*Til direktionen, centerchefer og ledere af driftsstederne,*

**Revideret notat om håndtering af sager om vold mod ansatte – i relation til offererstatningsloven[[1]](#footnote-1)**

Højesteret har den 4. september 2018 afsagt en principiel dom, som underkender Erstatningsnævnets praksisændring fra 2014[[2]](#footnote-2). Som følge heraf har vi revideret vores notat fra februar 2016.

Kort fortalt betyder højesteretsdommen, at det ikke længere kun er **individuelle og konkrete** – men nu også **generelle** - pædagogiske og behandlingsmæssige hensyn, som kan danne grundlag for dispensation fra kravet om politianmeldelse.

Da der ikke er kommet en ny vejledning fra Erstatningsnævnet efter højesteretsdommen fra september 2018, kan det dog ikke vides med sikkerhed hvor store krav Erstatningsnævnet vil stille til vurderingen af de pædagogiske og behandlingsmæssige hensyn i sagerne fremadrettet, så KL anbefaler fortsat at begrunde vurderingen konkret og individuelt, for at være på den sikre side.

Det er stadig vigtigt at huske, at rettidig politianmeldelse kan have betydning for medarbejdernes mulighed for at opnå erstatning efter offererstatningsloven. Det har derimod ikke nogen betydning for medarbejderens mulighed for at opnå arbejdsskadeserstatning. Arbejdsskader skal derfor håndteres og anmeldes som hidtil.

**Hvornår kan man få tilkendt offererstatning?**

En ansat har kun mulighed for at opnå erstatning i henhold til offererstatningsloven, hvis der er tale om en skade forvoldt ved en straffelovsovertrædelse (eller en overtrædelse af tilholdsloven). Inden vi vælger at politianmelde skal vi skal derfor vurdere, om der er en **rimeligt begrundet** mistanke om, at der er begået en straffelovsovertrædelse.

Det fremgår bl.a. af Erstatningsnævnets årsberetning fra 2014, at 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 fremgår herudover, at 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, normalt ikke vil udgøre en strafbar handling, som kan medføre dækning efter offererstatningsloven.

**Dispensation fra kravet om politianmeldelse**

Tilkendelse af offererstatning kræver som udgangspunkt, at forholdet anmeldes til politiet inden for 72 timer.

Erstatningsnævnet kan dog dispensere fra kravet om (rettidig) politianmeldelse, når forholdene taler for det i lyset af pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn.

For at kunne dokumentere hændelsesforløbet, og hvilke overvejelser om de pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn, der evt. ligger til grund for at undlade at anmelde hændelsen til politiet skal der skrives et notat. Notatet skal gemmes i Insubiz i forbindelse med, at den krænkende hændelse/arbejdsskaden registreres.

**Ishøj Kommunes holdning**

Ishøj Kommunes holdning er, at vi ønsker at forebygge at medarbejdere udsættes på vold på arbejdspladsen og sikre deres retsstilling bedst muligt, hvis de alligevel udsættes for vold. Derfor skal vold mod kommunens ansatte som udgangspunkt altid politianmeldes.

Omvendt ønsker vi ikke at anmelde borgere[[3]](#footnote-3) til politiet, hvis der ikke er grund til det.

Det er i den forbindelse værd at nævne, at vi som kommune (arbejdsgiver) *kan* foretage politianmeldelse, men at vi **ikke** har *pligt* til det. Herudover har medarbejderne også mulighed for selv at foretage politianmeldelse som privatpersoner.

**Sådan sker politianmeldelse i praksis**

Hvis I vurderer, at der er grundlag for at anmelde en hændelse til politiet, skal I sende et udkast til politianmeldelse til politianmeldelse (intet krav til format, men skal indeholde en nærmere beskrivelse af hændelsesforløbet samt kontaktoplysninger på leder) til cls@ishoj.dk (Center for Ledelse og Strategi), hvorefter Kommunaldirektørens sekretær sørger for det praktiske. Driftsstedet modtager efterfølgende en kopi af den fremsendte politianmeldelse.

Hvis I har spørgsmål til ovenstående, eller er i tvivl om hvorvidt en konkret sag bør politianmeldes, så er I velkommen til at kontakte HR-konsulenterne i Center for Ledelse og Strategi.

Sidsel Kloppenburg

Januar 2019

1. #  Lovbekendtgørelse 2014-11-18 nr. 1209 om erstatning fra staten til ofre for forbrydelser

 [↑](#footnote-ref-1)
2. Erstatningsnævnet havde før 2014 en lempelig praksis for at meddele dispensation fra kravet om politianmeldelse i sager, hvor pædagoger mv. udsættes for vold på deres arbejde. I 2014 ændrede nævnet denne praksis, således at dispensation kun blev meddelt, hvis konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn vedrørende skadevolderen talte imod politianmeldelse. [↑](#footnote-ref-2)
3. Begrebet borger er en fælles betegnelse for de mennesker, som medarbejderne kommer i kontakt med gennem deres arbejde, men som ikke er ansat i virksomheden. ”Borgere” omfatter bl.a. patienter, beboere, kunder, pårørende, brugere og elever. Kilde ”AT-Vejledning D 4.3-4 februar 2018 ”Vold”. [↑](#footnote-ref-3)