

Beskæftigelsesministeriet
Justitsministeriet
Finansministeriet

Kommissorium for arbejdsgruppe om afdækning af ansattes mulighed for fuld erstatning, når de udsættes for vold mv. på arbejdet

Oktober 2019

Formål

Med henblik på at forbedre ansattes mulighed for at få den erstatning, de er berettiget til, når de har været udsat for vold eller andre straffelovsovertrædelser i forbindelse med arbejdet nedsætter regeringen en tværministeriel arbejdsgruppe, der har til opgave at afdække problemstillingen og udarbejde forskellige mulige løsningsmodeller.

Baggrund

Hvis en ansat udsættes for vold mv. på arbejdet kan der søges erstatning efter arbejdsskadesikringsloven, ligesom der kan opnås erstatning efter de almindelige erstatningsregler, herunder erstatningsansvarsloven. Det afgørende for at være berettiget til ydelser efter arbejdsskadesikringsloven er, at det kan dokumenteres, at volden mv. har fundet sted som en del af den ansattes arbejde. Efter erstatningsansvarsloven er det derimod en forudsætning for erstatning eller andre ydelser efter loven, at der er en ansvarlig skadevolder.

En række erstatningsposter dækkes efter såvel erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven, men beregnings- og udbetalingsreglerne kan være forskellige. Det gælder for eksempel ansattes dækning af behandlingsudgifter, godtgørelse for varige mén og erstatning for tab af erhvervsevne. I disse tilfælde er arbejdsskadesikringsloven primær, hvilket vil sige, at den ansatte først skal rejse sit krav og have det afgjort efter arbejdsskadesikringsloven. Herefter kan der for de erstatningsposter, hvor de to loves beregnings- og udbetalingsregler er forskellige, rejses differencekrav om erstatning og godtgørelse efter erstatningsansvarsloven. Visse poster dækkes alene efter erstatningsansvarsloven, men ikke efter arbejdsskadesikringsloven, herunder erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og godtgørelse for svie og smerte.

Hvis der er tale om en straffelovsovertrædelse, kan der søges erstatning fra staten via Erstatningsnævnet efter offererstatningsloven. Det er som udgangspunkt en forudsætning for erstatning efter offererstatningsloven, at den ansatte politianmelder episoden. I de tilfælde, hvor der er tale om plejepersonale mv., kan der dog dispenseres fra anmeldelseskravet i situationer, hvor den manglende politianmeldelse er begrundet i generelle pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn på den pågældende institution mv.

Er forholdet ikke omfattet af straffeloven eller arbejdsskadesikringsloven, vil det kunne være nødvendigt for den ansatte i stedet at rejse et civilt søgsmål mod den, der har forvoldt skaden.

I beslutningsforslag nr. B 46, fremsat af EL, DF og SF i folketingssamlingen 2018-19, fremhæver forslagsstillerne konkrete problemstillinger ved de gældende

regler, som vurderes at vanskeliggøre ansattes mulighed for at få fuld erstatning, herunder særligt:

- at der stilles krav om politianmeldelse, hvis episoden er omfattet af straffeloven, hvilket kan sætte særligt omsorgspersonale i et moralsk dilemma, da de ansatte skal anmelde de mennesker, som de er ansat til at drage omsorg for.
- at offentlige arbejdsgivere (særligt kommunerne og regioner) ikke har mulighed for at tegne en ansvarsforsikring, der dækker borgerens ansvarspådragende adfærd i de tilfælde, hvor handlingen ikke er omfattet af straffeloven. Hvis den ansatte skal have erstatning efter erstatningsansvarsloven, er den ansatte derfor nødt til at rejse et civilt søgsmål mod borgeren, hvis borgeren ikke selv har en ansvarsforsikring eller ikke ønsker at anvende den.

I beslutningsforslaget nævnes fire løsningsforslag, der bl.a. omhandler muligheden for, at arbejdsgiver (f.eks. kommuner) tegner forsikringer.

Opgaver

Arbejdsgruppen skal udarbejde en rapport, der:

- Afdækker alle relevante gældende regler på området og deres sammenhæng, herunder en kortlægning af muligheden for at få erstatning, hvis man som ansat har været udsat for vold mv.
- Afdækker, hvorvidt og i hvilket omfang de nuværende regler udgør et problem for ansattes mulighed for at få adgang til erstatning, hvis de udsættes for vold mv. på arbejdet.
- Præsenterer mulige løsningsmodeller, der forbedrer ansattes mulighed for at opnå fuld erstatning, når de udsættes for vold mv. på arbejdet, herunder adresserer de løsningsforslag, der fremgår af beslutningsforslag nr. B 46.
- Belyse de økonomiske og administrative konsekvenser af de forskellige løsningsmodeller for både offentlige og private arbejdsgivere samt de samlede økonomiske konsekvenser for de offentlige finanser.

Der lægges ikke op til at udvide adgangen til erstatning.

Udgangspunktet for arbejdet og løsningsmodellerne er udgiftsneutralitet. I det omfang de løsningsmodeller, der afdækkes i rapporten, indebærer merudgifter for det offentlige, skal der foreslås konkret modgående finansiering.

Organisering og proces

Arbejdsgruppens medlemmer består af repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet, Justitsministeriet og Finansministeriet. Analysearbejdet gennemføres af arbejdsgruppen. Øvrige myndigheder vil blive inddraget i arbejdet efter behov. I forbindelse med udarbejdelsen af rapporten skal eksperter og organisationer desuden inddrages, herunder dem, der er nævnt i beslutningsforslag nr. B 46.

Beskæftigelsesministeriet varetager formandskabet og sekretariatsfunktionen for arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen afrapporterer til ØU i foråret 2020 med henblik på fremsættelse af lovforslag i folketingsåret 2020/2021. Arbejdsgruppens rapport oversendes til Beskæftigelsesudvalget og Retsudvalget.