

Om yrkesskedeforsikring

Arbeidsgiver er forpliktet til å tegne yrkesskedeforsikring for sine ansatte. Forsikringen utgjør et ledd i den ordinære kontorfor-sikring. (Det er også adgang for arbeidsgiver til å tegne yrkesskade-forsikring på seg selv.) Skadelidte har et direkte krav mot forsikringsselskapet etter de regler som yrkesskadeerstatningsloven oppstiller. For arbeidsgiver virker forsikringen som en ansvarsfor-sikring. For de skadetilfeller som går inn under loven har ikke arbeidsgiveren noe personlig ansvar, mens forsikrings-selskapet har plikt til å dekke skaden fullt ut uavhengig av om noen er skyld i skaden eller ei. Arbeidsgiver kan bli pålagt et regressansvar, men bare hvis skaden eller sykdommen er voldt for-settlig. Dersom virksomheten har opp-hørt virksomheten, er det selskapet som hadde forsikringen siste arbeidsdag som svarer for skaden.

Hvilke skader erstattes?

Utgangspunktet er at skadelidte skal ha erstattet det tap som følger av at en skade eller sykdom er påført arbeidsta-ker på arbeidsstedet i arbeidstiden. Skaden eller sykdommen må være for-årsaket av en arbeidsulykke.

Loven omfatter også skade og syk-dom hvis denne skyldes påvirkning fra skadelige stoffer eller arbeidsprosesser.

Erstatningens størrelse

Erstatningens størrelse følger standar-diserte regler.

Skader konstatert etter 1990

Yrkesskedeforsikringsloven trådte i kraft i 1990, og forsikringsselskapet som har forsikringen på det tidspunkt

skaden konstateres, er ansvarlig. Dette gjelder også hvor skaden er forårsaket før 1990, men først konstateres etter dette tidspunktet. I praksis kreves det en diagnose eller likestilt positiv kunn-skap hos skadelidte for at en skade skal anses for å være konstatert.

Situasjonen før 1990

Lov om yrkesskedeforsikring trådte i kraft 1. januar 1990. Før denne tid var det bestemmelsene i folketrygdloven om uførhet som ga skadelidte krav på erstatning. Fra og med 1976 fikk skade-lidte rett til å kreve erstatning av ar-beidsgiver dersom tapet ikke ble fullt ut dekket av trygden. Forutsetningen for at arbeidsgiver kunne kreves var at det ble påvist uaktsomhet. Skadelidte må kunne bevise at arbeidsgiver forsto eller burde forstått at de materialer som ble benyttet i virksomheten kunne medføre skader på personellet. Eller at det ikke var informert om forholdsre-gler ved bruken etc. til tross for at man visste om mulige skadevirkninger.

Foreldelse

Foreldelsesfristen er tre år fra man ble klar over skaden og hvem som var an-svarlig. Dersom arbeidsgiver før opp-høret av det skadegjørende forhold kjente til eller burde kjent til at dette kunne medføre fare for liv eller alvorlig helseskade, gjelder ikke den absolutte foreldelsesfrist på 20 år.

*Knut S. Kjølstad
advokat, NTF*

Spør advokaten

Kan pasienten bestemme behandlingen?

Spørsmål: Jeg har en pasient som øn-sker å trekke en tann. Jeg selv mener dette er feil behandling, da tannen etter min oppfatning i stedet bør rotfylles. Pasienten er imidlertid fast bestemt på sitt alternativ og forlanger at jeg utfø-rer behandlingen. Hvorledes er jussen i dette tilfellet? Er jeg forpliktet til å følge pasientens ønske?

Svar: Pasientens rett til selvbestem-melse innebærer ingen rett til å treffe en beslutning om et bestemt behand-lingsopplegg, men rett til å gi tillatelse (eller nekte) det behandlingsopplegg som tilbys. Du har derfor ingen plikt til å etterkomme pasientens ønske. Din vurdering må imidlertid bygge på de vanlige kriterier for forsvarlig tannbe-handling.