

Dette er en uddybende beskrivelse af, hvad man som arbejdsplads skal være opmærksom på ved en vurdering af, hvorvidt der skal foretages politianmelde af skadevolder ved hændelser med vold og trusler mod ansatte begået af beboere, pårørende, børn, forældre mv. Beskrivelsen indeholder hjælp til, hvad I på arbejdspladsen skal være opmærksomme på i dette tilfælde.

## **Delpolitik om håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler**

Personalepolitikens delpolitik angående håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler i Randers Kommune angiver, at dette ikke accepteres hverken i eller uden for de ansattes arbejdstid. Arbejdsgiveren (ledelsen) har derfor pligt til at forebygge og håndtere tilfælde af arbejdsrelateret vold og trusler, både i og uden for den ansattes arbejdstid.

### *Særligt omkring arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstid*

Forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstid har hovedsageligt relevans for arbejdspladser, hvor der også i arbejdstiden er risiko for at medarbejderne kan blive udsat for vold og trusler.

Det er den ansattes eget ansvar eventuelt at politianmelde tilfælde af arbejdsrelateret vold og trusler uden for arbejdstid. Lederen har dog pligt til at bistå med en given politianmeldelse i dette tilfælde. Dette forudsætter dog, at ledelsen af medarbejderen gøres bekendt med forholdet, og at den ansatte ønsker ledelsens bistand. Ledelsen har således ikke pligt til at være selvstændigt opsøgende omkring sådanne forhold.

## **Erstatning jf. arbejdsskadeloven og offererstatningsloven**

Hændelser med arbejdsrelateret vold og trusler mod ansatte i forbindelse med udførelse af arbejdet betragtes i udgangspunktet som en arbejdsskade. Anerkendelse samt udmåling af eventuel erstatning vil således ske i overensstemmelse med arbejdsskadesikringslovens rammer herfor.

Offererstatningsloven er en generel ordning under staten med henblik på at yde erstatning til ofre for forbrydelser, og offererstatningsloven er således ikke en del af arbejdsskadesystemet. Loven og muligheden for offererstatning kan dog være relevant, fordi skadelidte gennem offererstatningsloven kan opnå mulighed for erstatning for tabt arbejdsfortjeneste samt svie og smerte, hvilket ikke er dækket via arbejdsskadesikringsloven.

Ønsker skadelidte erstatning for eventuelle tab af en sådan karakter, kan der søges om dette ved Erstatningsnævnet jf. bestemmelserne i offererstatningsloven. De vigtigste betingelser for erstatning jf. offererstatningsloven er, at skaden skal være forvoldt ved en straffelovsovertrædelse, dels at denne lovovertrædelse som udgangspunkt skal være politianmeldt inden for 72 timer. Følgende citat fremgår af Erstatningsnævnets årsberetning fra 2014:

*"Kun hvor der er tale om en konkret hændelse, der udgør en klar overtrædelse af straffeloven fra f.eks. patientens/elevens side, kan tilskadekomsten dækkes efter offererstatningsloven. Det indebærer, at den strafbare handling skal være af en vis kvalificeret art, at handlingen skal være retsstridig, og at der skal foreligge fornødent forsæt (handlingen skal populært sagt være "villet"). Skader opstået inden for pleje-, behandlings- og undervisningssektoren, hvor der alene er tale om f.eks. småtjatteri eller almindelig modstand i forbindelse med en fastholdelsessituation, vil normalt ikke udgøre en strafbar handling, som kan medføre dækning efter offererstatningsloven"*

Endelig er der mulighed for at søge erstatning gennem betingelserne i erstatningsansvarsloven. Denne mulighed er dog ikke i fokus for dette skriv, men er beskrevet i den skematiske oversigt angående erstatningsmuligheder som findes i Arbejdsmiljøhåndbogen på Broen.

#### ***Fortsat mulighed for dispensation***

Der kan i lighed med tidligere praksis i Erstatningsnævnet dispenseres fra kravet om (rettidig) politianmeldelse, såfremt der foreligger skriftlig dokumentation for, at forholdene konkret taler imod en (rettidig) politianmeldelse grundet konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn.

En sådan skriftlig dokumentation forudsætter, at den ansvarlige leder udarbejder en konkret beskrivelse af episoden og redegør skriftligt for de konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn i den pågældende sag, som taler mod en politianmeldelse af skadevolder. Se

#### ***Ikke mulighed for dobbelterstatning***

Der kan ikke ydes dobbelterstatning, da man ifølge dansk erstatningsret kun kan opnå erstatning én gang per hændelse. Erstatningsydelser i forhold til samme tab, fx varigt men eller tab af erhvervsevne fra såvel arbejdsskadeforsikring og offererstatning kan således kun ydes i de tilfælde, hvor der forekommer en difference i erstatningsudmålingen.

### **Når hændelsen er sket – hvor skal den indberettes?**

Alle hændelser, der omfatter vold og trusler, skal indberettes som en arbejdsulykke i Insubiz X-net, hvorfra det automatisk tilgår kommunens Forsikringskontor, der varetager den videre sagsgang. Se mere i beskrivelsen af sagsgange ved anmeldelse af arbejdsskader, som findes i arbejdsmiljøhåndbogen på Broen.

Når hændelsen omfatter vold og trusler skal det endvidere vurderes, om der er grundlag for at politianmelde hændelsen, samt formålet med en sådan politianmeldelse.

Indberetning af hændelser med arbejdsrelateret vold og trusler som en arbejdsskade er obligatorisk, mens en eventuel politianmeldelse af altid skal ske på baggrund af en konkret vurdering. En politianmeldelse er aldrig en forudsætning eller afgørende for, hvorvidt en hændelse kan anerkendes som en arbejdsskade i henhold til arbejdsskadesikringsloven.

### **Vurdering af politianmeldelse i konkrete sager**

Når der udøves arbejdsrelateret vold eller trusler mod en medarbejder i arbejdstiden, er det væsentligt, at beslutningen om, hvorvidt der skal indgives politianmeldelse af skadevolderen, baseres på *en konkret vurdering af forholdene* i den enkelte sag.

En beslutning om at indgive af politianmeldelse ved vold og trusler må ikke bero på en generel vurdering af, at arbejdspladsen altid (eller aldrig) foretager en politianmeldelse ved vold og trusler mod ansatte, heller ikke med henvisning til skadevolders egenskab som enten mindreårig eller dement.

Hver enkelt episode skal vurderes ud fra de konkrete omstændigheder, herunder:

- om det er sagligt og relevant<sup>1</sup> at politianmelde skadevolder. Dette gælder især også politianmeldelse af mindreårige under den kriminelle lavalder, da børn under 15 år ikke kan straffes
- om en politianmeldelse overholder persondatalovens regler om videregivelse af oplysninger
- om der er begået en reel straffelovsovertrædelse eller overtrædelse af tilholdsloven
- om der, hvis anmeldelsen har til hensigt at sikre den ansatte mulighed for offererstatning jf. offererstatningsloven, alternativt vil være mulighed for at opnå dispensation i den konkrete sag grundet konkrete pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn

Er der ikke sket en straffelovsovertrædelse, skal hændelsen IKKE politianmeldes.

### **Politianmeldelse af mindreårige**

Kommuner bør generelt være varsomme med at anmelde mindreårige til politiet. Det fremgår af en udtalelse fra Folketingets ombudsmand den 25. november 2015 på foranledning af en konkret sag om politianmeldelse af en mindreårig i Halsnæs Kommune.

Kernen i sagen er, at myndigheder generelt bør være varsomme med politianmeldelse af børn, fordi mindreårige børn under 15 år ikke kan straffes. Da en politianmeldelse skal basere sig på et sagligt og relevant grundlag, vil der som hovedregel ikke være grundlag for at politianmelde mindreårige, med mindre særlige omstændigheder gør sig gældende. Dette kan for eksempel være, at henvendelse eller anmeldelse til politiet angående skadevolder indgår som led i SSP-samarbejdet.

Ombudsmanden udtaler dog supplerende hertil den 27. november 2015 ved at understrege, at politianmeldelse af mindreårige kan være sagligt og relevant, såfremt det er en betingelse for at medarbejderen kan opnå erstatning efter offererstatningsloven. Fordi det i forhold til at få tilkendt offererstatning er en klar betingelse, at der er begået en overtrædelse af straffeloven, må det være udgangspunktet, at politianmeldelse af en mindreårig med henblik på offererstatning kun finder sted, hvis handlingen i udgangspunktet ville være strafbar, såfremt skadevolder var over den kriminelle lavalder. Det bør dog til enhver tid vurderes, om der er grundlag for en dispensation fra kravet om politianmeldelse.

### **Ansvarlige og medvirkende ved politianmeldelse**

En medarbejder, der bliver udsat for eller truet med fysisk eller psykisk vold, meddeler straks episoden til den nærmeste leder. Det forventes herefter, at lederen synligt og konkret drager omsorg for medarbejderen og for medarbejderens kolleger.

Et led i dette arbejde er at indberette forløbet som arbejdsskade og vurdere, om der tillige skal foretages politianmeldelse. Denne vurdering foretages af lederen i samarbejde med den skadelidte, tillidsrepræsentanten eller arbejdsmiljørepræsentanten.

Det er altid lederens ansvar at håndtere hændelser med arbejdsrelateret vold og trusler. Det er dermed også ledelsens ansvar at træffe den endelige beslutning om, hvorvidt arbejdsrelateret vold og trusler mod en ansat skal anmeldes til politiet. Man bør dog være opmærksom på, at man vil have en ringe eller slet ingen sag, såfremt skadelidte ansatte ikke ønsker at medvirke i sagens videre forløb, herunder afhøringer.

---

<sup>1</sup> Jf. de almindelige forvaltningsretslige principper om saglighed, proportionalitet og sagsoplysning