måde kunne arbejde i lignende ansættelser.

Hendes årsløn blev derfor fastsat ud fra den faktiske indtjening i de seneste 12 måneder før arbejdsskaden. Vi anvendte oplysningerne fra eIndkomst.

2.5. Tilbagevendende (kronisk) sygdom, ikke fuld løn under sygdom

Tilskadekomne kan have haft en kronisk sygdom inden arbejdsskaden. I nogle tilfælde har sygdommen medført tilbagevendende sygeperioder, hvor tilskadekomne ikke har modtaget fuld løn, men derimod typisk sygedagpenge. 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 fraværperioderne. Erhvervsevnen var nedsat inden arbejdsskadens indtræden, og lønindkomsten vil derfor normalt afspejle tilskadekomnes indtjeningssevne.

Eksempel 10: Tilbagevendende sygdom inden arbejdsskaden. På trods af perioder med sygedagpenge blev årslønnen fastsat til den faktiske lønindtægt

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.

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

2.6. Folkepensionister, efterlønsmodtagere, førtidspensionister i lønnet job

Nogle folkepensionister, efterlønsmodtagere eller førtidspensionister fortsætter med at arbejde i mindre omfang, selv om de er gået på pension eller efterløn. For denne persongruppe fastsætter vi årslønnen ud fra den faktiske lønindtægt i året forud for skaden. Pension og efterløn er arbejdsfri indtægter og indgår derfor ikke i årslønnen.

Eksempel 11: Pensionist ansat som 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 kapitel 6.

3. Generelt om skønsmæssig fastsættelse af årslønnen

Den skønsmæssige fastsættelse 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 fastsættelse 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 eIndkomst) ikke giver et retvisende billede af tilskadekomnes indtægt på skadetidspunktet

Lovgrundlaget tilsiger, at årslønsfastsættelsen sker med udgangspunkt i SKATs oplysninger, enten fra eIndkomst eller årsopgørelserne (R75). Dette uanset om årslønnen fastsættes ud fra en konkret beregning eller der foretages et skøn ud fra en periode på 12 måneder eller en kortere eller længere periode.

3.1. Særlige indtægts- og ansættelsesforhold

3.1.1. Sygdom i større omfang før arbejdsskaden

Ved fastsættelsen af årslønnen regulerer vi for sygdom i større omfang, hvis:

- tilskadekomne har haft ekstraordinært mange sygedage, og
- det ikke er tilbagevendende sygdom, og
- tilskadekomne ikke har fået fuld løn under sygdom

Vi vil omregne den faktiske løn, så den svarer til en normal løn ved fuld beskæftigelse.

Se også kapitel om fastsættelse af årslønnen, når indtjeningen har været påvirket af enkeltstående kortere-varende sygdom eller tilbagevendende kronisk sygdom.

Eksempel 12: Enkeltstående sygeperiode – korrektion

Tilskadekomne blev ansat 1. februar 2010 og var den 10. februar 2011 udsat for en arbejdsskade, hvor tilskadekomne fik en rygskade. 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. Han modtog ikke fuld løn under sygdom. Vi fastsatte årslønnen på baggrund af arbejdsfortjenesten i de 10 måneder før arbejdsskaden, der ikke havde været påvirket af sygemeldingen. Arbejdsfortjenesten for perioden var 250.000 kroner. Arbejdsfortjenesten omregnede vi til 12 måneders fuld beskæftigelse. Årslønnen blev fastsat til 300.000 kroner.

3.1.2. Ledighed før arbejdsskaden

3.1.2.1. Enkeltstående ledighedsperiode

Udgangspunkt: Årslønnen fastsættes ved at opregulere arbejdsindtægten til 12 måneder. Dagpenge indgår ikke i beregningen.

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

Dette 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 i disse tilfælde til et helt år.

Vi vil ofte ud fra sagens oplysninger kunne se, om der er tale om tilbagevendende eller enkeltstående perioder med arbejdsledighed. Det vil fremgå af skatteoplysningerne (både eIndkomst 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 13: Opsagt i periode på grund af brand, produktionsstop i 4 måneder

Tilskadekomne blev ansat den 1. januar 2010. Han var opsagt fra arbejdet i perioden april-juli (4 måneder) på grund af produktionsstop efter en brand på virksomheden. I de øvrige 8 måneder af året arbejdede han normalt og havde tjent 156.960 kroner inklusive ATP- og pensionsbidrag. Vi opregulerede løn i 8 måneder til løn for 12 måneder.

Vi beregnede årslønnen som:

(156.960 kroner

8 måneder) x 12 måneder = 235.440 kroner, afrundet til 235.000 kroner

3.1.2.2. Tilbagevendende arbejdsløshedsperioder og ledighed ved hjemsendelse

Vi sonderer mellem de situationer, hvor

- tilskadekomne har fast tilknytning til arbejdsmarkedet, trods ledighed eller hjemsendelse, og hvor
- tilskadekomne har lange perioder med ledighed og løs tilknytning til arbejdsmarkedet

3.1.2.2.1. Fast tilknytning til arbejdsmarkedet

Dette afsnit omhandler ikke reelle deltidsansatte, der er ansat med en fast arbejdstid på mindre end 37 timer om ugen. Se nærmere kapitel 3.1.4.

I dette afsnit behandles alene situationer, hvor tilskadekomne er ansat på fuld tid, men har perioder med ledighed eller hjemsendelse.

Udgangspunkt: Årslønnen fastsættes med udgangspunkt i den faktiske arbejdsindtægt og med tillæg af skønnet mulig løn for ledighedsperioden eller det tidsrum, tilskadekomne var hjemsendt.

Undtagelse: Årslønnen fastsættes alene med udgangspunkt i den faktiske arbejdsindtægt, hvis den faktiske arbejdsindtægt er retvisende for indtjeningsevnen inden skaden. Dette kan eksempelvis være tilfældet, hvis tilskadekomne ikke stod til rådighed for arbejde i perioderne med ledighed/hjemsendelse.

I vurderingen af, om vi skal tillægge skønnet mulig løn for ledighedsperioden eller det tidsrum, tilskadekomne var hjemsendt, lægger vi særlig vægt på omstændighederne omkring tilskadekomnes erhvervsforhold, inden arbejds-skaden indtrådte:

- om årsagen til ledighed var, at det inden for tilskadekomnes arbejdsområde var sædvanligt med tilbagevendende ledighed (for eksempel visse grupper af håndværkere), eller
- om ledigheden var selvvalgt/tilskadekomne bevidst havde valgt kun at arbejde en del af året

Ledighedens eller hjemsendelsens varighed er som udgangspunkt ikke afgørende for, om vi tillægger en skønnet mulig løn for perioden med ledighed/hjemsendelse.

Hvis der er tale om få timer/dage med sædvanlig ledighed/hjemsendelse, vil vi typisk fastsætte årslønnen alene med udgangspunkt i den faktiske arbejdsindtægt.

Fastsættelse af årslønnen, hvis vi skal tillægge en skønnet værdi

Årslønnen fastsættes med udgangspunkt i den faktiske arbejdsindtægt i perioden med tillæg af en skønnet mulig løn for ledighedsperioden eller det tidsrum, hvor tilskadekomne var hjemsendt. De udbetalte sociale ydelser/arbejdsløshedsdagpenge indgår ikke i beregningen. Disse afspejler ikke tilskadekomnes evne til at tjene penge ved arbejde. Vi tillægger i stedet en skønnet mulig løn for ledighedsperioden eller de timer/dage, tilskadekomne var hjemsendt.

Udgangspunktet er arbejdsindtægten 12 måneder inden arbejdsskaden, men det kan være relevant at undersøge indtægten i en længere periode. I nogle tilfælde vil den faktiske indtjening kunne fastsættes med udgangspunkt i et gennemsnitligt skøn baseret på 3 års arbejdsindkomst før skadetidspunktet.

Det er en konkret vurdering, om tilskadekomne i ledigheds-/hjemsendelsesperioden stod til rådighed inden for sit sædvanlige arbejdsområde eller mere generelt til rådighed for arbejdsmarkedet. Hvis tilskadekomne ikke stod til rådighed inden for sædvanligt arbejdsområde, vurderer vi den mulige løn i ledigheds-/hjemsendelsesperioden ud fra flere momenter. Vi ser blandt andet på tilskadekomnes eventuelle andre uddannelser, tidligere jobs og faglige kompetencer.

Når vi fastsætter årslønnen, tager vi udgangspunkt i årsopgørelser eller indkomst, da disse oplysninger giver et overblik over den samlede indtjening i år og måneder op til arbejdsskaden. Oplysningerne indeholder også oversigt over de samlede indtjeningsforhold. Oplysninger fra Skat kan korrigeres med udgangspunkt i andre oplysninger om løn og arbejde fra tilskadekomne eller arbejdsgiver.

Eksempel 14: Murerarbejdsmand med tilbagevendende arbejdsløshedsperioder. Stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Årsløn fastsat ud fra reel løn i 3 år og et skønsmæssigt vurderet tillæg. Tillæg fastsat ud fra værdi af ufaglært arbejde

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 15: Tilbagevendende arbejdsløshedsperioder, ikke tilstrækkelig fast tilknytning til arbejdsmarkedet fra 1993 til patientskade i 2000. (Højesteret: Dissens, om hun havde fast tilknytning til arbejdsmarkedet)

Højesterets flertal:

Årslønnen skal 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.

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 kroner.

Højesterets mindretal:

Som anført af flertallet skal årslønnen også i tilfælde, hvor skadelidte er arbejdsløs på skades-tidspunktet og modtager arbejdsløshedsdagpenge, som udgangspunkt fastsættes til den indtægt, som skadelidte ville have haft, hvis han eller hun havde haft arbejde hele året. Efter vores opfattelse er der ikke påvist et tilstrækkeligt grundlag for at fravige dette udgangspunkt for As vedkommende. Vi har herved lagt vægt på, at hun i tiden efter afslutningen af uddannelsen som kontorassistent i 1993 frem til skadetidspunktet i marts 2001 har haft tilknytning til arbejdsmarkedet ved dels at have haft lønnet arbejde, dels deltaget i kompetencegivende kurser og i øvrigt stået til rådighed for arbejdsmarkedet og modtaget arbejdsløshedsdagpenge. Efter oplysningerne om As indtægt ved arbejde i de seneste år forud for skadetidspunktet finder vi, at hendes årsløn skønsmæssigt kan fastsættes til 200.000 kroner.

(Højesterets dom af 8. marts 2010 (sag 302/2007))

3.1.2.2.2. Løs tilknytning til arbejdsmarkedet inden skaden

Tilskadekomne kan have en så løs tilknytning til arbejdsmarkedet i årene op til arbejdsskaden, at vi ikke foretager en regulering for perioder uden arbejde.

Udgangspunkt, hvis tilskadekomne har en løs tilknytning til arbejdsmarkedet:

Selv om tilskadekomne var i arbejde, kan en meget løs tilknytning til arbejdsmarkedet i en længere periode medføre, at årslønnen fastsættes efter et skøn, hvor indtægten fra arbejde indgår med den største vægt, men ikke står alene.

I vurderingen af, om tilskadekomne har en fast eller løs tilknytning til arbejdsmarkedet, indgår for eksempel (ikke udtømmende):

- årsag til perioder uden arbejde (skyldes perioder med ledighed, for eksempel barsel),

- hvordan tilskadekomne har stået til rådighed for arbejdsmarkedet,
- ledighedsperiodernes længde og
- den udviste evne og vilje til at arbejde, herunder om tilskadekomne har deltaget i opkvalificeringsforløb, jobtilbud eller virksomhedspraktik med videre.

De samme momenter indgår også i årslønsfastsættelsen, se nedenfor.

Se også eksempel 15 (patientskade) ovenfor i kapitel 3.1.2.2.1 og eksempel 16 og 17 nedenfor (PA 76-13).

Årslønsfastsættelsen

Indtægt fra arbejde indgår med den største vægt, og ved vurdering af arbejdsindtægten inddrages skønselementer, for eksempel (ikke udtømmende):

- den faktiske indtjening på skadetidspunktet,
- ansættelsens varighed og
- tilskadekomnes indtjening og tilknytning til arbejdsmarkedet i årene inden arbejdsskaden

Hvis tilskadekomne har modtaget sociale ydelser under ledighed inden arbejdsskaden, medregnes de ikke, da beløbet ikke er udtryk for evnen til at tjene penge ved arbejde.

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.

Skønselementerne værdiansættes og vægtes indbyrdes. Indtægten fra arbejde indgår med den største vægt.

Eksempel 16: Principafgørelse 76-13, sag 1. Løs tilknytning i flere år, men evne og vilje til at arbejde

Ulykke 24. juni 2008 med skade på venstre fod. Tilskadekomne kom i praktik i virksomheden den 20. juni 2008 og blev ansat samme dag om eftermiddagen. Han havde ingen uddannelse ud over 9. klasse, enkeltfag på HF, kurser på Landtransportskolen og kørekort til flere køretøjer. Tilknytningen til arbejdsmarkedet i årene inden arbejdsskaden var løs.

2005:

Arbejde og periode med kontanthjælp, aktiveringsydelse og dagpenge

Indtjening ved arbejde: 165.000 kroner

Sociale ydelser: 48.000 kroner

2006:

Arbejde og periode med kontanthjælp og aktiveringsydelse

Indtjening ved arbejde: 100.000 kroner

Sociale ydelser: 66.000 kroner

2007:

Arbejde og periode med kontanthjælp, aktiveringsydelse og dagpenge

Indtjening ved arbejde: 8.500 kroner

Sociale ydelser: 116.000 kroner

2008:

Kontanthjælp og aktiveringsydelse frem til 20. juni 2008 på 54.000 kroner

Indtjening ved arbejde: 4.400 kroner

Tilskadekomne anførte, at han kunne have tjent over 350.000 kroner, hvis han ikke var kommet til skade. Han anførte, at han reelt havde omlagt sit liv og havde været aktivt jobsøgende siden 2005. Han havde været til flere samtaler og havde fået tilsagn om job, han dog ikke fik, fordi kommunen ikke bevilgede ham nødvendige ekstra kurser.

Ankestyrelsen lagde vægt på, at han havde fuld erhvervsevne, at han havde gjort en aktiv indsats for at opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, og at han havde udvist evne og vilje til at arbejde. De lagde vægt på omfanget af indtægten fra arbejde i årene inden arbejdsskaden, sammenholdt med oplysningerne om hans erhvervsmønster og indsats for at opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ankestyrelsen fastsatte årslønnen til 150.000 kroner.

Eksempel 17: Principafgørelse 76-13, sag 2. Løs tilknytning til arbejdsmarkedet. Gennem mange år få ansættelser på deltid og længere perioder med ledighed. Årsløn fastsat ud fra indtjening i ordinært arbejde sammenholdt med tilknytningen til arbejdsmarkedet i årene før skaden

Ulykke 23. oktober 2008. Ansat på deltid 15 timer om ugen til rengøringsarbejde.

Tilskadekomne kom til Danmark som flygtning i 1998.

I 2001 arbejdede hun 8 måneder i en viceværtfunktion.

2002 til 2003 var hun ansat som privat rengøringsassistent.

2004 var hun 4 måneder i virksomhedspraktik.

2006 modtog hun sociale ydelser på 134.000 kroner.

2005 til 2007 arbejdede hun med administrativt arbejde i en forening, som var en social økonomisk virksomhed, der tilbyder uddannelse og jobtræning. Tilskadekomne modtog sociale ydelser i den periode.

2007 modtog hun sociale ydelser på 138.000 kroner.

I 2008 modtog hun 94.604 kroner i sociale ydelser inden arbejdsskaden.

Fra april 2008 til juni 2008 arbejdede hun omkring 30 timer om måneden. Hun blev ansat 2. juni 2008 i stillingen, hvor arbejdsskaden indtraf. Hun var ansat til 15 timer om ugen, og hun kunne ikke få flere timer hos arbejdsgivere, selv om hun gerne ville.

Ankestyrelsen lagde til grund, at hun var ansat på deltid, da arbejdsskaden skete.

Deltidsansættelsen var ikke af midlertidig karakter. Ankestyrelsen lagde vægt på, at hun havde en meget begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet med få deltidsansættelser op til arbejdsskaden.

Da hun ikke havde haft samme arbejde og indtjening i 12 måneder forud for arbejdsskaden, skulle årslønnen fastsættes ud fra et skøn i forhold til indtjeningen i det arbejde, hvor hun kom til skade, samt den øvrige indtjening forud for skaden.

På skadetidspunktet tjente hun cirka 9.800 kroner om måneden ved 15 timers arbejde, svarede til en årlig indtjening på 118.000 kroner.

Ankestyrelsen vurderede, at hun forud for arbejdsskaden havde en sporadisk tilknytning til arbejdsmarkedet og havde modtaget sociale ydelser ved kommunen. På baggrund af hendes indtjening i ordinært arbejde, indholdet og tilknytningen til arbejdsmarkedet forud for arbejdsskaden blev årslønnen skønsmæssigt fastsat til 125.000 kroner.

Hvis tilskadekomne ikke har haft tilknytning til arbejdsmarkedet inden arbejdsskaden, kan den manglende evne/vilje medføre, at der ikke er et tab af erhvervsevne. Vi vil da heller ikke fastsætte en årsløn efter § 24.

3.1.3. Ansat under et år, fast tilknytning til arbejdsmarkedet

Udgangspunkt: Årslønnen fastsættes 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 sondrer mellem varig ansættelse og midlertidig ansættelse på skadetidspunktet.

Udgangspunkt ved varig ansættelse:

- årslønnen fastsættes ud fra lønnen i dette job

Udgangspunkt ved midlertidig ansættelse:

- inden for eget/tidligere arbejdsområde (indtægten i midlertidig ansættelse er oftest retvisende) (3.1.3.2)
- uden for eget/tidligere arbejdsområde (indtægten i midlertidig ansættelse kan være mindre retvisende, konkret vurdering af fremtidsperspektiv, hvis skaden ikke var indtruffet) (3.1.3.3)

3.1.3.1. Varig ansættelse

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

Eksempel 18: 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 fastsatte årslønnen til $12 \times 22.500 \text{ kroner} = 270.000 \text{ kroner}$.

Lønnen kan svinge fra periode til periode. Det er derfor vigtigt at få oplyst lønnen over en så lang periode af ansættelsen som muligt. 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 tilskadekomne, 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 løs tilknytning til arbejdsmarkedet og kommer til skade kort 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 (se kapitel 3.1.2.2).

3.1.3.2. Midlertidig ansættelse inden for eget/tidligere arbejdsområde

Dette afsnit omhandler midlertidig ansættelse inden for egen branche/eget fag/arbejdsområde. Det kan være ansættelse i et vikariat, sæsonarbejde, jobtilbud eller lignende. Det kan eksempelvis være 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, eller om ansættelsens karakter betyder, at lønnen ikke er retvisende for indtjeningsevnen inden arbejdsskaden.

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

Eksempel 19: 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. Den 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, da den var retvisende for indtjeningsniveauet inden arbejdsskaden.

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, hvor lønnen kan være væsentligt højere end den almindelige løn på grund af særlige forhold omkring projektet. Se også kapitel 3.1.8. om tidsbegrænset erhverv.

Tilskadekomne har inden ansættelsen haft en sporadisk tilknytning eller tilbagevendende perioder med dagpenge

Hvis tilskadekomne kommer til skade kort tid inde i ansættelsen, er det usikkert, om lønnen i stillingen er retvisende for tilskadekomnes indtjeningsniveau 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 kapitel 3.1.2.1. og 3.1.2.2. om enkeltstående eller tilbagevendende arbejdsløshedsperioder.

Hvis tilskadekomne er nyuddannet og lige er trådt ind på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse, fastsættes årslønnen som udgangspunkt ud fra den faktiske indtægt i det job, tilskadekomne har, når skaden indtræder. Det kan for eksempel være en nyuddannet sygeplejerske, som får midlertidig ansættelse på et sygehus. Indtægten er retvisende for indtjeningsniveauet som nyuddannet.

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

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

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

Udgangspunkt: Det afgørende i vurderingen er, om der var tale om et midlertidigt eller varigt skift af erhverv.

- Hvis skiftet var varigt, fastsættes årslønnen som udgangspunkt efter lønniveauet i den nye stilling, se ovenfor under kapitel 3.1.3.1.

- Hvis skiftet var midlertidigt og kortvarigt, kan årslønnen fastsættes ud fra indtjeningen inden den midlertidige ansættelse

Konkrete forhold, vi undersøger:

Hvorvidt ansættelsen er midlertidig eller permanent, afhænger af en konkret vurdering i den enkelte situation. Dog har længden af den periode, hvor tilskadekomne har arbejdet i den midlertidige ansættelse, væsentlig betydning ved vurderingen. 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, herunder: var overgangen frivillig eller skyldtes den for eksempel 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 mest retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne før den midlertidige ansættelse. Fastsættelsen af årslønnen vil være præget af de konkrete forhold.

Eksempel 20: "Ufrivilligt" skift fra sygeplejerske til postbud, midlertidigt, årsløn fastsat 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 sit tidligere arbejdsområde. Hun valgte at arbejde midlertidigt som postbud, indtil hun kunne vende tilbage til arbejdet som sygeplejerske. På grund af dette skift i arbejde havde hun en lønning 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 21: Varigt skift for faglært tømrer, der på skadetidspunktet arbejdede 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 erhvervs-mæssige 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.

3.1.4. Ansatte på deltid

Udgangspunkt: Ved deltidsansættelse fastsættes årslønnen ud fra den faktiske indtægt de seneste 12 måneder før skaden.

Udgangspunktet fraviges dog, hvis tilskadekomne havde en fuld erhvervsevne, da skaden indtraf, og ansættelsen på deltid var af midlertidig karakter. I disse tilfælde skal årslønnen 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 (kapitel 3.1.4.1.)
- Tilskadekomne havde en fuld erhvervsevne inden skaden (kapitel 3.1.4.2.)
- Forud for ansættelsen på deltid havde tilskadekomne som udgangspunkt på et tidspunkt arbejdet på fuld tid (kapitel 3.1.4.3.)
- Ansættelsen på deltid var af midlertidig karakter (kapitel 3.1.4.4.)

Se kapitel 3.1.4.5. om beregning af årslønnen (omregning til fuld tid).

3.1.4.1. 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 end 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 fremgår af 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 er typisk ansat på fuld tid i den periode, de arbejder, men kan have kortere eller længere perioder, hvor de ikke er i arbejde. Udgangspunktet er, at disse tilfælde vurderes efter principperne om tilbagevendende ledighed og en vurdering af, om der samlet set er tale om en fast eller løs tilknytning til arbejdsmarkedet. Sæsonarbejdere vurderes derfor som udgangspunkt ikke efter principperne i dette afsnit, men efter principperne i kapitel 3.1.2.

3.1.4.2. Nedsat erhvervsevne forud for arbejdsskaden

Hvis tilskadekomne inden arbejdsskaden arbejdede på deltid på grund af forudbestående sygdom eller lignende, var tilskadekomnes erhvervsevne allerede nedsat inden arbejdsskadens indtrædelse. Tilskadekomne havde således ikke en fuld erhvervsevne, og årslønnen vurderes derfor ud fra tilskadekomnes faktiske indtægt på skadetidspunktet.

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

Eksempel 22: Forringet erhvervsevne inden skaden

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.

Se eventuelt også kapitel 3.1.4.5. om beregningen af årslønnen, hvis tilskadekomne midlertidigt var gået yderligere ned i tid.

3.1.4.3. I arbejde på fuld tid inden deltidsansættelsen

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

Eksempel 23: 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.

Nyuddannede

Udgangspunktet er, at nyuddannede normalt vil arbejde på fuld tid, hvis det er muligt, i hvert fald i de første år. Det kan 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 tilskadekomne ville have arbejdet på fuld tid, hvis det havde været muligt, medmindre oplysninger i sagen indikerer noget andet.

Eksempel 24: Nyuddannet

Tilskadekomne havde 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 tog hun et arbejde som social- og sundhedshjælper på et plejehjem 25 timer om ugen. Hun kom til skade, mens hun arbejdede 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 25: 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. Disse tilfælde må afgøres efter en konkret vurdering.

3.1.4.4. Deltidsansættelse af ”midlertidig karakter”

Udgangspunkt: 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 den ansattes behov for at kunne arbejde på 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 at kunne arbejde på deltid ikke længere består.

Kravet til styrken af beviset kan variere, alt afhængigt af hvilken situation, der angives som årsag til, at ansættelsen på deltid er af midlertidig karakter.

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

- Har tilskadekomne tidligere arbejdet på fuld tid (se ovenfor kapitel 3.1.4.3)
- 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 ansættelse på 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 mindre børn.

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

Eksempel 26: 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 skyldtes 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 blev fastsat skønsmæssigt med udgangspunkt i lønnen i en fuldtidsstilling.

Er der derimod tale om større børn, 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, 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 tilskadekomnes deltidsansættelse skulle anses for at være af midlertidig karakter.

Eksempel 27: 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 til skade 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 til ansættelsen på deltid, 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 28: 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 29: 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 30: Deltidsansættelse for at have tid til at læse til ny uddannelse

Tilskadekomne var uddannet klinikassistent og havde arbejdet på fuld tid, men ønskede at videreuddanne sig til zoneterapeut. Da tilskadekomne havde arbejdet på fuld tid, kunne det lægges til grund, at det skyldtes

ønsket om uddannelse, at hun arbejdede på deltid, og at hun igen ville arbejde på fuld tid, når uddannelsen var afsluttet.

Ønske om tilbagevenden på fuld tid

Hvis behovet for at være ansat på deltid er ophørt (for eksempel fordi børnene er blevet store), 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 blive tillagt betydning i vurderingen af, om der er dokumentation for midlertidig deltidsansættelse inden arbejdsskaden.

Eksempel 31: Deltidsansættelse ikke af midlertidig karakter

En 49-årig kvinde blev uddannet frisør i 1980. Hun 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 tilskadekomne 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 32: Pædagogmedhjælper, ansat 30 timer, kunne ikke få flere timer

En 36-årig 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.

3.1.4.5. Beregning af årslønnen (omregning til fuld tid)

Udgangspunkt: Årslønnen skal fastsættes som den indtægt, 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 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, kan tilskadekomnes faktiske indtægt i deltidsansættelsen danne grundlag for fastsættelsen af den skønsmæssige fuldtidsårsløn, hvis det vil give et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne 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 33: 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 midlertidigt være gået yderligere ned i tid, hvorefter arbejdsskaden indtræder. Her må årslønnen fastsættes ud fra den indtægt, tilskadekomne kunne have i den oprindelige deltidsansættelse.

Eksempel 34: 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 tilskadekomne 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 på deltid i aften-/nattevagt, hvis indtægten ikke er klart lavere end indtægten i en dagvagt på fuld tid, jævnfør eksempel 34 vedrørende principafgørelse 111-12.

Eksempel 35: 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 36: 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 på nedsat tid i blandede vagter, opreguleret til indtjening ved arbejde 37 timer.

3.1.5. 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 en skriftlig bekræftelse fra arbejdsgiveren. Det er tilskadekomne, der har bevisbyrden.

3.1.6. 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 37: 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 indtjeningsevne, 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.

3.1.7. Orlov og lignende

Årslønnen beregner vi i disse tilfælde på baggrund af den periode, hvor tilskadekomne har været i arbejde. 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.

3.1.8. Tidsbegrænset erhverv og ekstraordinær høj indtægt

Udgangspunkt: Årslønnen fastsættes med udgangspunkt i den faktiske indtjening inden skaden, med mindre lønnen i året før skaden ikke er 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 ekstraordinær høj indtægt, vil medføre en erstatning, der ikke er retvisende.

Om en indtægt er ekstraordinær 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 kapitel 5 om sportsfolk og soldater og kapitel 3.1.3. om personer ansat under 1 år på skadetidspunktet.

3.1.9. Værnepligtige

Værnepligtige 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 38: 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 39: 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.

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. Det følger af principafgørelse U-32-01.

Da der er tale om en midlertidig ansættelse, hvor lønnen ikke giver udtryk for den reelle indtjeningsevne, 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. ▬

3.2. Særligt om erhvervssygdomme

Udgangspunkt: 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 eller eksempelvis går glip af akkordarbejde, vil indtægten i årene før anmeldelsen ikke give et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne, før erhvervssygdommen debuterede.

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

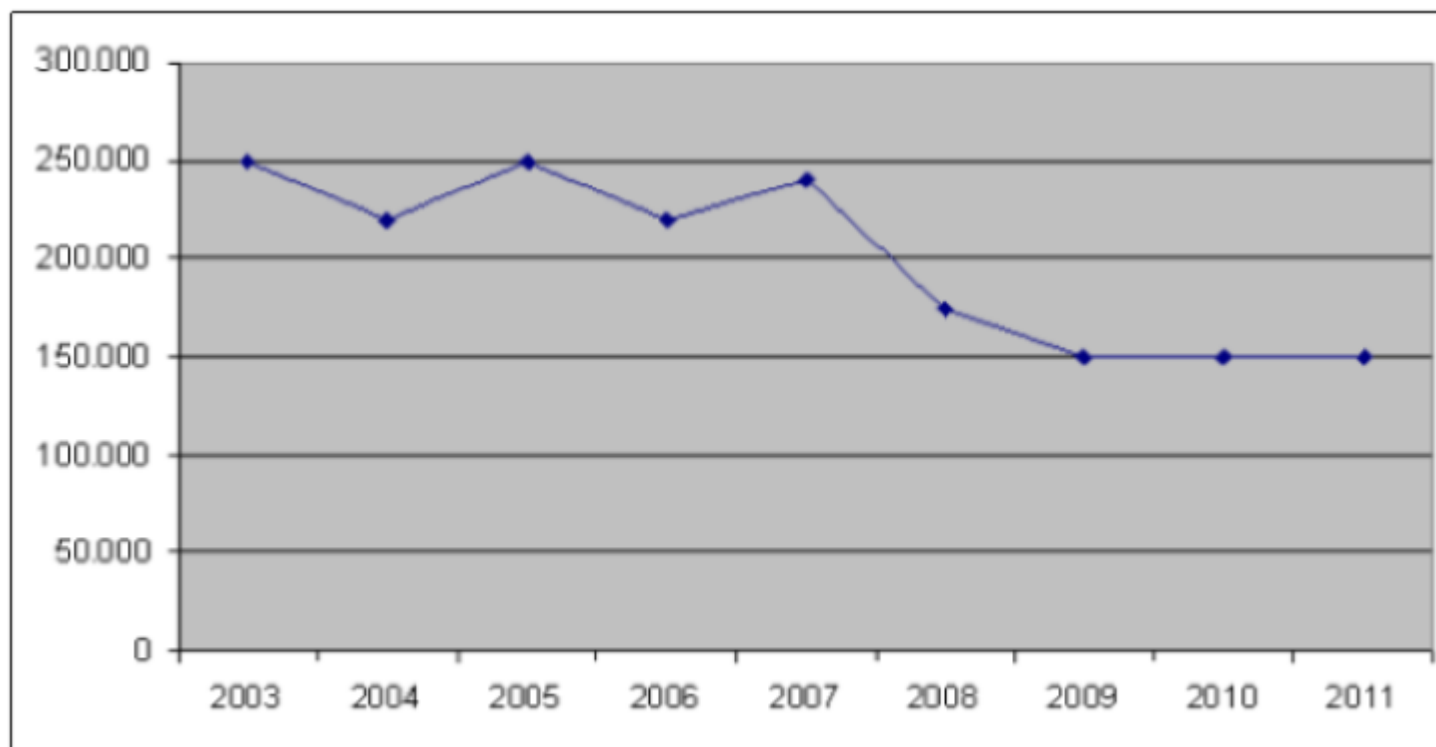
Det kan være nødvendigt at gå flere år tilbage for at få et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne før skaden. Hvis indtægten har været svingende i årene, før arbejdsskaden påvirkede indtjeningen, kan vi ofte basere skønnet på et gennemsnit af indtjeningen 3 år før skaden (figur 1). Indtægten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

De forhold, som er beskrevet i denne vejlednings øvrige kapitler, kan også gøre sig gældende ved fastsættelsen af årsløn ved erhvervssygdomme. Det gælder for eksempel principperne om fastsættelse af årsløn ved arbejde på deltid inden erhvervssygdommen, tilbagevendende ledighed, projektansættelser med videre.

Eksempel 40: Slakteriarbejder, løn påvirket 2 år før anmeldelse, skøn over flere år – se også figur 1

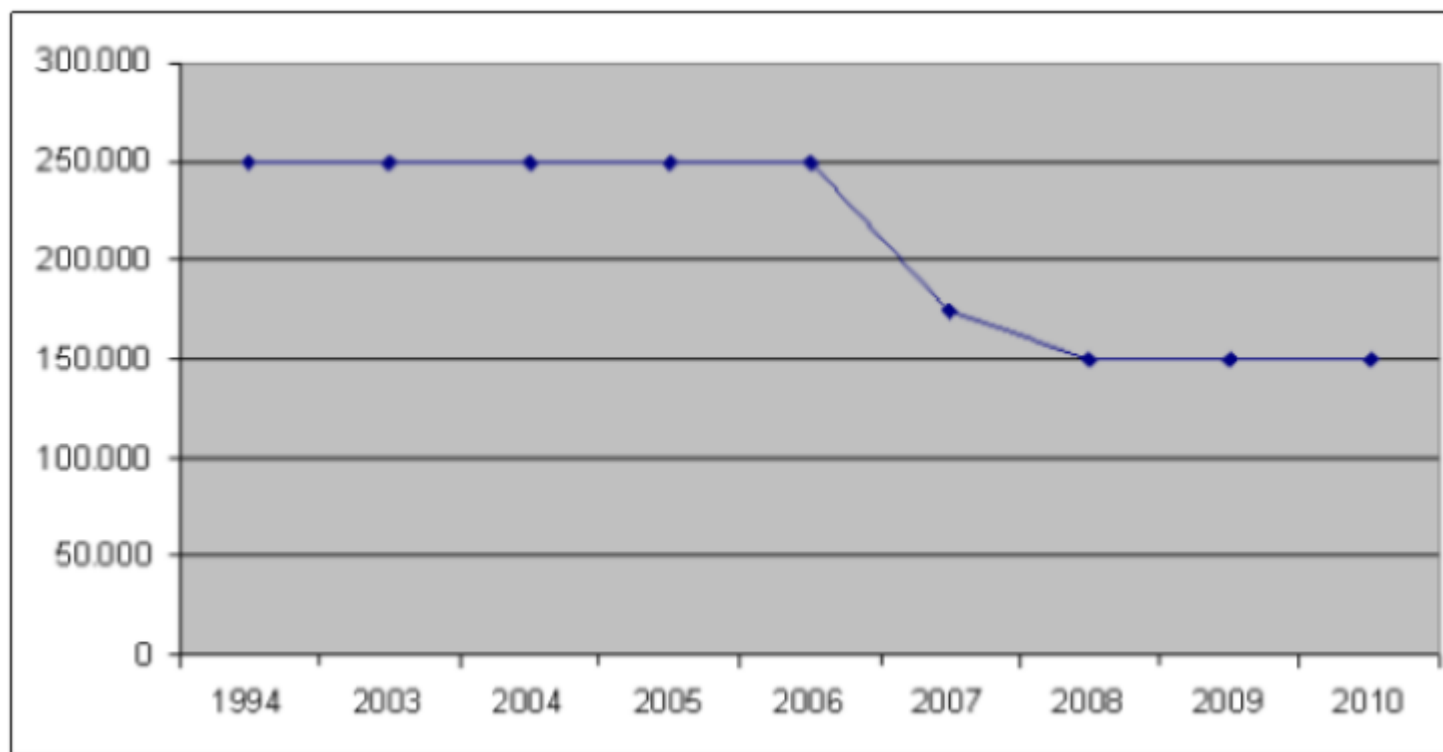
Tilskadekomne arbejdede som slakteriarbejder. I 2008 begyndte han at få smerter i albuen. På grund af smerterne kunne tilskadekomne ikke opretholde sin akkord. Der var sygemeldinger, og indtægten faldt. I august 2013 blev arbejdsskaden anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen.

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 opregulerede vi herefter til 2013-niveau (anmeldeåret, fordi sygdommen blev anmeldt efter den 1. juli).



Figur 1

Hvis der i eksempel 40 ikke havde været svingende indtægter i årene, før sygdommen debuterede, anvender vi indtjeningen i det sidste år, inden sygdommen påvirkede indtægten (se figur 2). I figur 2 er det indtægten i 2005. Indtægten opregulerer vi herefter til anmeldeåret. (Se kapitel 3.2.1.)



Figur 2

3.3. Fastsættelse af årsløn for personer udenfor normalt erhverv

3.3.1. Personer kommet til skade i løntilskudsjob

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

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.

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

- tidligere indtægt ved arbejde
- tilskadekomnes uddannelsesmæssige baggrund
- tilskadekomnes erhvervsmæssige 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 hos 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 41: 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 kroner 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 kroner per måned eksklusive arbejdsgivers ATP- og pensionsbidrag på 8 procent. Dette svarede til en årlig indtægt på 345.600 kroner. Vi fastsatte årslønnen til 350.000 kroner. 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 kroner om året.

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

3.3.2. Personer i job med personlig assistance

Udgangspunkt: 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.

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.

I skønnet inddrages:

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

Eksempel 42: Personlig assistance inden skaden, hjælp til løft med videre

Tilskadekomne arbejdede som møbelsnedker. På grund af en privat rygskaade 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 rygskaade. Vi vurderede, at tilskadekomne på trods af rygskaaden 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 kroner, og årslønnen blev fastsat til 270.000 kroner.

3.3.3. 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.

Udgangspunkt: 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. Vi skal dog vurdere, om den faktiske løn er retvisende for, hvad tilskadekomne på skadetidspunktet kunne have tjent på det ordinære arbejdsmarked, hvis muligheden for fleksjob ikke havde været til stede. Ved denne vurdering indgår momenterne nedenfor, herunder om timetallet i det konkrete fleksjob er udtryk for, hvor mange timer tilskadekomne ville være i stand til at arbejde på det ordinære arbejdsmarked.

Ifølge reformen skal arbejdsgiver kun betale for den arbejdsindsats, tilskadekomne reelt yder i fleksjobbet. Momenterne nævnt nedenfor vil derfor ofte have indgået ved fastsættelsen af lønnen i det konkrete fleksjob (lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 70e), og lønnen vil derfor ofte være retvisende for tilskadekomnes reelle indtjeningssevne på skadetidspunktet.

Tilskadekomst i et fleksjob etableret før den 1. januar 2013

Udgangspunkt: 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 inddrager vi blandt andet;

- 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
- indtjeningssevnen i det job, tilskadekomne stod til rådighed for. Lønniveauet i fleksjobbet indgår som et moment i denne vurdering.

I Principafgørelse A-3-07 fastslog Ankestyrelsen, at der ved fastsættelse af årsløn efter en arbejdsskade i et fleksjob skulle anlægges en konkret bedømmelse af, hvad skadelidte ville eller burde kunne tjene på normale vilkår uden tilskud forud for arbejdsskaden. Ankestyrelsen vurderede, at skadelidtes indtjeningssevne på grund af en hjerneskade var betydelig nedsat på skadetidspunktet.

Årslønnen skulle fastsættes i forhold til den faktiske indtjeningssevne. Ankestyrelsen var opmærksom på, at tilskadekomne i forbindelse med sit fleksjob fik udbetalt en årsindtægt svarende til en fuld lærerløn. Efter Ankestyrelsens vurdering gav dette beløb ikke et retvisende billede af den løn, tilskadekomne ville kunne have tjent på almindelige vilkår uden offentligt løntilskud.

Ankestyrelsen foretog derfor en konkret bedømmelse af, hvad hun ville eller burde kunne tjene på normale vilkår, hvis muligheden for et fleksjob ikke forelå.

Eksempel 43: 58-årig smed ansat i fleksjob inden arbejdsskaden

En 58-årig smed var ansat i et fleksjob på grund af en privat rygskaade. Rygskaaden medførte, at han 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 han en skulderskade, der medførte, at han måtte gå ned i tid og løn.

Ved fastsættelsen af årslønnen lagde vi vægt på, hvad tilskadekomne reelt var værd på det ordinære arbejdsmarked med rygskaaden. Vi lagde vægt på, at han på det ordinære arbejdsmarked, med sin private rygskaade, ikke ville være i stand til at arbejde på fuld tid. Erfaringsmæssigt virker rygskaader erhvervshindrende inden for mange erhverv, særligt fysisk betonede jobs. Smedens kompetencer og erhvervs erfaring 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.

3.3.4. 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. Tilskadekomne er under 18 år på skadetidspunktet eller under uddannelse

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

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 186.000 kroner (2015-sats), medmindre tilskadekomnes erhvervsevne allerede forud for arbejdsskadens indtræden var nedsat i væsentlig grad.

4.1. Tilskadekomne er under 18 år på skadetidspunktet

4.1.1. Tilskadekomne er fyldt 18 år på afgørelsesdagen

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 44: 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 kroner 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 skadetidspunktet, var han fyldt 18 år, da vi traf afgørelse i sagen.

Vi fastsatte årslønnen til 310.000 kroner, 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 44 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, se kapitel 1.6.

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.

4.1.2. 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 minimumårslønnen 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 2015)”, som findes på Arbejdsskadestyrelsens 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

Minimumårslønnen + $[(\text{alder}-13)/5] \times (\text{normalårslønnen/forventet løn som 18-årig} - \text{minimumårslønnen})$. 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 45: 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 minimumårslønnen 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.

4.2. 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. Hvis en smedelærling eksempelvis bliver udsat for en arbejdsskade i juni 2014, er udgangspunktet, at årslønnen fastsættes til lønnen for en færdigudlært smed i juni 2014. Dette gælder, selvom han på skadetidspunktet manglede den sidste del af sin uddannelse. 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.

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 i bilag 1). Hvis uddannelsen er meget generel og i sin form må betegnes som en grunduddannelse, må vi anlægge et konkret skøn.

Eksempel 46: Voksenlærling

En 28-årig voksenlærling, der var i lære som elektriker, kom til skade. Arbejdsgiver oplyste, at tilskadekomne på skadetidspunktet kunne have tjent 320.000 kroner som nyudlært elektriker. Dette svarede nogenlunde til gennemsnitslønnen for nyudlærte elektrikere.

Vi fastsatte herefter årslønnen til 320.000 kroner.

Eksempel 47: 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. Vi fastsatte årslønnen efter et skøn. Årslønnen blev fastsat til 216.000 kroner. Ved skønnet tog vi udgangspunkt i, hvad lønnen udgjorde for en nyudlært efter minimallønoverenskomsten. 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 kroner med arbejdsgivers bidrag til ATP og pension. Det fremgik af lønstatistikker, at den gennemsnitlige årsindtægt for alle håndværkere udgjorde cirka 350.000 kroner.

Ankestyrelsen forhøjede årslønnen til 290.000 kroner.

(Principafgørelse 233-09).

Eksempel 48: 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 49: 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 detailhandelen 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 50: 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 vi 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 han 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.

5. Fastsættelse af årsløn for personer i særlige erhverv

5.1. 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:

- tilskadekomnes tab af erhvervsevne frem til ophøret af erhvervet (eksempelvis ved aldersgrænsen 35 år) og
- 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 op-høret 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. Årsløn-nen skal dog altid afspejle indtjeningssevnen 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 kapitel 11.4 om sagsoplysning og bevisvurdering.

Eksempel 51: 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 52: 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 indtjeningssevnen 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 kontorassistent tjente på skadetidspunktet cirka 280.000 kroner. Årslønnen for perioden efter det fyldte 35. år blev fastsat til 280.000 kroner.

Eksempel 53: PA 12-15, 38-årig professionel håndboldmålmand, årsløn til 43 år

En 38-årig professionel håndboldmålmand kom til skade med knæet ved en ulykke i april 2011.

Ankestyrelsen indhentede en udtalelse fra Håndbold Spiller Foreningen, som udtalte, at en professionel håndboldmålmand af tilskadekomnes kaliber vil have en forventet pensionsalder på 42-44 år. Der var sammenlig-net med danske og europæiske håndboldmålmande med tilsvarende karriereforsløb. Der var ikke oplysninger om særlige forhold, for eksempel tidligere større skader eller et særligt exceptionelt karriereforsløb, som trak i den ene eller anden retning, hvorfor Ankestyrelsen fandt, at den forventede pensionsalder kunne fastsættes til 43 år.

Årslønnen for perioden frem til tilskadekomne fyldte 43 år blev fastsat på baggrund af den samlede indtægt i ansættelserne som henholdsvis professionel håndboldmålmand og som lærer forud for skaden.

5.2. 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 i afsnit 5.2.1.

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 54: 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.

5.2.1. 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.

5.2.2. 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.

5.3. 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 55: 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 kroner inklusive ATP og pension. Hertil kommer et varierende tillæg for weekender og helligdage samt natpenge på cirka 1.500 kroner. Herudover fik han udbetalt merarbejde på 20.000 kroner.

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

Beregningen af årsløn ser herefter således ud:

Løn hjemme cirka 23.500 kroner x 10 = 235.000 kroner

Løn udsendt cirka 32.000 kroner x 2 = 64.000 kroner

Merarbejde = 20.000 kroner

I alt = 319.000 kroner

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.

5.4. Hjemmeværnsfolk

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.

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.

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. ▬

6. 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 2015)". Beløbet udgør 38.000 kroner for arbejdsskader, der er sket i 2015.

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 38.000 kroner i 2015.

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 38.000 kroner. Dette skyldes, at årslønnen på 38.000 kroner er en undtagelse fra lovens hovedregel om, at årslønnen fastsættes ud fra den faktiske indtægt inden arbejdsskaden.

Se også kapitel 6 om personer med ingen eller marginal tilknytning til arbejdsmarkedet inden arbejdsskaden.

7. Oplysningsgrundlag

Dette kapitel indeholder en nærmere beskrivelse af det oplysningsgrundlag, vi anvender ved fastsættelsen af årslønnen. Det afhænger af den konkrete sag, hvilket oplysningsgrundlag der er mest retvisende. Vi henviser til kapitel 8, der indeholder en nærmere beskrivelse af valg af oplysningsgrundlag.

7.1. Beskrivelse af årsopgørelserne R75 og S61

7.1.1. Årsopgørelsen 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 gruppelivsforsikringer. 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.

Posten *A-indk.kont.* øverst på R75 indeholder alle lønindtægter og kan indeholde andre ydelser fra eksempelvis arbejdsløshedskasse eller det offentlige eller en løbende ydelse fra forsikrings- eller pensionselskaber.

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 gruppelivsforsikringer gennem pensionskasser. Disse beløb skal ligeledes indgå i årslønsberegningen.

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. Beløbet indeholder også bidrag til gruppelivsforsikring.

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.

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.

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 kapitel 3 om fastsættelse af årsløn, hvis indtægten er påvirket af sygdom eller arbejdsløshed.

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		95.000	22.000	
+-----+	+-----+	+-----+	+-----+	+-----+
* * * * * (RFOS) OPLYSNINGSSEDLER * * * * * 18/02				
AAB ELECTRIC				
15	Indeholdt A-skat	95.000	13	Bidragsspligtig A-indk.
16	Indeholdt arbejdsm.bidr.	22.000	38	B-indk. ej arbm.bidr.
				0
Specificeret således:				
15	Indeholdt A-skat	75.000	13	Bidr.pligtig A-indk.
14	Bidr.fri A-indk.	0	16	Indeh. arbejdsm.bidr.
			46	ATP-bidrag
48	Rejse- og bef.godtg.	45.000	07	Ansæt hele året
				2.400
15	Indeholdt A-skat	20.000	13	Bidr.pligtig A-indk.
14	Bidr.fri A-indk.	0	16	Indeh. arbejdsm.bidr.
			46	ATP-bidrag
48	Rejse- og bef.godtg.	10.000	07	Ansæt hele året
				5.000
				250
* * * * * (RARB) ARBEJDSGIVER ORDN. SAMT SUPPL. ENGANGSYDELSE * * * * *				
Reg/senr	Police/kontonr	Ordningnr	Type	Præmie/bidrag
Ordning med løbende udbetalinger				
---	---		--	12.000
Kapitalpensionsordning				
---	---		--	2.000
Sum				14.000

Eksempel 56: Årsløn ud fra R75, løn 2012

Vi skal fastsætte Ullas årsløn ud fra hendes ansættelse hos AAB Electric A/S. Ullas bidragspligtige 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 *Arbejdsgiverordninger samt supplerende engangsydelse*. 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.

Årslønnen beregnes ud fra følgende tal:

A-indkomst i alt	= 260.000 kroner
ATP-bidrag	= 2.650 kroner
<u>Pensionsbidrag</u>	<u>= 15.217 kroner</u>
I alt	= 277.867 kroner

Årslønnen afrundes til 278.000 kroner.

7.1.2. Årsopgørelsen S61

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

Lønindtægten fremgår af feltet *Lønindkomst*. 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 en 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 skal vi undersøge, hvor beløbet stammer fra.

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

I modsætning til R75 og eIndkomst indeholder S61 oplysning om resultatet af en eventuel selvstændig virksomhed. Har tilskadekomne egen virksomhed, vil resultatet fremgå af feltet *Overskud virk/udl. ejd.* 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.

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

			167.884

Eksempel 57: 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 = 228.886 kroner

ATP-bidrag = 2.160 kroner

Pensionsbidrag = 18.368 kroner (8 procent af 228.886 + 720 kroner, løn + tilskadekomne ATP-bidrag)

I alt = 249.414 kroner

Årslønnen afrundes til 249.000 kroner.

7.1.3. Nærmere om feriegodtgørelse, SH-betaling og fritvalgsordning

Hvis årslønnen fastsættes ud fra SKATs årsopgørelser, skal der ikke tillægges feriegodtgørelse, fritvalg eller søgnehellighedsbetaling. Den opsparede feriegodtgørelse med videre er en del af A-indkomsten.

For en nærmere beskrivelse af feriegodtgørelse, søgnehellighedsbetaling og fritvalgsordning henvises til kapitel 1.3.1.

7.2. eIndkomst

eIndkomst 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 eIndkomst. 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 eIndkomst bliver der indberettet

- indkomsttype (løn, dagpenge)
- samtlige lønindbetalinger, uanset om der er flere arbejdsgivere
- den løbende optjente feriegodtgørelse af lønnen (som beskattes på optjeningstidspunktet)
- ydelser fra kommunen i form af for eksempel sygedagpenge eller andet
- indbetaling til ATP (arbejdsgivers og tilskadekomnes samlede bidrag)
- tilskadekomnes bidrag til pensionsordning
- startdato/slutdato
- forud- eller bagudlønnen
- timetal for hver arbejdsgiver for perioden

Det er muligt at hente oplysninger for

- indbetalinger for enkelte måneder
- perioder (for eksempel januar- oktober eller november-februar)

- for hver arbejdsgiver eller samlet for alle arbejdsgivere
- summen af samtlige indbetalinger i årets løb

Den oplyste A-indkomst inkluderer hverken tilskadekomnes eller arbejdsgivers bidrag til ATP og pension.

I feltet *ATP-bidrag* er oplyst det samlede ATP-bidrag for tilskadekomne og arbejdsgiver.

eIndkomst indeholder ingen oplysninger om arbejdsgivers pensionsbidrag. Det er derimod ofte muligt at beregne tilskadekomnes pensionsbidrag. Bidraget til pension er indberettet til eIndkomst som en del af feltet *A-indkomst + eget ATP-bidrag m.v.* Dette felt indeholder således den samlede A-indkomst i perioden (både bidragspligtig og ikke-bidragspligtig), tilskadekomnes bidrag til ATP og tilskadekomnes bidrag til pensionsordning. Pensionsbidraget kan udregnes på følgende måde:

A-indk + eget ATP-bidrag mv

- *bidragspligtig A-indkomst*

- *ikke-bidragspligtig A-indkomst*

- *tilskadekomnes bidrag til ATP (1/3 af det samlede ATP-bidrag, der fremgår af eIndkomst)*

= tilskadekomnes pensionsbidrag

Det vil ofte fremgå af sagens øvrige oplysninger, hvilken procent arbejdsgiver indbetaler til pensionsordningen. I mange tilfælde er arbejdsgivers bidrag dobbelt så stort som tilskadekomnes. Er det tilfældet, vil det samlede pensionsbidrag udgøre 3 gange tilskadekomnes bidrag udregnet via eIndkomst. Er pensionsbidragene fordelt på anden vis, vil vi på tilsvarende vis beregne det samlede pensionsbidrag med afsæt i tilskadekomnes bidrag.

Eksempel 58: Beregning af pensionsbidrag ud fra eIndkomst. Tilskadekomne indbetaler 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Arbejdsgiver indbetaler 2/3 af det samlede pensionsbidrag

Der fremgår følgende oplysninger af eIndkomst:

<i>A-indk+eget ATP mv</i> 373.748 kroner	<i>Bidragspligtig A-indk</i>	359.068 kroner
	<i>Ikke bidragspligtig A-indk</i>	0 kroner
	<i>ATP</i>	3.240 kroner

Tilskadekomnes pensionsbidrag kan udregnes på følgende måde:

<i>A-indk+eget ATP mv</i>	373.748 kroner	
- <i>Bidragspligtig A-indk</i>	359.068 kroner	
- <i>Tilskadekomnes ATP-bidrag</i>	1.080 kroner	(1/3 af 3.240 kroner)
= <i>Tilskadekomnes pensionsbidrag</i>	13.600 kroner	

Det fremgår af sagens øvrige oplysninger, at arbejdsgivers pensionsbidrag er dobbelt så stort som tilskadekomnes bidrag. Det samlede pensionsbidrag udgør herefter 40.800 kroner (3 x 13.600 kroner).

Eksempel 59: Beregning af pensionsbidrag ud fra eIndkomst. Det samlede pensionsbidrag udgør 18 procent - tilskadekomne indbetaler 8 procent, og arbejdsgiver indbetaler 10 procent

Der fremgår følgende oplysninger af eIndkomst:

<i>A-indk+eget ATP mv</i> 373.748 kroner	<i>Bidragspligtig A-indk</i>	359.068 kroner
	<i>Ikke bidragspligtig A-indk</i>	0 kroner
	<i>ATP</i>	3.240 kroner

Tilskadekomnes pensionsbidrag kan udregnes på følgende måde:

A-indk+eget ATP mv	373.748 kroner
- Bidragspligtig A-indk	359.068 kroner
- Tilskadekomnes ATP-bidrag	1.080 kroner (1/3 af 3.240 kroner)
= Tilskadekomnes pensionsbidrag	13.600 kroner

Det fremgår af sagens øvrige oplysninger, at det samlede pensionsbidrag udgør 18 procent. Tilskadekomne indbetaler 8 procent, og arbejdsgiver indbetaler 10 procent. Det samlede pensionsbidrag udgør 35.460 kroner (13.600 kroner/8 = 1.700 kroner → 1.700 kroner x 18 = 30.600 kroner).

Beregningseksempel – eIndkomst

Nedenfor er der et eksempel på en oplysningsseddel fra eIndkomst

Summerede oplysninger			
Fra dato	0101-2014	Bidragspligtig A-indk	361.082,37
Til dato	31-12-2014	Ikke bidragspligtig A-indk	00,00
Løntimer	1924	Bidragspligtig B-indk	00,00
A-indk + eget ATPbidrag mv.	376.648,86	Ikke bidragspligtig B-indk	00,00
		ATP	3.240,00
Lønart	B	Sum	364.322,37

Vi anvender feltet *bidragspligtig A-indk.* samt feltet *ATP*. Ved beregning af tilskadekomnes pensionsbidrag anvendes feltet *A-indk + eget ATP-bidrag mv.*

Det giver følgende regnestykke:

<i>A-indkomst</i>	361.082,37 kroner	
<i>Samlet ATP-bidrag</i>	3.240,00 kroner	
<i>Samlet pensionsbidrag</i>	43.459,47 kroner	
I alt	407.781,84 kroner	årsløn afrundet til 408.000 kroner
(Pensionsbidraget er udregnet på følgende måde:		
<i>A-indk + eget ATPbidrag mv</i>	376.648,86 kroner	
- <i>A-indkomst</i>	361.082,37 kroner	
- Tilskadekomnes <i>ATP-bidrag</i>	1.080,00 kroner	(1/3 af samlet ATP på 3.240 kroner)
= Tilskadekomnes pensionsbidrag	14.486,49 kroner	

Det fremgik af de øvrige oplysninger i sagen, at arbejdsgivers pensionsbidrag var det dobbelte af tilskadekomnes. Der skulle derfor tillægges 43.459,47 kroner (3 x 14.486,49 kroner))

7.2.1. Nærmere om feriegodtgørelse, SH-betaling og fritvalgsordning

Feriegodtgørelse beskattes på optjeningstidspunktet og er derfor løbende indeholdt i A-indkomsten. Søgnehelligdagsbetaling og fritvalg optjenes løbende, men fremgår først af A-indkomsten på udbetalingstidspunktet. Vi er særligt opmærksomme på disse forhold, når vi fastsætter årslønnen ud fra en kortere periode end 12 måneder. Årslønnen skal give et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningssevne. Hvis vi ved årslønsfastsættelsen anvender en kort periode og der i denne periode har været udbetalinger fra fritvalgskontoen eller søgnehelligdagsudbetaling eller der har været afholdt ferie uden løn, vil vi regulere for disse særlige forhold ved fastsættelsen af årslønnen.

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

7.3. Beskrivelse af lønsedler

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

Når vi fastsætter årslønnen på grundlag af lønsedler, kan vi anvende to forskellige metoder:

7.3.1 Oplysninger fra lønseddel bund

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

Generelt anvender vi 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.

AM-grundlaget indeholder hverken tilskadekomnes eller arbejdsgivers ATP- og pensionsbidrag. Vi skal derfor lægge begges bidrag til ordningerne. 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.

Ofte vil pensionsbeløbene fremgå af lønsedlen. Hvis pensionsbidragene ikke fremgår af lønsedlen, vil vi indhente oplysningerne på anden vis.

En del lønmodtagere får udbetalt et ferietillæg én gang om året, som skal medtages i årslønsfastsættelsen. Ferietillægget vil indgå i *år til dato*-beløbet nederst på lønsedlen og udbetales oftest i april eller maj måned. Hvis vi fastsætter årslønnen ud fra en lønseddel for december, vil ferietillægget være indeholdt i *år til dato*-beløbet. Hvis vi derimod fastsætter årslønnen ud fra indkomsten i eksempelvis januar-april, vil ferietillægget ikke være indeholdt i *år til dato*-beløbet og skal derfor tillægges.

Eksempel – beregningsmetode 1

Periode					
01 06 2012 – 30 06 2012					
Kode	Tekst	Grundlag	Enhed	Sats	Brutto kr.

001	Månedsløn			18.113,90
003	Weekendtillæg	3	45,90	237,70
732	ATP medarbejder			90,00 –
746	Pension medarbejder			825,82 –
753	Arbejdsmarkedsbidrag, AM	17.435,78	8 %	1.394-
755	Beregnet A-skat			2.513,00 -
	Til konto			13.528,78
År til dato 2012				
		104.614,68	←	
AM-indkomst		96.250,68		
A-indkomst		8.364,00		
AM-bidrag			←	
		15.0178,00		
A-skat			←	
		1.620,00		
ATP i alt			←	
		4.954,92		
Pension medarbejder		9.909,84		
Pension arbg.				

Eksempel 60: Beregning ud fra lønsedlens bund, januar-juni

AM-indkomst år-dato: 104.614,68 kroner

Samlet ATP-bidrag: 1.620,00 kroner

Samlet pensionsbidrag: 14.864,76 kroner (4.954,92 + 9.909,84 kroner)

I alt 121.099,44 kroner

Vi har oplysninger for perioden 1.1.2012-30.6.2012. Vi omregner dette til et helt år:

121.099,44 kroner/6 x 12 måneder = 242.198,88 kroner.

Årslønnen afrundes til 242.000 kroner.

7.3.2. Oplysninger fra lønseddel top

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 og ATP
- andre indkomstskattepligtige lønningsandele/tillæg

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

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

Ofte vil pensionsbeløbet fremgå af lønsedlen. Hvis pensionsbidraget ikke fremgår af lønsedlen, vil det typisk fremgå af sagens øvrige oplysninger.

Ferietillægget skal medtages i årslønsfastsættelsen. Tillægget fremgår af den øverste del af lønsedlen i den måned, hvor den udbetales.

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				372,30 ←
2815	Weekendtillæg		3	45,90	137,70 ←
1302	ATP MA-bidrag				90,00 - ←
	(MA = medarbejderbidrag)				
1307	Pension MA-bidrag				912,40 - ←

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			14.251,12
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 61: Beregning ud fra lønsedlens top, for 1 måned, april

Bruttoløn inkl. tillæg: 22.810 kroner

(Inklusive tilskadekomnes eget ATP-bidrag på 90 kroner og bidrag til pension på 912,40 kroner)

I alt: 22.810 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 det dobbelte af tilskadekomnes på 912,40 kroner, i alt 1.824,80 kroner.

Samlet indkomst per måned: $22.810 + 180 + 1.824,80 = 24.814,80$ kroner

Omregnet til årlig indtægt:

$24.814,80 \text{ kroner} \times 12 \text{ måneder} = 297.777,60 \text{ kroner}$.

Hertil skal lægges et ferietillæg på 1,5 procent.

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 fra lønsedlens bund *år til dato* (se ovenfor vedrørende beregningsmetode 1).

7.3.3. Nærmere om feriegodtgørelse, SH-betaling samt fritvalgsordning

Hvis tilskadekomne ikke modtager løn under ferie, men i stedet får feriegodtgørelse og/eller søgnehelligdagsbetaling, og hvis tilskadekomne er omfattet af en fritvalgsordning, vil vi normalt tage udgangspunkt i posten *ferieberettiget løn*.

Ferieberettiget løn indeholder

- løn
- tilskadekomnes bidrag til ATP og pensionsordning

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

- udbetaling fra fritvalgsordning, opsparing til fritvalgsordning
- feriepengeopsparing for perioden
- søgnehelligdagsbetaling
- særlig opsparing
- arbejdsgivers bidrag til pension og ATP

Feriegodtgørelse 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 feriegodtgørelse 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.

Tager vi udgangspunkt i lønsedler for en kortere periode end 12 måneder forud for skaden, skal vi ved fastsættelsen af årslønnen være opmærksomme på, om tilskadekomne har afholdt noget ferie i den pågældende periode. Normalt træder feriegodtgørelse i stedet for løn i 5 eller 6 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, korrigerer vi perioden/beløbet ved omregning af *feriepengegrundlag*.

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

7.3.3.1. 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

Beregningseksempel

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 MED- ARB.	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-		
	SKATTEBEREGNINGSGRUND- LAG	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		→76.694,00	ATP-BIDRAG	271,70	
PENSIONSBERET. LØN		76.872,50	ARBMPENSION MEDARB.	3.473,71	
AM-INDKOMST		83.203,84	ARBMPENSION ARBG.	6.947,41	
A-INDKOMST		76.554,84	SH	2.404,02	
A-SKAT		21.886,00	LEDIGHEDSDAGE	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	REST
FRIHED	DAGE/ TIMER				
FERIE		2008	6,24	0,00	6,24
FRIHED	(BELØB)				
FERIE		2008	4.944,75	0,00	4.944,75

Eksempel 62: Årsløn, beregnet ud fra ferieberettiget løn i 15 uger, optjener både feriegodtgørelse 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 blev i den konkrete sag fastsat 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 kroner. 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 kroner i ATP-bidrag per 14. dag (det dobbelte af arbejdstagers bidrag). Arbejdsgiver indbetaler ATP-bidrag for 45 uger (se kapitel 1.3.1) i dette tilfælde. Desuden indbetaler arbejdsgiver et pensionsbidrag på 7,6 %.

Årslønnen fastsættes på følgende måde:

	231.626,17 kroner	(ferieberettiget løn omregnet til 45 uger: 76.694 kroner/14,9 uger X 45)
+	28.953,27 kroner	(12,5 % feriegodtgørelse af 231.262,17 kroner)
+	15.403,14 kroner	(6,65 % S/H af 231.262,17 kroner)
+	1.930,50 kroner	(arbejdsgivers ATP-bidrag på 85,80 kroner 22,5 14-dagesperioder)
+	20.974,68 kroner	(arbejdsgivers pensionsbidrag, beregnes af ferieberettiget løn+feriegodtgørelse+S/H (7,6 procent af 275.982,58 kroner))
I alt	298.887,76 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 299.000 kroner.

Eksempel 63: Fastsættelse af årsløn ud fra en kortere periode, hvor der skal korrigeres for afholdt ferie

Tilskadekomne fik en arbejdsskade efter 6 måneders ansættelse i sit job. Det var hans første job som nyuddannet. Han opsparede feriegodtgørelse og fik ikke løn under ferie. Det fremgik, at tilskadekomne fra 1. april 2014 til 30. september 2014 havde haft en ferieberettiget løn på 141.678 kroner. Ifølge sagens oplysninger havde tilskadekomne afholdt 1 måneds ferie uden løn i perioden. Den ferieberettigede løn var således ikke retvisende for hans indtjeningsevne i 6 måneder. Lønnen var alene optjent ved 5 måneders arbejde.

Tilskadekomne havde ret til 5 ugers ferie. Ved fastsættelsen af hans årsløn omregnede vi den ferieberettigede løn til 47 uger:

$141.678 \text{ kroner} / 5 \text{ måneder} = 28.335,60 \text{ kroner} \times 12 \text{ måneder} = 340.027,20 \text{ kroner}$

$(340.027,20 \text{ kroner} / 52 \text{ uger}) \times 47 \text{ uger} = 307.332,27 \text{ kroner}$

Herefter tillagde vi feriegodtgørelse, arbejdsgivers ATP-bidrag og arbejdsgivers pensionsbidrag.

7.3.3.2. 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

- + Feriegodtgørelse 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 64: 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 kroner 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 94,80 kroner i ATP-bidrag hver 14. dag. Tilskadekomne var desuden omfattet af en pensionsordning på 12 procent, hvoraf arbejdsgiver betalte 8 procent.

Årslønnen fastsættes på følgende måde:

292.152,00 kro- (168 kroner timeløn x 1739 timer (timetallet svarer til 47 ugers
ner

		arbejde på fuld tid)
+	36.519,00 kroner	(12,5 % feriegodtgørelse)
+	14.607,60 kroner	(5 % fritvalgsopsparing. Beregnes af timelønnen/bruttolønnen)
+	27.462,30 kroner	(Arbejdsgivers pensionsbidrag. Beregnes af ovenstående)
+	2.227,80 kroner	(Arbejdsgivers ATP-bidrag)
I alt	372.968,70 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 373.000 kroner.		

8. Valg af periode og valg af oplysningsgrundlag til fastsættelse af årsløn

Dette kapitel beskriver retningslinjerne for

- hvilken periode, vi anvender lønoplysninger fra, når vi skal fastsætte årslønnen
- hvilket oplysningsgrundlag (eIndkomst, årsopgørelser fra SKAT, lønsedler m.v.), vi anvender i den valgte periode.

Kapitlet skal ses i sammenhæng med de øvrige kapitler i vejledningen.

8.1. Valg af periode

Det fremgår af lovens § 24, stk. 1, 1. pkt., at årslønnen udgør tilskadekomnes samlede arbejdsfortjeneste i året før arbejdsskadens indtræden.

Vi vil derfor som hovedregel fastsætte årslønnen ud fra tilskadekomnes indtjening i de seneste 12 måneder frem til arbejdsulykkens indtræden eller erhvervssygdommens anmeldelse. Der er imidlertid tilfælde, hvor indtægten i denne periode ikke giver et retvisende billede af tilskadekomnes evne til at tjene penge ved arbejde. Det er eksempelvis tilfældet, hvis en erhvervssygdom har påvirket tilskadekomnes arbejdssevne i nogle måneder forud for anmeldelsen til Arbejdsskadestyrelsen.

Hvis indtægten i de seneste 12 måneder forud for arbejdsskadens indtræden/sygdommens anmeldelse ikke giver et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningssevne, vil vi i stedet anvende en anden periode. Det afgørende er at finde frem til en periode, der er retvisende.

Har tilskadekomne været ansat i længere tid, vil vi så vidt muligt anvende en anden 12-måneders periode, for eksempel 12 måneder før erhvervssygdommens debut. Mange lønmodtagere har mindre eller større udsving i lønnen fra måned til måned. I nogle tilfælde er der store forskelle, i andre tilfælde er udsvingene små. Hvis lønnen er meget svingende, vil en kort periode ikke være retvisende for indtjeningssevnen på skadetidspunktet. Skiftende aflønning på grund af for eksempel overarbejde, bonus, akkord, ferie og

helligdage vil udjævnes over en længere periode. Derfor vil vi så vidt muligt fastsætte årslønnen med udgangspunkt i en periode på 12 måneder.

Hvis lønnen kun er retvisende i en kortere periode end 12 måneder, tager vi udgangspunkt i denne kortere periode. Det kan eksempelvis være tilfældet, hvis tilskadekomne har været ansat mindre end 1 år, eller hvis der inden for de seneste måneder er sket ændringer af tilskadekomnes ansættelsesvilkår (tilskadekomne er for eksempel blevet udnævnt til specialkonsulent med deraf følgende lønstigning).

Det afhænger meget af den enkelte sag, hvilken periode der er mest retvisende for indtjeningssevnen inden arbejdsskaden. Vi foretager altid en konkret vurdering.

8.2. Valg af oplysningsgrundlag

Det fremgår af lovens § 24, stk. 1, 2. pkt., at årslønnen fastsættes med udgangspunkt i oplysningerne i eIndkomst og andre oplysninger fra SKAT.

Den altovervejende hovedregel er derfor, at vi anvender eIndkomst eller årsopgørelser fra SKAT, når vi fastsætter årslønnen.

Vi vil kun undtagelsesvis beregne årslønnen med udgangspunkt i lønsedler eller statistiske oplysninger.

Uanset, hvilket oplysningsgrundlag vi anvender, vil vi sammenholde det med sagens øvrige oplysninger. Dette gør vi for at sikre, at det valgte oplysningsgrundlag giver et retvisende billede af indtjeningssevnen forud for arbejdsskaden.

8.3. Eksempler på valg af 12-måneders periode og oplysningsgrundlag

8.3.1. 12-måneders periode. eIndkomst

Når vi fastsætter årslønnen ud fra en periode på 12 måneder, giver eIndkomst ofte et retvisende billede af indtjeningssevnen. Vælger vi perioden januar-december, kan vi i stedet anvende årsopgørelsen (R75) fra SKAT.

Eksempel 65: Ansat i flere år hos samme arbejdsgiver til fast løn. Vi anvendte eIndkomst 12 måneder før skaden

Tilskadekomne blev ansat som lærer på fuld tid den 1. august 2009. Den 3. august 2014 var tilskadekomne udsat for en arbejdsulykke. Tilskadekomne oplyste, at han havde en fast månedsløn og fik løn under ferie. Årsopgørelserne fra SKAT viste, at tilskadekomne havde haft følgende indkomst i årene før arbejdsskaden:

2011: A-indkomst: 402.000 kroner.

Samlet pensionsbidrag (inklusive arbejdsmarkedsbidrag): 68.300 kroner.

Samlet ATP-bidrag: 3.240 kroner.

2012: A-indkomst: 404.000 kroner.

Samlet pensionsbidrag (inklusive arbejdsmarkedsbidrag): 68.700 kroner.

Samlet ATP-bidrag: 3.240 kroner.

2013: A-indkomst: 410.000 kroner.

Samlet pensionsbidrag (inklusive arbejdsmarkedsbidrag): 69.700 kroner.

Samlet ATP-bidrag: 3.240 kroner.

Ifølge eIndkomst havde tilskadekomne haft følgende indkomst i perioden 1. august 2013-31. juli

2014:

A-indkomst: 411.000 kroner.

Tilskadekomnes pensionsbidrag: 23.290 kroner.

Samlet ATP-bidrag: 3.240 kroner.

Tilskadekomne oplyste, at arbejdsgivers bidrag til pension var det dobbelte af tilskadekomnes bidrag. Vi lagde til grund, at det samlede pensionsbidrag var 69.870 kroner.

Indtjeningen blev beregnet ud fra oplysningerne fra eIndkomst til 484.110 kroner. Sammenholdt med årsopgørelserne for 2011-2013 og de besvarede spørgeskemaer i sagen gav eIndkomst et retvisende billede af tilskadekomnes indtjeningsevne. Årslønnen blev herefter fastsat til 484.000 kroner.

Eksempel 66: Særlige lønforhold i de seneste måneder op til arbejdsulykken. Vi anvendte eIndkomst for en anden 12-måneders periode end de seneste 12 måneder umiddelbart før ulykken

Tilskadekomne blev ansat som sygeplejer i maj 2011. Hun arbejdede på fuld tid i blandede vagter. Hun kom til skade den 3. juli 2013. I april, maj og juni 2013 havde tilskadekomne været midlertidigt udlånt til en anden afdeling. I disse 3 måneder arbejdede hun kun i dagvagt. Vi fastsatte årslønnen med udgangspunkt i oplysninger fra eIndkomst. Vi anvendte perioden april 2012 til marts 2013, inden hun overgik til den midlertidige funktion. Vi lagde vægt på, at der var tale om en midlertidig ordning, da det netop var meningen, at tilskadekomne skulle tilbage til arbejdet i blandede vagter. Det ville derfor ikke give et retvisende billede af hendes indtjeningsevne, hvis vi medtog den lavere løn i den midlertidige dagvagtstilling.

Eksempel 67: Erhvervssygdom havde påvirket indtjeningen umiddelbart før anmeldelsen. Vi anvendte eIndkomst for en anden 12-måneders periode end de seneste 12 måneder umiddelbart før ulykken

Tilskadekomne pådrog sig en skade i højre skulders rotatorsener efter arbejde som maler i perioden 2001 til sommeren 2011. Han begyndte at få gener i skulderen i foråret 2008, men kunne arbejde med de sædvanlige opgaver trods de begyndende gener. I starten var han kun generet af korterevarende periodevise smerter. Smerterne var mest generende om aftenen efter endt arbejdsdag. I efteråret 2010 blev perioderne med smerter længere, og smerterne opstod selv efter kortere tids belastning. I juli 2011 blev han fuldtidssygemeldt, og i oktober 2011 blev han opereret. Han blev opsagt i december 2011. Erhvervssygdommen blev anmeldt til Arbejdsskadestyrelsen i maj 2014.

Det fremgik af årsopgørelserne (R75) fra SKAT, at hans løn havde været påvirket af sygemeldingsperioder siden efteråret 2010. Vi fastsatte årslønnen med udgangspunkt i den seneste periode på 12 måneder, hvor lønnen ikke havde været påvirket af sygdommen. Vi anvendte oplysninger fra eIndkomst sammenholdt med tilskadekomnes oplysninger om arbejde og løn.

Eksempel 68: Flere ansættelser på deltid, svarende til mere end fuld tid samlet set. Vi fastsatte årslønnen ud fra eIndkomst 12 måneder før skaden

Tilskadekomne arbejdede på nedsat tid i to rengøringsjobs. Den 25. juni 2012 blev hun ansat i endnu en deltidsstilling hos en tredje arbejdsgiver. Samlet set arbejdede hun mere end fuld tid. Den 1. juli 2013 var hun udsat for en arbejdsulykke.

Vi fastsatte årslønnen ud fra den samlede indtjening i de seneste 12 måneder forud for arbejdsskaden (totalindkomstprincippet – se nærmere i kapitel 1.3.) Det fremgik af sagen, at tilskadekomne i årene inden 2012 også havde arbejdet fuld tid hos skiftende arbejdsgivere. Lønnen var svingende, men stort set på samme niveau som lønnen i perioden juli 2012-juni 2013. Indtjeningen i de seneste 12 måneder forud for ulykken var derfor retvisende for hendes evne til at tjene penge ved arbejde.

Til fastsættelsen af årslønnen anvendte vi eIndkomst for perioden 1. juli 2012 til 30. juni 2013 og oplysninger fra tilskadekomne om lønforhold forud for arbejdsskadens indtræden. Vi sammenholdt disse oplysninger med skatteoplysninger for årene forud for skaden og oplysninger fra den ene af arbejdsgiverne inden ulykken.

Vi vurderede på det grundlag, at eIndkomst gav et retvisende billede af hendes evne til at tjene penge forud for arbejdsskaden.

Den samlede indtjening var herefter:

A-indkomst	359.068 kroner
ATP-bidrag	4.562 kroner
Pensionsbidrag	37.212 kroner
I alt	400.842 kroner

Årslønnen blev herefter fastsat til 401.000 kroner.

8.3.2. 12-måneders periode. Årsopgørelse for skatteåret før ulykken/anmeldelsen

Denne metode kan anvendes, hvis tilskadekomne har været ansat i mere end 1 år og i hele kalenderåret før ulykken/erhvervssygdommens anmeldelse. Oplysninger fra tilskadekomne/arbejdsgiver om arbejde og lønforhold skal understøtte, at metoden er retvisende.

Vi kan anvende denne metode, hvis ulykken sker/sygdommen anmeldes primo januar måned i et kalenderår. Vi kan også anvende metoden, hvis indtjeningen i skadeåret har været påvirket af sygdom eller andre faktorer, der gør, at indtjeningen ikke har været retvisende.

Se kapitel 1.5.1. om eventuel opregulering af indtjeningen i kalenderåret inden arbejdsskaden.

Eksempel 69: Arbejdsskaden skete den 7. januar 2013. Vi fastsatte årslønnen ud fra årsopgørelsen for 2012

Tilskadekomne blev ansat som social- og sundhedshjælper den 1. maj 2008. Hun arbejdede fuld tid og havde blandede vagter. Hun kom til skade på sit arbejde den 7. januar 2013. Tilskadekomne oplyste, at der ikke var særlige løn- eller ansættelsesforhold i perioden op til arbejdsskaden. Hun oplyste, at årsopgørelsen for 2012 var retvisende for indtjeningen inden skaden. Indtjeningen i 2012 blev understøttet af de øvrige lønoplysninger i sagen. Årslønnen blev herefter fastsat ud fra årsopgørelsen for 2012.

Eksempel 70: Syg af andre årsager i skadeåret (2013) inden arbejdsulykken. Vi fastsatte årslønnen ud fra årsopgørelsen for 2012

Tilskadekomne blev ansat den 1. januar 2011. Den 20. august 2013 var han udsat for en arbejdsskade. Det fremgik af sagen, at tilskadekomnes løn i perioden januar-april 2013 havde været påvirket af sygefravær på grund af en forbigående depression i forbindelse med et dødsfald i familien. Han havde modtaget fuld løn i hele 2011 og 2012.

Vi fastsatte årslønnen med udgangspunkt i årsopgørelsen for 2012.

Den faktiske indtjening blev opreguleret til 2013 (se kapitel 1.5.1.).

8.3.3. 12-måneders periode. Årsopgørelsen (R75) for et tidligere år

Denne metode kan vi anvende, hvis tilskadekomne i de sidste år op til anmeldelsen har haft en lavere indtægt, fordi en erhvervssygdom eksempelvis har hindret tilskadekomne i at deltage i akkordarbejde. Der henvises i øvrigt til kapitel 3.2. om erhvervssygdomme. Betragtningerne gælder også i lignende sager med arbejdsulykker.

Eksempel 71: Erhvervssygdom blev anmeldt i november 2014. Vi fastsatte årslønnen ud fra årsopgørelsen for 2012

Tilskadekomne blev ansat som slagteriarbejder den 1. marts 2009. Som følge af arbejdet fik han en skuldersygdom. Sygdommen debuterede i januar 2013, og som følge af generne kunne han ikke længere opretholde sin akkord. Tilskadekomne oplyste, at årsopgørelsen for 2012 var retvisende for indtjeningen inden erhvervssygdommens opståen. Dette blev understøttet af de øvrige lønoplysninger i sagen. Vi fastsatte årslønnen på baggrund af årsopgørelsen (R75) for 2012.

8.3.4. 12-måneders periode. Lønsedler

Den samlede A-indkomst er den samme, uanset om man anvender oplysninger fra eIndkomst eller lønsedler. Lønsedler er ofte komplicerede og meget tekniske. Det kan være svært at gennemskue, om visse lønposter er indeholdt i A-indkomsten. Vi vil derfor som hovedregel anvende oplysninger om den løn, som indberettes til Skat/eIndkomst. Arbejdsgiver har pligt til at indberette alle skattepligtige lønde, og tilskadekomne har pligt til at rette arbejdsgivers oplysninger, hvis de er forkerte. Oplysningerne bør derfor være retvisende og korrekte.

Vi vil dog anvende lønsedler som udgangspunkt for fastsættelse af årslønnen, hvis oplysningerne fra SKAT i det konkrete tilfælde ikke er retvisende. Vi kan også fastsætte årslønnen ud fra en kombination af lønsedler og oplysninger fra Skat/eIndkomst.

8.4. Eksempler på valg af periode på mere end 12 måneder og oplysningsgrundlag

8.4.1. Vi anvender en kombination af årsopgørelse (R75) og eIndkomst

Hvis vi anvender denne metode, fastsættes årslønnen skønsmæssigt med udgangspunkt i en periode på mere end 12 måneder. Det kan være en god metode, hvis indtjeningen er svingende, og vi vil anvende en længere periode til fastsættelsen af årsløn uden at anvende et gennemsnit over flere år.

Tilskadekomne skal have været ansat hos arbejdsgiver i hele perioden.

8.4.2. Vi anvender et gennemsnit af flere år

Denne metode anvender vi i de tilfælde, hvor lønnen er meget svingende og ét år ikke er retvisende for indtjeningsniveauet inden skaden.

Det kan eksempelvis være tilfældet:

- Ved erhvervssygdomme (se kapitel 3.2.)
- Hvis tilskadekomne er selvstændig

Eksempel 72: Slagteriarbejder. Ansat i flere år med varierende løn. Vi anvender et gennemsnit af 3 år

Tilskadekomne arbejdede som slagteriarbejder og beskadigede sin højre arm ved en arbejdsulykke i marts 2013. Han blev ansat på slagteriet i 2005. Han deltog i akkordarbejde i varierende omfang, og hans indkomst forud for skaden var derfor svingende.

Ifølge årsopgørelserne (R75) fra SKAT havde han haft følgende indtægt:

I perioden 2007-2009 havde tilskadekomne haft svingende indtjening.

2010: A-indkomst: 330.000 kroner.

Pensionsbidrag (inklusive arbejdsmarkedsbidrag): 40.800 kroner.

ATP-bidrag: 3.240 kroner.

I alt 374.040 kroner.

2011: A-indkomst: 370.000 kroner.

Pensionsbidrag (inklusive arbejdsmarkedsbidrag): 54.400 kroner.

ATP-bidrag: 3.240 kroner.

I alt 427.640 kroner.

2012: A-indkomst: 355.000 kroner.

Pensionsbidrag (inklusive arbejdsmarkedsbidrag): 47.200 kroner.

ATP-bidrag: 3.240 kroner.

I alt 405.440 kroner.

Vi fastsatte hans årsløn som et gennemsnit af indtægten i 2010-2012. Indtjeningen i perioden 2007- 2012 var svingende, og gennemsnittet af indtjeningen i perioden 2010-2012 var retvisende for indtjeningsevnen på skadetidspunktet. Gennemsnittet (402.000 kroner) blev opreguleret til året før arbejdsskaden. Årslønnen blev fastsat til 416.000 kroner.

8.5. Eksempler på valg af periode kortere end 12 måneder og oplysningsgrundlag

8.5.1. Vi tager udgangspunkt i eIndkomst

Hvis vi ikke kan anvende en periode på 12 måneder, fastsætter vi som hovedregel årslønnen med udgangspunkt i en afgrænset periode i eIndkomst, som sammenholdes med sagens øvrige oplysninger om arbejde og lønforhold.

Oplysning fra eIndkomst kan aldrig stå alene. De øvrige lønoplysninger i sagen skal understøtte, at valget af periode giver et retvisende billede af indtjeningsevnen. Hvis der foreligger særlige forhold i perioden, kan vi nogle gange korrigere oplysningerne i eIndkomst, så de alligevel fremstår retvisende.

Se nærmere i kapitel 3 om, hvornår og hvordan vi regulerer for særlige forhold, når lønnen er påvirket af ledighed eller sygdom eller der var svingende timetal i perioden.

Se ovenfor i kapitel 7 om feriegodtgørelse og eIndkomst.

8.5.2. Vi anvender oplysninger om måneds- eller 14-dagesløn

Hvis tilskadekomne oplyser, at han har en fast løn, kan vi fastsætte årslønnen ud fra oplysninger om måneds- eller 14-dagesløn. Denne omregnes til 1 år og sammenholdes med øvrige oplysninger om løn og arbejde, eIndkomst og eventuelle lønsedler. Hvis tilskadekomne har varierende tillæg for aften-/natarbejde og lignende, kan disse tillægges skønsmæssigt, hvis vi har et sikkert grundlag herfor.

Se beregningseksempel i kapitel 7.

8.5.3. Vi anvender lønsedler

Det kan være nødvendigt at fastsætte årslønnen ud fra lønsedler for en periode. Det kan være tilfældet, hvor lønnen er sammensat af en lang række dele, som ikke umiddelbart kan summeres sammen, og den samlede A-indkomst fra eIndkomst på grund af helt særlige og væsentlige omstændigheder ikke er retvisende for indtjeningen inden skaden.

Se beregningseksempler i kapitel 7.

8.5.4. Skøn på andre oplysninger

I nogle sager vil det være nødvendigt at anvende for eksempel statistiske oplysninger for at fastsætte en årsløn. Disse oplysninger kan vi blandt andet hente fra Uddannelsesguiden (www.ug.dk, se nærmere om denne i kapitel 9.1) og fra fagforeninger.

9. Bilag

9.1. 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.

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 skønsom fastsættelse af årslønnen.

9. 2. Andre hjemmesider

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

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

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

Arbejdsskadestyrelsen, den 7. september 2015

KAREN RYDER

/ Henriette Jensen

- ¹⁾ En undtagelse er dog året 1994, hvor arbejdsmarkedsbidraget blev opgjort separat. Arbejdsmarkedsbidraget skal derfor lægges til arbejdsfortjenesten i året 1994.