



Fremsat den 20. november 2018 af Jakob Sølvhøj (EL), Christian Juhl (EL), Finn Sørensen (EL), Karina Adsbøl (DF), Peter Kofod (DF), Peter Skaarup (DF), Kirsten Normann Andersen (SF), Karsten Hønge (SF) og Trine Torp (SF)

Forslag til folketingsbeslutning

om ansattes mulighed for fuld erstatning, når de har været udsat for vold på arbejdet

Folketinget pålægger regeringen at udarbejde en rapport om forskellige løsningsmodeller, der imødekommer ansattes mulighed for at få erstatning, når de har været udsat for vold på arbejdet. I forbindelse med udarbejdelsen af rapporten anmodes regeringen om at inddrage relevante eksperter og interesseorganisationer. Rapporten skal danne grundlag for

et lovforslag, der imødekommer ansattes mulighed for at få erstatning, når de har været udsat for vold på arbejdet, og for at få dækket udgifter i forbindelse med erstatningssagen. Regeringen skal fremsætte lovforslaget inden udgangen af folketingsåret 2018-19.

Bemærkninger til forslaget

Beslutningsforslaget er en delvis genfremsættelse af beslutningsforslag B 99, folketingsåret 2013-14, og B 79, folketingsåret 2014-15, 1. samling. (Der henvises til www.folketingstidende.dk, Folketingstidende 2013-14, sektion A, B 99 som fremsat, og Folketingstidende 2014-15, 1. samling, sektion A, B 79 som fremsat, sektion B, betænkning over B 79, og sektion F, møde 83 kl. 14:43).

Hvis en borger i Danmark bliver sparket, får nikket en skalle eller bliver slået ned på åben gade, kan vedkommende oftest regne med at få tilkendt erstatning via retssystemet, da der er tale om en strafbar handling i henhold til straffelovens regler. Det er offererstatningsloven (lovbekendtgørelse nr. 1209 af 18. november 2014), som sikrer muligheden for erstatning i disse sager.

På offentlige og private arbejdspladser rammes plejepersonale, pædagoger, socialpædagoger, lærere og andre personalegrupper med særlige støtte- og omsorgsfunktioner m.v. af udadreagerende adfærd i form af vold. Volden forårsages i flere tilfælde af borgere med psykiske og fysiske funktionsnedsættelser (udviklingshæmmede), mennesker med sindslidelser eller demens og borgere med sociale problemer, som ikke forstår konsekvensen af deres handlinger. Hvis man i forbindelse med sit arbejde udsættes for vold, er det mere komplekst at sikre retten til fuld erstatning, end hvis man udsættes for vold på åben gade, da arbejdsskadesikringsloven (lovbekendtgørelse nr. 216 af 27. februar 2017) ikke dækker alle erstatningskrav.

Erstatningsmuligheder

Statistikker viser, at f.eks. hver tredje socialpædagog er udsat for vold i løbet af 1 år. For social- og sundhedshjælper/-assistenter er det godt fire ud af ti medarbejdere, der udsættes for vold. Der er ingen tvivl om, at omfanget af vold mod ansatte er på et højt niveau. (Forskningscenter for arbejdsmiljø: »Arbejdsmiljø i Danmark«.)

Når en medarbejder er udsat for vold på jobbet, er der mulighed for at få erstatning via

- arbejdsskadesikringsloven og
- erstatningsansvarsloven (lovbekendtgørelse nr. 1070 af 24. august 2018), hvor erstatning kan tilkendes via
 - ansvarsforsikring,
 - Erstatningsnævnet eller
 - civilt søgsmål mod skadevolder.

Arbejdsskadesikringsloven

Arbejdsskadesikringsloven kompenserer den skadelidte med godtgørelse for varigt men, dækning af udgifter til behandling og medicin samt erstatning for tab af erhvervsevne.

Arbejdsskadeloven dækker ikke godtgørelse for svie og smerte eller tabt arbejdsfortjeneste. Det er heller ikke muligt at få refunderet udgifter til ødelagt tøj el.lign. Hvis skadelidte skal have dækket disse krav, er denne henvist til at søge

det resterende krav dækket i henhold til erstatningsansvarslovens regler.

Beskæftigelsesministeriet har i knap 4 år arbejdet på en arbejdsskadereform. I den forbindelse er der udarbejdet en rapport (»Et moderne arbejdsskadesystem – Anbefalinger til indsats og erstatning«, Ekspertudvalget om arbejdsskadeområdet, december 2014), hvor tabt arbejdsfortjeneste og godtgørelse for svie og smerte indgår som en anbefaling i kapitel 7.

Dog bør en stor reform af arbejdsskadesystemet undgås, idet en sådan løsning på dette aktuelle erstatningsproblem kan indebære en lang række af andre ændringer, der vil indebære forringelser for de skadelidte genret.

Erstatningsnævnet ved straffelovsovertrædelse

Hvis en episode er af en sådan karakter, at den er omfattet af straffeloven (lovbekendtgørelse nr. 1156 af 20. september 2018), jf. straffelovens § 119 (vold eller trussel om vold mod offentlig ansat), § 244 (vold) eller § 245 (grov vold), har den ansatte mulighed for at ansøge om erstatning hos Erstatningsnævnet ifølge offererstatningsloven.

Udgangspunktet for at få erstatning hos Erstatningsnævnet er, at hændelsen politianmeldes inden 72 timer. Det skal bemærkes, at på en arbejdsplads kan det være en udfordring at få anmeldt episoden inden for tidsrammen, særlig hvis der på arbejdspladsen er en aftale om, at det er ledelsen, der foretager politianmeldelsen, eller hvis episoden sker op til en weekend.

Der var tidligere mulighed for at få dispensation for politianmeldelse, hvis der var konkrete, individuelle og/eller behandlingsmæssige eller pædagogiske hensyn til borgeren, som talte imod en politianmeldelse. Dispensationsmuligheden er imidlertid siden 2014/2015 blevet tolket meget snævert i Erstatningsnævnet og er siden underkendt af Højesteret med dom af 4. september 2018 (»Praksisændring var uden hjemmel«, Sag 145/2017 på Højesterets hjemmeside). Det har medført, at de faglige organisationer rådgiver medlemmerne om at foretage politianmeldelse for at sikre medlemmerne muligheden for fuld erstatning – i tilfælde af et tab. Det har haft den konsekvens, at der er sket en kraftig stigning i antallet af politianmeldelser af vold, hvilket er en belastning for politikredsene, der i forvejen er udfordret på ressourcer.

Ifølge Nyt fra Danmarks Statistik, nr. 69, den 26. februar 2018, på Danmarks Statistiks hjemmeside er der fra 2016 til 2017 sket en stigning på over 20 pct. i antallet af politianmeldelser af vold mod offentligt ansatte (fra 4.319 til 5.253). Det er en stigning på knap 1.000 anmeldelser. Danmarks Statistik oplyser, at der er sket en fordobling af antallet af politianmeldelser sammenholdt med 2015.

Ifølge Danmarks Statistik blev der i andet kvartal 2013 anmeldt 755 tilfælde af vold mod offentligt ansatte. I tredje kvartal 2016 var antallet 1.365, og i andet kvartal 2018 var det steget til 1.666 politianmeldelser (Danmarks Statistik:

»Statistikbanken: Straf 10: Anmeldte forbrydelser efter overtrædelsesart«).

Efter den nye Højesteretsdom af 4. september 2018 er udgangspunktet for at sikre sig erstatning, hvis man har været udsat for vold eller trusler, fortsat, at episoden skal politianmeldes inden 72 timer. Nu kan der imidlertid dispenseres herfor, hvis den pågældende arbejdsplads har en politik, hvor man generelt ikke ønsker at politianmelde borgere/beboere som følge af behandlingsmæssige/pædagogiske hensyn. Enkelte episoder skal dog under alle omstændigheder anmeldes til politiet, eksempelvis grov vold eller vold foretaget af en domsanbragt.

Men mange – både offentlige og private – arbejdspladser, herunder institutioner og bosteder, har imidlertid ikke nogen udformet politik på området. Her bør den skadelidte derfor fortsat sørge for politianmeldelse af den pågældende borger inden 72 timer for at sikre sig retten til efterfølgende at søge erstatning, såfremt der er lidt et tab.

Det er problematisk, at man som ansat skal politianmelde alene for at sikre retten til fuld erstatning.

Hovedformålet med politianmeldelse, efterforskning og en mulig retssag er, at vi som samfund/skadelidt ønsker, at skadevolderen straffes på grund af den udførte gerning (retfærdighedsbetragtning). Imidlertid vil straf i langt de fleste tilfælde ikke være hovedformålet med politianmeldelse for den beskrevne målgruppe, da det ikke giver mening, enten fordi voldsudøveren ikke er egnet til straf, eller fordi vedkommende ikke er strafbar på grund af sin alder. Det problem, at retssystemet belastes med politianmeldelser og ansøgninger til Erstatningsnævnet i sager, hvis eneste formål er at sikre retten til fuld erstatning, bør kunne løses smidigere.

Ansvarsforsikring ved civilt søgsmål

Der er også ansatte, som udsættes for vold og udadregerende adfærd, hvor handlingen ikke er omfattet af straffeloven. Det er f.eks. slag, spark m.v., som sker i forbindelse med en magtanvendelse, eller hvis borgeren handler i affekt eller frustration i situationer, hvor borgeren stilles over for krav, som denne ikke kan overskue/honorere. Dermed er der ikke mulighed for at ansøge om erstatning via Erstatningsnævnet. Her er den eneste mulighed et civilt søgsmål mod den borger, som medarbejderen er ansat til at støtte og drage omsorg for, medmindre borgeren har en ansvarsforsikring.

Der er ingen regler for, at borgeren/arbejdspladsen skal have en ansvarsforsikring, der dækker borgerens ansvarspådragende adfærd mod de ansatte. Det er således op til den enkelte borger og/eller arbejdsplads at tage initiativ til at tegne en forsikring. Nogle borgere på botilbud har tegnet en sådan forsikring, f.eks. via Landsforeningen LEV.

I kommunerne er der i dag ikke mulighed for at tegne forsikring.

I et svar fra økonomi- og indenrigsministeren den 22. marts 2013 til Folketingets Retsudvalg (folketingsåret 2012-13, Retsudvalget, alm. del – svar på spm. 617) oplys-

es, at en kommune eller en region ikke kan tegne en ansvarsforsikring på vegne af borgere, som er visiteret til tilbud efter servicelovens bestemmelser, da dette vil være i strid med kommunalfuldmagten. Social- og indenrigsministeren gav i sit svar på spørgsmål 157 den 25. februar 2016 til Folketingets Social- og Indenrigsudvalg (folketingsåret 2015-16, Social- og Indenrigsudvalget, alm. del – svar på spm. 157) udtryk for, at man ikke ville give lovhjemmel til at dispensere for kommunalfuldmagten i dette tilfælde, og henviste til, at Beskæftigelsesministeriet ville genoptage drøftelserne om et moderne arbejdsskadesystem i 2016. Det argument synes ikke at være aktuelt længere.

Modsat vedtog Folketinget den 2. marts 2017 forslag til lov om ændring af lov om social service (lov nr. 237 af 15. marts 2017), så kommuner og regioner nu kan tegne ansvars- og ulykkesforsikringer, der dækker borgere, som yder en frivillig indsats i henholdsvis kommunen og regionen (§ 18 a i serviceloven). Den lovændring taler således for, at kommunalfuldmagten ikke (længere) er til hinder for, at i hvert fald kommunale arbejdsgivere kan sørge for at tegne en forsikring for de borgere, som bor på kommunale institutioner.

De manglende regler på området betyder, at ansatte i de tilfælde, hvor der ikke er nogen ansvarsforsikring, eller hvor der ikke er tale om en handling, som er omfattet af straffeloven, er henvist til at føre en civil retssag mod den skadevoldende borger.

En civil retssag er en uacceptabel løsning for de borgere, som i forvejen tilhører en udsat og sårbar gruppe. Et flertal af de borgere, som begår vold eller er udadreagerende, kan mentalt ikke overskue konsekvensen af deres handlinger.

Derudover stilles medarbejderne i et etisk dilemma, da man som ansat stadig skal drage omsorg for og støtte den borger, som sagsøges. Det udfordrer relationen mellem medarbejderen og borgeren eller den pårørende. Det kan skade udviklingsarbejdet, der er i iværksat for at støtte borgeren i at få kontrol over eget liv og skabe kvalitet i hverdagen. Det kan blive problematisk at samarbejde om udviklingen, støtten og omsorgen for borgeren, både i forhold til borgeren, de pårørende og kollegaerne.

Løsningsforslag

Med beslutningsforslaget pålægges regeringen at udarbejde en rapport over løsningsmodeller, som imødekommer ansattes mulighed for at få erstatning, når de har været udsat for vold på arbejdet. Nedenfor er oplyst forslag til fire forskellige løsningsmodeller, som er inspiration for det videre arbejde. Det skal bemærkes, at løsningsmodel 1) er udgiftsneutral, mens de øvrige tre modeller kræver finansiering.

- 1) En løsningsmodel er, at lovgiver som minimum etablerer lovhjemmel til, at offentlige arbejdsgivere kan tegne en ansvarsforsikring, som dækker skadevoldende adfærd begået mod de ansatte, og dermed sikrer de ansatte ret til fuld erstatning. Den model er kendt fra det private område (private opholdssteder og private børnehaver). Løsningsmodellen er udgiftsneutral for staten, da

det vil være en frivillig ordning. Forslagsstillerne opfordrer til, at det med denne løsningsmodel også undersøges, hvordan der kan skabes incitament til, at både private og offentlige arbejdsgivere tegner forsikring, ikke bare af hensyn til den ansatte, men også set ud fra et borgerperspektiv.

- 2) En mere vidtgående løsningsmodel er, at handlekommunen forpligtes til at tegne ansvarsforsikring for borgere, som kommunerne/regionen ifølge loven har pligt til at drage omsorg for. På det private område, hvor det kan være relevant at tegne ansvarsforsikring, skal arbejdsgiveren også forpligtiges til dette.
- 3) Kommuner og regioner og private arbejdsgivere forpligtes til at tegne en kollektiv forsikring for medarbejdere, som har en risiko for at blive udsat for vold på jobbet (udvidet erhvervsforsikring). Det drejer sig om plejepersonale, pædagoger, socialpædagoger, fængselsfunktionærer, lærere og andre personalegrupper med særlige støtte- og omsorgsfunktioner m.v.
- 4) Der etableres en kollektiv forsikringsordning i lighed med stormflodsforsikring. Alle bidrager med et lille beløb via f.eks. indboforsikringen (eller alle arbejdspladser bidrager med et ekstra beløb via arbejdsskadeforsikringen).

Med beslutningsforslaget pålægges regeringen at inddrage relevante eksperter og interesseorganisationer i arbejdet med udarbejdelse af en rapport om forskellige løsningsmodeller, der imødekommer ansattes mulighed for at få erstatning, når de har været udsat for vold på arbejdet. Rapporten skal dan-

ne grundlag for et lovforslag, som regeringen skal fremsætte inden udgangen af Folketingsåret 2018-19.

Relevante eksperter og interesseorganisationer kunne i den sammenhæng være:

- Advokatfirmaer, der har specialiseret sig i sådanne sager,
- Socialpædagogernes Landsforbund,
- Dansk Sygeplejeråd,
- Danmarks Lærerforening,
- BUPL,
- Dansk Socialrådgiverforening,
- Rigsadvokaten,
- Politiforbundet,
- Fængselsforbundet,
- Forsikring & Pension,
- Danske Regioner,
- Kommunernes Landsforening,
- DA,
- FOA,
- Fagbevægelses Hovedorganisation,
- LEV,
- SIND,
- Alzheimer Foreningen,
- Kriminalforsorgen,
- Danske Handicaporganisationer og
- Ældre Sagen.

Skriftlig fremsættelse

Jakob Sølvhøj (EL):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om ansattes mulighed for fuld erstatning, når de har været udsat for vold på arbejdet.

(Beslutningsforslag nr. B 46)

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets velvillige behandling.