



## NOTAT

Forhandling og

Arbejds miljø

Julie Ryberg Hartmann

26. september 2016

### Politianmeldelse af vold mod medarbejdere

---

Kommunens personalepolitiske holdning generelt er, at vi politianmelder voldsepisoder og trusler om vold mod vores medarbejdere, og vi er som arbejdsgivere meget opmærksomme på vores personaleansvar i sådanne sager.

Der kan imidlertid være begrundelse for at dispensere for denne holdning. Dette ses, hvis der er pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn, der taler imod en politianmeldelse, fx hvis der er tale om en dement eller handicappet borger eller et barn, der udøver vold mod medarbejdere.

Når der politianmeldes en episode har offeret (medarbejderen) mulighed for at få erstatning efter offererstatningsloven. Denne erstatning er et supplement til den erstatning, der ydes efter arbejdsskadesikringsloven. Arbejdsskadesikringsloven giver f.eks. ikke ret til erstatning for tabt arbejdsfortjeneste eller godtgørelse for svie og smerte. Det gælder uanset årsagen til skaden.

Nærværende notat forholder sig alene til erstatning efter offererstatningsloven.

Det er en betingelse for at få erstatning, at der er tale om en strafbar handling omfattet af straffeloven. Det kan f.eks. dreje sig om vold eller trusler, der er så alvorlige, at de kan straffes efter straffelovens regler herom.

Erstatning efter offererstatningsloven kan typisk være;

- Erstatning for tøj og andre sædvanlige personlige ejendele
- Erstatning for tabt arbejdsfortjeneste
- Godtgørelse for svie og smerte
- Erstatning for tab af erhvervsevne (differencen mellem erstatning efter arbejdsskadesikringsloven og efter offererstatningsloven)
- Godtgørelse for tort og anden krænkelse

Erstatning efter denne lov er betinget af, at lovovertrædelsen er anmeldt til politiet inden 72 timer, og at skadelidte under en eventuel straffesag mod skadevolderen medlægger påstand om erstatning. Denne betingelse kan dog fraviges, hvis forholdene taler for det. Denne dispensationsmulighed har bl.a. været

anvendt i sager vedr. vold i forbindelse med arbejdet, hvis "pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn" taler imod en politianmeldelse.

Fredensborg Kommune har ikke pligt til at politianmelde en voldsepisode på arbejdspladsen til politiet, men har af personalepolitiske årsager valgt, at påtage sig denne forpligtelse. Anmeldelsen vil ske i samspil med medarbejderen. Såfremt en medarbejder ikke ønsker at voldsepisoden skal anmeldes til politiet, mister han eller hun retten til erstatning efter offererstatningsloven.

Hvis medarbejderen sammen med lederen vurderer, at der rent faktisk er konkrete pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn, der taler **imod** anmeldelse af straffelovsovertrædelsen, bør begrundelsen for at undlade at anmelde episoden og en beskrivelse af episodens faktiske omstændigheder, dokumenteres skriftligt til brug for en eventuel senere udtalelse til Erstatningsnævnet. Dokumentation bør udfærdiges umiddelbart efter episoden.

Medarbejderen bør sammen med lederen anføre, hvilke konkrete overvejelser der dannede grundlag for at undlade anmeldelse. Ud over de konkrete pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn bør dokumentationen indeholde alle oplysninger, der er nødvendige for at klarlægge hændelsesforløbet og strafansvaret. Beskrivelsen bør således indeholde bl.a. oplysninger om gerningssted, gerningsmand, vidner, offer, eventuelle skader og andre fysiske beviser, læge- eller skadestuerapport, arbejdsskadeanmeldelse mv.

Generelt formulerede betragtninger om pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn er ikke tilstrækkeligt og Erstatningsnævnet kan afvise at dispensere fra kravet om politianmeldelse, såfremt der ikke foreligger en fyldestgørende beskrivelse af episoden.

Nedenstående eksempel er fra Justitsministeriets vejledning i sager om forbrydelser mod plejepersonale, pædagoger, socialpædagoger, lærer og andre personalegrupper med særlige støtte- og omsorgsfunktioner mv.;

*En situation kunne være en demensramt beboer på et plejehjem, der øjensynligt uden nogen grund slår en social- og sundhedshjælper, der kommer ind på beboerens værelse.*

*Episoden anmeldes ikke, fordi arbejdsgiveren vurderer, at der foreligger konkrete pædagogiske og behandlingsmæssige hensyn i netop dette tilfælde. Det fremgår eksempelvis af vurderingen, at beboeren vil blive negativt påvirket af at blive konfronteret med sin handling ved en politiafhøring, og/eller at politianmeldelse vil have en skadelig effekt på beboerens begyndende accept af at være kommet på plejehjem. Erstatningsnævnet vil lægge dette til grund og dispensere fra kravet om politianmeldelse.*

*Nævnet kan derimod ikke dispensere, hvis arbejdsgiveren som baggrunden for ikke at politianmelde blot henviser til f.eks., at beboeren ikke er strafegnet eller ikke var klar over sin handling, da det ikke er konkrete og individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn.*

Center for Politik og Organisation vil være lederen behjælpelig med rådgivning i forhold til hvorvidt vi bør benytte dispensationsmuligheden ved en given episode, samt rådgivning i forhold til udarbejdelse af ovennævnte notat. Lederen skal ved disse dispensationssituationer rådgive medarbejderen i, at vedkommende kan søge erstatning efter offererstatningsloven, via Erstatningsnævnet hjemmeside under "Selvbetjening".

En detaljeret vejledning vil blive udarbejdet af Center for Politik og Organisation.