



Folketingets Socialudvalg

Departementet

Holmens Kanal 22
1060 København K

Tlf. 3392 9300

Fax. 3393 2518

E-mail sm@sm.dk

Dato: 10. oktober 2012

SSK/ J.nr. 2012-5891

Under henvisning til Folketingets Socialudvalgs brev af 13. september 2012 følger hermed social- og integrationsministerens endelige svar på spørgsmål nr. 455 (SOU Alm. del).

Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Karin Nødgaard (DF).

Spørgsmål nr. 455:

"I tilfælde af at en plejer på et plejecenter forsvarer sig efter at være blevet angrebet fysisk af en beboer ved selv at handle fysisk over for beboeren, har den ansatte så ageret på en uacceptabel måde, og er dette fyringsgrund?"

Svar:

Jeg vil gerne starte med at tilkendegive, at det er vigtigt, at man på alle plejehjem sætter ind for at forebygge vold. Risikoen for vold kan reduceres betydeligt gennem passende foranstaltninger. Det kan eksempelvis være gennem forebyggelse og fælles politikker på arbejdspladsen om, hvordan man i fællesskab kan begrænse situationer med vold og trusler.

Ifølge straffelovens § 13, stk. 1, kan handlinger, der har været nødvendige for at modstå eller afværge et påbegyndt eller overhængende uretmæssigt angreb, være straffri. Det forudsætter dog, at afværgehandlingen ikke åbenbart må gå ud over, hvad der er forsvarligt. Der kan med andre ord ikke angives nøjagtige grænser for, hvilke handlinger der er straffrie, men straffrihed forudsætter, at handlingen aktuelt sker for at afværge et angreb.

Hovedreglen for magtanvendelsesreglerne i serviceloven er, at magtanvendelse ikke må finde sted. I en række nøje afgrænsede tilfælde kan det, som en undtagelse fra hovedreglen, tillades at anvende magt, hvis det primære formål er at afværge risikoen for eller forhindre yderligere personskaade.

Vedrørende afskedigelse af personale, der har anvendt fysisk magt, har Beskæftigelsesministeriet oplyst følgende:

”Der findes ikke særlig lovgivning, der regulerer afskedigelse af plejepersonale. Vurderingen af om der i en konkret situation vil kunne være tale om misligholdelse af et ansættelsesforhold, vil derfor afhænge af evt. regler og aftaler, og deres anvendelse i forhold til den konkrete hændelse.”

Ledelsen på det enkelte plejecenter må således i hvert enkelt tilfælde, hvor der er anvendt fysisk magt over for en beboer, vurdere, om en medarbejdes handlen er acceptabel.

Karen Hækkerup

/ Eva Pedersen