

MAJ 2022

# B46 Erstatning for vold på arbejdspladsen

ARBEJDSGRUPPENS VURDERINGER AF MULIGE LØSNINGSMODELLER

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

## Indhold

1.	Indledning .....	3
1.1	Arbejdsgruppens sammensætning og afsæt .....	4
2.	Overblik over løsningsmodeller.....	5
3.	Typen af sager – hvem og hvor mange?.....	5
3.1.	Vold og voldsomme hændelser.....	5
3.2.	Hvem og hvor mange udsættes for vold mv. på arbejdet.....	6
3.2.1.	Anmeldte voldelige arbejdsulykker .....	7
3.2.2.	Branche og stilling .....	8
3.2.3.	Tilkendelse af arbejdsskadeerstatning .....	9
3.3.	Vurdering af omfanget .....	10
4.	Mulighed for fuld erstatning når ansatte har været udsat for vold mv. på arbejdet .....	11
4.1.	Reglerne for erstatning efter arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven .....	11
4.1.1.	Arbejdsskadesikringsloven .....	11
4.1.2.	Erstatningsansvarsloven .....	11
4.2.	Samspillet mellem erstatningssystemerne.....	13
5.	Udfordringer ift. at opnå erstatning for ansatte, der har været udsat for vold mv. på arbejdet .....	15
5.1.	Barrierer for fuld erstatning ved vold, som er omfattet af straffeloven .....	15
5.2.	Barrierer for fuld af erstatning for hændelser, som ikke er omfattet af straffeloven .....	16
5.3.	Et komplekst system med flere spor.....	17
5.4.	Identificerede barrierer for fuld erstatning.....	18
6.	Løsningsmodeller.....	19
6.1.	Det nuværende forsikringsmarked .....	19
6.2.	Analyse af løsningsmodeller fra beslutningsforslag nr. B 46.....	20
6.2.1.	Offentlige arbejdsgivere kan tegne en frivillig ansvarsforsikring for borgere (model 1).....	21
6.2.2.	Det offentlige som handlemyndighed og relevante private arbejdsgivere forpligtes til at tegne en ansvarsforsikring for visse borgere (model 2) .....	24
6.2.3.	Arbejdsgivere forpligtes til at tegne en kollektiv ulykkesforsikring for visse ansatte (model 3) .....	26
6.2.4.	Etablering af en kollektiv forsikringsordning i lighed med stormflodsordningen (model 4).....	29
6.2.5.	Undtagelsesbestemmelse fra kravet om politianmeldelse (model 5).....	31
6.3	Samlet oversigt over økonomiske konsekvenser.....	32
7.	Anbefalinger til videre arbejde .....	33

Bilagsoversigt:

- Bilag 1: Notat med statistisk redegørelse for arbejdsulykker efter udsættelse for vold eller trusler i perioden 2015-2021
- Bilag 2: Notat om erstatningsreglerne i arbejdsskadesikringsloven
- Bilag 3: Notat om erstatningsreglerne i erstatningsansvarsloven og offererstatningsloven
- Bilag 4: Notat om samspil mellem reglerne i arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven
- Bilag 5: Notat om den kommunale fuldmagt
- Bilag 6: Beslutningsforslag nr. B 46
- Bilag 7: Kommissorium for arbejdsgruppen
- Bilag 8: Eksempel på sagsforløb

## 1. Indledning

Folketinget afgav den 27. februar 2019 beretning over beslutningsforslag nr. B 46 om ”*Forslag til folketingsbeslutning om ansattes mulighed for fuld erstatning, når de har været udsat for vold på arbejdspladsen.*”

Af beslutningsforslaget fremgår det, at der i praksis er en række barrierer for, at ansatte – særligt ansatte med en pleje- eller omsorgsfunktion – der udsættes for vold eller en voldsom hændelse, får fuld erstatning.

En ansat, som udsættes for vold eller en voldsom hændelse på sit arbejde, kan i mange tilfælde være berettiget til erstatning efter både arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven. I arbejdsskadesikringsloven har arbejdsgiver et objektivt ansvar for skader sket i forbindelse med arbejdet, mens erstatning efter erstatningsansvarsloven er afhængig af, at der er en ansvarlig skadevolder.

Det fremgår af beslutningsforslaget, at barriererne for erstatning bl.a. drejer sig om offererstatningslovens krav om politianmeldelse for at kunne opnå erstatning fra staten efter erstatningsansvarsloven via Erstatningsnævnet. Politianmeldelse kan sætte den ansatte, som har en omsorgsmæssig relation til skadevolder, i et dilemma, som kan resultere i, at den ansatte undlader at politianmelde episoden. Det bemærkes i beslutningsforslaget, at det kan være ubehageligt for den ansatte at skulle politianmelde den person, som de er ansat til at drage omsorg for f.eks. børn eller mennesker med psykisk handicap. Hvis hændelsen fx ikke er omfattet af straffeloven, vil den ansatte, for at kunne opnå erstatning efter erstatningsansvarsloven, skulle anlægge et civilt søgsmål mod den borger, som den ansatte har til opgave at støtte og drage omsorg for, hvis borgeren ikke har en ansvarsforsikring, der dækker. Skadevolder i disse sager, hvor der er en pædagogisk eller behandlingsmæssig relation, er sjældent i stand til at betale erstatningen. Det betyder, at den ansatte ikke får den erstatning, de er berettiget til efter erstatningsansvarsloven.

Regeringen nedsatte på baggrund af beslutningsforslaget en tværministeriel arbejdsgruppe med henblik på at undersøge, hvordan ansatte lettere sikres fuld erstatning, når de har været udsat for vold eller en voldsom hændelse i forbindelse med arbejdet.

Arbejdsgruppen har afdækket de relevante gældende erstatningsretlige regler på området og deres samspil samt udfoldet de barrierer, som er skitseret i beslutningsforslaget. Arbejdsgruppen har ligeledes vurderet nedenstående modeller, som på forskellig vis har til hensigt at sikre den ansatte erstatning via en forsikring tegnet af eller finansieret af arbejdsgiver.

- Model 1: Offentlige arbejdsgivere får mulighed for at tegne ansvarsforsikring, som dækker borgerens skadevoldende adfærd
- Model 2: Det offentlige som handlemyndighed og visse private arbejdsgivere forpligtes til at tegne ansvarsforsikring for nogle borgere
- Model 3: Visse offentlige og private arbejdsgivere forpligtes til at tegne en kollektiv ulykkesforsikring for nogle ansatte
- Model 3A: Offentlige arbejdsgivere får mulighed for at tegne en kollektiv ulykkesforsikring for nogle ansatte
- Model 4: Alle arbejdsgivere forpligtes til at tegne en kollektiv forsikring i lighed med en stormflodsordning for nogle ansatte
- Model 5: Der indføres en undtagelsesbestemmelse til kravet om politianmeldelse i offererstatningsloven.

Fire af løsningsmodellerne stammer fra beslutningsforslaget og arbejdsgruppen har derudover identificeret to supplerende modeller. Modellerne vurderes at imødekomme nogle af de barrierer, som ansatte kan opleve ift. at opnå erstatning, når de har været udsat for vold på arbejdet.

Den første model 3A er et alternativ til de modeller, der er skitseret i beslutningsforslaget. Det drejer sig om at indføre en ordning, hvor arbejdsgiveren får mulighed for at tegne en ulykkesforsikring til ansatte, der dækker erstatningsposterne i erstatningsansvarsloven, herunder erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og tab af erhvervsevne. Den anden model 5 supplerer de andre skitserede modeller og indebærer, at det præciseres i offererstatningsloven, at der i visse tilfælde vil kunne undtages fra krav om politianmeldelse.

For alle ansatte, der udsættes for vold på arbejdet, kan det nuværende system forekomme ulogisk og uoverskueligt, fordi én hændelse behandles som to erstatningssager, ved forskellige myndigheder og/eller instanser og efter forskellige regelsæt. Arbejdsgruppen peger derfor afslutningsvist på, at man vil kunne se på, om der er forhold, hvor det er hensigtsmæssigt i højere grad at ensrette arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven i forhold til personer, der har ret til erstatning m.v. efter begge love, herunder både for ansatte, der udsættes for vold på arbejdet – og for andre ansatte, hvor arbejdsskaden indebærer to erstatningssager.

## 1.1 Arbejdsgruppens sammensætning og afsæt

Regeringen nedsatte i oktober 2019 en tværministeriel arbejdsgruppe med henblik på at forbedre ansattes mulighed for at få den erstatning, de er berettiget til, når de har været udsat for vold eller voldsomme hændelser på deres arbejde. Arbejdet udspringer af beslutningsforslag nr. B 46. Arbejdsgruppen har haft til opgave at:

- Afdække alle relevante gældende regler på området og deres sammenhæng, herunder at kortlægge mulighederne for at få erstatning, hvis man som ansat på arbejdet har været udsat for vold mv.
- Afdække, 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.
- Præsentere mulige løsningsmodeller, der forbedrer ansattes mulighed for at opnå fuld erstatning, når de udsættes for vold mv. på arbejdet, herunder adressere de løsningsforslag, der fremgår af beslutningsforslag nr. B46.
- 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.

Udgangspunktet for arbejdsgruppens arbejde og løsningsmodellerne er udgiftsneutralitet. Der lægges ikke op til at udvide adgangen til erstatning.

Den tværministerielle arbejdsgruppe har bestået af repræsentanter fra Beskæftigelsesministeriet (sekretariat), Justitsministeriet og Finansministeriet. Analysearbejdet er endvidere gennemført med inddragelse af andre relevante myndigheder, herunder Social- og Ældreministeriet og Erhvervsministeriet. Arbejdsgruppen har desuden inddraget interessenter i arbejdet. Den 26. februar 2020 blev der afholdt interessentmøde i Beskæftigelsesministeriet, hvor eksperter og organisationer gav deres input til arbejdsgruppens arbejde.

Kommissorium for arbejdsgruppen fremgår af bilag 7.

## 2. Overblik over løsningsmodeller

I nedenstående Boks 1 findes et overblik over løsningsmodeller, samt arbejdsgruppens vurdering og skøn over økonomiske konsekvenser. Ved de frivillige ordninger er der ikke udregnet et skøn over økonomi, da det afhænger af, i hvilket omfang ordningen vil blive anvendt.

### Boks 1. Overblik over løsningsmodeller – fra beslutningsforslag B 46 og arbejdsgruppen

Løsningsmodeller	Vurdering af modellen
<b>Model 1.</b> Offentlige arbejdsgivere (kommunale, regionale og statslige arbejdsgivere) får mulighed for at tegne ansvarsforsikring, som dækker borgeres skadevoldende handlinger mod ansatte.	Hvis de offentlige arbejdsgivere benytter muligheden, vil modellen lette adgangen til fuld erstatning for ansatte, der arbejder med de forsikrede borgere. Det er dog usikkert, i hvilket omfang de offentlige arbejdsgivere vil benytte sig af muligheden for at tegne en ansvarsforsikring for disse borgere.
<b>Model 2.</b> Det offentlige som handlemyndighed og [visse private arbejdsgivere] forpligtes til at tegne en ansvarsforsikring, der dækker borgeres skadevoldende handlinger mod ansatte.	Modellen vil lette adgangen til fuld erstatning for ansatte, der arbejder med de forsikrede borgere.
<b>Model 3.</b> Visse offentlige arbejdsgivere (kommunale, regionale og statslige arbejdsgivere) og private arbejdsgivere forpligtes til at tegne en kollektiv forsikring for nogle ansatte.	Modellen vil lette adgangen til fuld erstatning for ansatte, der arbejder med omsorgsfunktioner, og som arbejdsgiver får pligt til at tegne kollektiv ulykkesforsikring for.
<b>Model 3A</b> Offentlige arbejdsgivere (kommunale, regionale og statslige arbejdsgivere) får mulighed for at tegne en kollektiv forsikring for nogle ansatte.	I det omfang offentlige arbejdsgiverne benytter muligheden, vil modellen lette adgangen til fuld erstatning for de forsikrede ansatte, som arbejder med omsorgsfunktioner. Det er dog ligesom ved model 1 usikkert, i hvilket omfang offentlige arbejdsgiverne vil benytte sig af muligheden for at tegne en ansvarsforsikring for disse borgere.
<b>Model 4.</b> Alle arbejdsgivere forpligtes til at tegne en kollektiv forsikring i lighed med stormflodsordningen for en afgrænset gruppe af ansatte.	Modellen vil lette adgangen til fuld erstatning for alle ansatte, der arbejder med omsorgsfunktioner, men det vil være atypisk at etablere en forsikringsordning, hvor alle arbejdsgivere betaler til en ordning, der kun kommer en afgrænset gruppe til gode.
<b>Supplerende model:</b>	
<b>Model 5.</b> Undtagelsesbestemmelse til kravet om politianmeldelse i offererstatningsloven.	Forslaget kan mindske usikkerheden om, hvornår sager skal politianmeldes.

Anm: Angivelse af merudgifter for det offentlige er i model 2 og 3 inkl. mindredgifter svarende til 20,1 mio.kr. i Erstatningsnævnet. Udgifter angivet inkl. administrative udgifter.

## 3. Typen af sager – hvem og hvor mange?

Afsnittet kommer med eksempler på den type af vold og voldsomme hændelser, som ansatte kan blive udsat for på arbejdet. Derudover skønnes i afsnittet over, hvor mange ansatte der oplever at blive udsat for vold eller en voldsom hændelse på arbejdet, og i hvilke brancher det typisk sker.

### 3.1. Vold og voldsomme hændelser

De voldelige episoder, som ansatte udsættes for på arbejdet, kan f.eks. være slag, spark, bid og kasten med ting mod eksempelvis p-vagten, politimanden eller stewardessen. På omsorgs- og plejeområdet kan skadevolderen f.eks. være en udadreagerende specialskoleelev, en beboer på et socialt bosted eller en ældre dement. Her begås volden ofte i afmagt og på grund af skadevolders manglende forståelse for egen situation.

Hvis skadevolderen har forsæt til – dvs. har til hensigt – at begå den pågældende handling, f.eks. at slå den ansatte, vil hændelsen som udgangspunkt være **omfattet af straffeloven**. Imidlertid kan ansatte også blive udsat for voldsomme hændelser, som **ikke er omfattet af straffeloven**. På pleje- og omsorgsområdet vil skadevoldere indimellem af forskellige årsager, f.eks. voldsom adfærd, blive udsat for fastholdelse eller magtanvendelse fra de ansatte med henblik på at beskytte skadevolderen selv, andre beboere eller de ansatte. I sådanne situationer kan det ske, at den ansatte kommer til skade, når skadevolderen i et forsøg på at komme fri uforvarende rammer den ansatte med en arm eller en fod. I sådanne situationer vil der typisk ikke være tale om en straffelovsovertrædelse, da skadevolderen ikke har forsæt til at begå handlingen.

## 3.2. Hvem og hvor mange udsættes for vold mv. på arbejdet

Det er forbundet med betydelige vanskeligheder at finde frem til et konsolideret skøn over omfanget af personer, der er omfattet af nærværende problematik. Alt efter om man søger oplysninger om omfanget hos politiet, hos Erstatningsnævnet eller i arbejdsskadesystemet, fremstår omfanget forskelligt. Der er som udgangspunkt tre datakilder til antal ansatte, der udsættes for vold på arbejdet:

- Sager i Erstatningsnævnet
- Sager anmeldt til politiet
- Arbejdsskadesager i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES)

Arbejdsgruppen vurderer, at et skøn over omfanget af personer må tage afsæt i en delmængde af de hændelser, der bliver anmeldt til politiet, sammenholdt med sager oprettet i henholdsvis Erstatningsnævnet og i arbejdsskadesystemet.

Nedenfor i tabel 1 vises antallet af anmeldte sager hos hhv. politiet og Erstatningsnævnet vedrørende vold eller trusler om vold mod offentligt ansatte.

**Tabel 1: Antal oprettede sager hos politiet og i Erstatningsnævnet**

	2017	2018	2019	2020	2021
Politiet: Vold mod en person i offentlig tjeneste	2.423	2.162	2.029	1.953	2064
Erstatningsnævnet: Overtrædelser af straffelovens §§ 119-121 (vold og trusler mod offentligt ansatte)	144	170	239	204	251

Kilde: Tal fra POLSAS/qlikView<sup>1</sup> samt Erstatningsnævnet.

Af tabellen fremgår det, at der i årene fra 2017 til 2021 i gennemsnit er blevet anmeldt omkring 2.100 tilfælde til politiet vedrørende vold mod en person i offentlig tjeneste mv., mens der er blevet oprettet omkring 150-250 sager i Erstatningsnævnet. Der har været tale om en stigning i perioden fra 144 i 2017 til 251 sager i 2021. Stigningen i antallet af oprettede sager i Erstatningsnævnet i perioden skal bl.a. ses i sammenhæng med Højesterets dom af 4.

<sup>1</sup> Gerningskode 70307. Kriminalitet pr. 1.11.2021. Det bemærkes, at opgørelserne er baseret på tal fra politiets sagsstyringssystem (POL-SAS). Opgørelserne er derfor behæftet med en vis usikkerhed, da POLSAS er et journaliserings- og sagsstyringssystem og ikke et egentligt statistiksystem. Det bemærkes, at opgørelsen er baseret på dynamiske data, hvilket betyder, at opgørelsen ikke er endelig. Således vil der kunne ske ændringer afhængigt af tidspunktet for udtrækket af oplysningerne i opgørelsen, idet der f.eks. kan forekomme efterregistreringer.

september 2018 (se også afsnit 4.1.2.1), og det vurderes, at niveauet fremover vil ligge nogenlunde svarende til 2021 – det vil sige omkring 250 sager om året.<sup>2</sup>

Det formodes, at årsagen til den store forskel på antallet af sager mellem hændelser anmeldt til politiet og sager oprettet i Erstatningsnævnet er, at kun en mindre del af de hændelser, der anmeldes til politiet, forårsager følger i et omfang, der vil kunne begrunde et krav efter erstatningsansvarsloven. Hovedparten af de hændelser, der er anmeldt til politiet, medfører således ikke en sag i Erstatningsnævnet. Det må endvidere formodes, at voldsomme hændelser, som ikke er omfattet af straffeloven, kun i mindre grad bliver oprettet som sag i Erstatningsnævnet og selvsagt heller ikke anmeldes til politiet.

På den baggrund er det arbejdsgruppens vurdering, at mange voldelige arbejdsulykker aldrig oprettes i Erstatningsnævnet, idet der ikke er tale om en strafbar hændelse, men blot en utilsigtet voldelig hændelse i forbindelse med f.eks. en magtanvendelsessituation. Det vurderes ligeledes, at der er situationer, hvor offentligt ansatte ikke anmelder hændelserne, fordi de står i en loyalitetskonflikt i forhold til de borgere, de er ansat til at drage omsorg for.

### 3.2.1. Anmeldte voldelige arbejdsulykker

Det vurderes, at et skøn over omfanget af personer, der vil kunne rejse erstatningskrav mv. efter overtrædelse af straffelovens §§ 119-121 eller via et civilt søgsmål på grund af en skade opstået efter en voldsom (men ikke strafbar) hændelse, må tage afsæt i antallet af sager oprettet i Erstatningsnævnet sammenholdt med sager anmeldt til arbejdsskadesystemet. Det er således vurderingen, at langt de fleste relevante hændelser registreres i anmeldesystemet for arbejdsulykker.

I nedenstående tabel 2 præsenteres det gennemsnitlige antal anmeldte voldelige arbejdsulykker i perioden 2019 til 2020 i de brancher, der forsimplet kan betegnes som offentlige (uanset at der også er privatansatte i disse brancher). Det vil i denne sammenhæng sige *socialområdet*, *sundhedsområdet*, *uddannelsesområdet* og *anden offentlig service* (herunder politi og fængsler).<sup>3</sup> Disse fire brancher er kendetegnet ved primært at omfatte ansatte i det offentlige og i selveje-sektoren, og den lille gruppe af privatansatte i disse branchegrupper udfører primært opgaver på vegne af det offentlige. Derfor vil disse fire brancher benævnes ”de offentlige brancher” i denne rapport. En voldelig arbejdsulykke er i denne sammenhæng en ulykke, der skyldes vold eller trusler fra borgere, klienter, patienter eller kolleger.<sup>4</sup>

Opgørelsen er fordelt efter, hvilket fravær anmelderen (typisk arbejdsgiver) forventede på tidspunktet for anmeldelsen. Det vurderes, at de tal, som indgår i tabellen, er nogenlunde retvisende for hvor mange personer ansat med omsorgsopgaver, der årligt udsættes for vold, og som i forskelligt omfang kan have krav på erstatning mv. efter enten erstatningsansvarsloven eller arbejdsskadesikringsloven.

---

<sup>2</sup> Der er en generel stigende tendens for antal oprettede sager i Erstatningsnævnet på cirka 6 pct. om året, og det forventes, at antallet af sager oprettet vedrørende overtrædelse af strfl. §§ 119-121 vil følge samme mønster. I denne sammenhæng er derfor estimeret med et gennemsnitlige stabilt niveau, som fremover vil være på 250 sager.

<sup>3</sup> Her er anvendt Arbejdstilsynets hovedgrupperinger i ti forskellige grupper.

<sup>4</sup> Kategorierne ”Vold fra dyr” og ”Vidne til vold” er udeladt af statistikken.



Tabel 2: Anmeldte arbejdsulykker efter en voldelige hændelse i offentlige brancher, gennemsnit om året i perioden i 2019-2020

Uarbejdsdygtighed som følge af ulykken	Antal
Uarbejdsdygtighed mindre end 1 dag	7.575
Uarbejdsdygtighed 1-3 dage	669
Uarbejdsdygtighed 4 - 6 dage	224
Uarbejdsdygtighed 7 - 13 dage	196
Uarbejdsdygtighed 14 - 20 dage	110
Uarbejdsdygtighed mindst 21 dage, men mindre end én måned	46
Uarbejdsdygtighed mindst én måned, men mindre end tre måneder	127
Uarbejdsdygtighed mindst tre måneder, men mindre end seks måneder	29
Permanent uarbejdsdygtighed eller seks måneders uarbejdsdygtighed og derover.	20
Ulykker med dødelig udgang	1
Uarbejdsdygtighed uoplyst	148
<b>I alt</b>	<b>9.142</b>

Kilde: Total EASY (det vil sige samtlige registreringer i det elektroniske anmeldesystem, som deles af Arbejdstilsynet og AES)

Af tabellen fremgår det, at der årligt anmeldes op omkring 9.000 arbejdsulykker i arbejdsskadesystemet, hvor anmelderen angiver, at årsagen til arbejdsskaden skyldes en voldsrelateret hændelse, og hvor den skadelidte er ansat inden for en af de førnævnte offentlige brancher. Hovedparten (i alt 7.174) af de anmeldte arbejdsulykker, som skyldtes vold, medfører ikke fravær. I 1.419 tilfælde om året i perioden fra 2019 til 2020 var der imidlertid fravær på mindst 1 dag (og op til permanent uarbejdsdygtighed eller seks måneders uarbejdsdygtighed og derover). I princippet kan der efter alle disse tilfælde rejses et krav efter erstatningsansvarsloven (som minimum for svie og smerte).

### 3.2.2. Branche og stilling

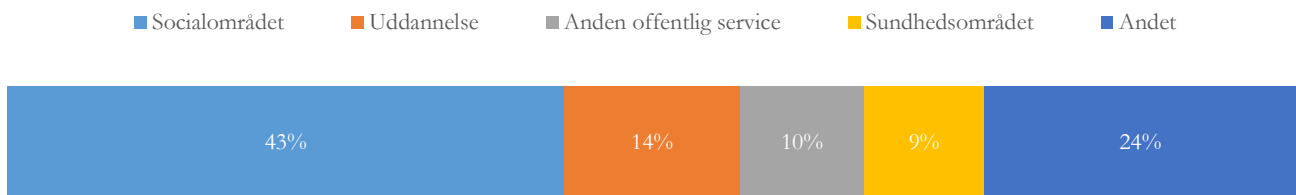
I størstedelen af tilfældene videregives arbejdsskadeanmeldelsen fra forsikringsselskaberne/de selvforsikrede enheder<sup>5</sup> ikke til Arbejdsmarkedets Erhvervsforsikring (AES), der behandler arbejdsskadesager. Dette skyldes primært, at der ikke er følger, der vil kunne give ret til ydelser efter arbejdsskadesikringsloven. Der oprettes dog cirka 800-1.000 arbejdsskadesager om året relateret til vold hos AES, hvoraf cirka 45 pct. anerkendes som en arbejdsulykke. Der er således siden den 1. marts 2015<sup>6</sup> oprettet omkring 5.300 sager i arbejdsskadesystemet relateret til vold. Af disse er cirka 2.600 sager blevet anerkendt (per den 1. marts 2022)

Som det fremgår nedenfor af figur 1, drejer det sig i væsentligt omfang om personer, der er ansat inden for en af de offentlige brancher. Cirka 75 pct. af alle oprettede voldsrelaterede ulykkessager i arbejdsskadesystemet vedrører en ansat fra en af disse branchegrupper.

<sup>5</sup> Staten er selvforsikret, mens kommuner og regioner har mulighed for at være selvforsikrede. Alle private arbejdsgivere har (med ganske få undtagelser) pligt til at tegne arbejdsulykkeforsikring hos et forsikringsselskab. De fleste anmeldte ulykker kommer i første omgang til forsikringsselskaberne/de selvforsikrede enheder og oversendes kun til AES, hvis der er længerevarende sygdom, eller hvis der er udsigt til ydelser efter loven (typisk godtgørelse for varigt mén og erstatning for tab af erhvervssevne).

<sup>6</sup> Det blev den 1. marts 2015 muligt at registrere i EASY om en arbejdsulykke var en følge af en voldelig hændelse.

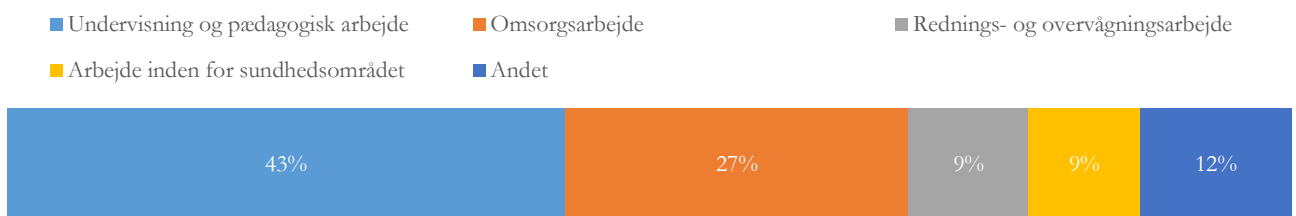
**Figur 1. Oprettede sager relateret til vold fordelt på branchegruppe i perioden fra 1. marts 2015 til 1. marts 2022<sup>7</sup>.**



Kilde: Data fra AES

I figur 2 nedenfor vises oprettede sager efter voldelige arbejdsulykker inden for en af de fire offentlige branche-grupper fordelt på stillingstype.

**Figur 2 Oprettede sager i en af de offentlige brancher fordelt på stilling i perioden fra 1. marts 2015 til 1. marts 2022**



Kilde: Data fra AES

Af figuren fremgår det, at næsten 80 pct. af de personer fra en offentlig branche, der har fået oprettet en arbejdsskadesag på baggrund af en voldsrelateret hændelse, er ansat med *Undervisning og pædagogisk arbejde*, *Omsorgsarbejde* eller *Arbejde inden for sundhedsområdet*. Personer ansat med *Rednings- og overvågningsarbejde* (her specielt politi og fængselspersonale) tegner sig for cirka 9 pct. af alle oprettede sager. 90 pct. af alle ansatte, der har været udsat for en voldsrelateret hændelse inden for en offentlig branche arbejder således med en af disse 4 stillingskategorier, og arbejder med omsorg i et eller andet omfang.

### 3.2.3. Tilkendelse af arbejdsskadeerstatning

Der er siden marts 2015 anerkendt cirka 2.600 arbejdsskadesager som følge af en voldsrelateret hændelse, heraf cirka 2.000 sager vedrørende en ansat i en af ovenstående fire hovedbranche-grupper. De anerkendte sager fordeler sig forholdsmæssigt i branche-grupper og stillingstyper svarende til figur 2 og 3. Af disse havde cirka 950 personer ansat i en af de offentlige brancher ved udgangen af september 2021 fået tilkendt godtgørelse for varigt mén og/eller erstatning for tab af erhvervsevne efter arbejdsskadesikringsloven. Af tabel 3 fremgår det, at varigt mén i 523 af tilfældene er blevet tilkendt til en ansat inden for socialområdet (55 pct.), mens tab af erhvervsevne i 135 af sagerne er tilkendt til en person i samme brancheundergruppe (det vil sige i hen ved to-tredjedele af alle tilfældene).

**Tabel 3. Tilkendt godtgørelse for varigt mén eller erstatning for tab af erhvervsevne i perioden fra 1. marts 2015 til 1. marts 2022**

<sup>7</sup> Andet dækker over uoplyste og andre branche-grupper herunder detailhandel og transport.

	Antal sager med tilkendelse af godtgørelse for varigt mén	Gennemsnitlig tilkendt méngrad	Antal sager med tilkendt erstatning for tab af erhvervsevne	Gennemsnitlig erhvervsevnetabsprocent
Socialområdet	523	9%	135	51%
Sundhedsområdet	138	10%	33	43%
Uddannelse og forskning	132	9%	28	49%
Anden offentlig service	143	10%	23	63%
<b>I alt</b>	<b>936</b>	<b>10%</b>	<b>219</b>	<b>51%</b>

Kilde: Udarbejdet af AT på baggrund af data fra AES

Af de anerkendte sager skønnes det med usikkerhed, at der årligt er cirka 150 sager, hvor den skadelidte tilkendes godtgørelse for varigt mén, og cirka 50 sager, hvor skadelidte tillige tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne.<sup>8</sup>

### 3.3. Vurdering af omfanget

Forskellige skadelidte vil i forskellige situationer kunne rejse forskellige krav efter forskellig lovgivning. Enhver vurdering af det reelle omfang hviler således på et usikkert grundlag.

Alle skadelidte med fravær på én dag eller mere vil kunne rejse krav om *godtgørelse for svie og smerte*. Dette sker enten via en anerkendt sag i Erstatningsnævnet eller via et civilt søgsmål, såfremt der er en ansvarlig skadevolder (f.eks. en udadreagerende anbragt person, der i afmagt under en magtanvendelse påfører en ansat i offentlig tjeneste en skade). Det drejer sig principielt om cirka 1.400 – 1.500 personer om året svarende til antallet af personer i en offentlig branche med fravær fra arbejde som følge af en voldelig hændelse.

Alle skadelidte med længerevarende fravær, der på én eller anden måde påvirker indtjeningen, vil kunne rejse krav om *erstatning for tabt arbejdsfortjeneste*. Dette sker enten via en anerkendt sag i Erstatningsnævnet eller via et civilt søgsmål. Det drejer sig skønsmæssigt om op til 250 mennesker om året, hvilket svarer til en delmængde af antallet af personer med en sag i Erstatningsnævnet samt et antal personer, der har været udsat for en voldsom – men ikke strafbar – hændelse. Det vurderes dog, at antallet nok snarere ligger et sted imellem omkring 50 personer og 250 personer årligt – hvor førstnævnte antal svarer til antallet af personer, der får tilkendt erstatning for tab af erhvervsevne efter arbejdsskadesikringsloven. At antallet ligger et sted i dette interval skyldes, at mange ansatte i de fire offentlige brancher har ret til løn under sygdom. Der opstår derfor først et krav på erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte på et tidspunkt bliver afskediget og overgår til sociale ydelser. Dog vil nogle personalegrupper i en periode, hvor de er sygemeldt med løn, kunne gøre krav på tabt arbejdsfortjeneste på grund af mistede forskudt-tidstillæg.

Nogle kommer efter en lang sygeperiode tilbage på arbejdsmarkedet – måske i en anden branche – og uden et varigt erhvervsevnetab, men omkring 50 personer årligt vil have et varigt erhvervsevnetab i ethvert erhverv, hvilket berettiger dem til en *erstatning for erhvervsevnetab* efter arbejdsskadesikringsloven og måske også efter erstatningsansvarsloven, i form af et såkaldt differencekrav. Et differencekrav kan rejses både i Erstatningsnævnet og i et civilt søgsmål direkte mod skadevolder.

<sup>8</sup> Der forventes en stigning i antallet af anerkendte sager blandt de cirka 5.300 oprettede sager i perioden siden marts 2015, i takt med at sagerne færdigbehandles. Der forventes derfor også en stigning i antallet af sager, der får tilkendt godtgørelse og/eller erstatning efter loven, men det vurderes, at det årlige gennemsnitlige antal sager med godtgørelse/erstatning nogenlunde har fundet et stabilt niveau.

Det vurderes samlet, at op imod 1.500 personer om året kan være berettiget til erstatning som følge af voldsrelaterede hændelser, men at det kun vil være en mindre del af dem, at det drejer sig om erstatning for længerevarende sygeforløb eller erhvervsevnetab.

## 4. Mulighed for fuld erstatning når ansatte har været udsat for vold mv. på arbejdet

Afsnittet beskriver reglerne om erstatning efter hhv. arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven, herunder beskrives samspillet mellem erstatningssystemerne.

Reglerne om erstatning efter arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven er nærmere beskrevet i rapportens bilag 2 og 3. Samspillet mellem de enkelte erstatningsposter og beregnings- samt udbetalingsregler i arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven er beskrevet i bilag 4. Der henvises hertil for mere detaljerede beskrivelser.

### 4.1. Reglerne for erstatning efter arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven

#### 4.1.1. Arbejdsskadesikringsloven

Arbejdsskadesystemets primære formål er at sikre, at borgere med en arbejdsskade får en økonomisk erstatning som følge af en arbejdsskade. Fundamentet for arbejdsskadelovgivning er arbejdsgivernes objektive arbejdsskadeansvar, som indebærer, at arbejdsgiver er erstatningsansvarlig for skader opstået i forbindelse med arbejdet, uanset om der er en ansvarlig skadevolder eller ej. Private arbejdsgivere har (med ganske få undtagelser) pligt til at tegne en arbejdsulykkesforsikring i et forsikringsselskab mod de økonomiske følger af arbejdsulykker, mens offentlige arbejdsgivere har mulighed for at være selvforsikrede. For erhvervssygdomme har både private og offentlige arbejdsgivere pligt til at betale bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Det er forsikringsselskabet eller Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der udbetaler erstatningen, når Arbejdsmarkedets Erhvervssikring har truffet afgørelse og udmålt erstatning mv. i en arbejdsskadesag.

Arbejdsgivere har pligt til at anmelde arbejdsulykker, mens læger og tandlæger har pligt til at anmelde erhvervssygdomme. Skadelidte selv og fagforeninger m.fl. kan også anmelde arbejdsskader. I tilfælde af at ulykken eller sygdommen kan anerkendes som en arbejdsskade, vurderer Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, om skaden har medført varige følger, og om der derfor skal udbetales erstatning mv.

#### 4.1.2. Erstatningsansvarsloven

Erstatningsansvarsloven indeholder dansk rets almindelige regler om udmåling af erstatning for forskellige former for tab, som en skadelidt efter omstændighederne har krav på at få dækket, når den pågældende er blevet påført en personskade. Loven indeholder således de nærmere regler om, hvilke poster der på baggrund af en forvoldt personskade skal betales erstatning for, og hvordan erstatningsbeløbene beregnes.

Erstatningsansvarsloven regulerer ikke spørgsmålet om, hvilke betingelser der skal være opfyldt, for at der foreligger et erstatningsansvar. Disse betingelser er udviklet i retspraksis. Det er således en forudsætning for anvendelsen af lovens regler, at der er en skadevolder, der er ansvarlig for skaden i henhold til de almindelige erstatningsretlige regler (bl.a. culpereglen, hvilket betyder, at skadevolderen for at være ansvarlig skal have handlet uagtsomt eller forsætligt eller undladt at handle) eller regler i særlovgivningen (f.eks. reglerne om objektivi ansvar efter færdselsloven). Derudover skal de almindelige erstatningsbetingelser i øvrigt være opfyldt. Der henvises til nærmere beskrivelse i bilag 3.

## 4.1.2.1. Offererstatningsloven – erstatning til personer, der har været udsat for vold

Når skadelidtes erstatningskrav udspringer af en straffelovsovertrædelse som f.eks. vold, kan der efter offererstatningsloven søges erstatning fra staten via Erstatningsnævnet. Der er tale om en statslig garantiordning, som sikrer, at skadelidte får erstatning for sit tab, uden at skadelidte er forpligtet til at forfølge kravet mod skadevolder. Ordningen fungerer på den måde, at staten, såfremt betingelserne i offererstatningsloven er opfyldte, udbetaler erstatningen og efterfølgende som udgangspunkt retter et regreskrav mod skadevolder.

For at gøre brug af garantiordningen er det en betingelse, at skadelidte har anmeldt lovovertrædelsen til politiet inden 72 timer. Såfremt Erstatningsnævnet anerkender skaden som omfattet af offererstatningsloven, opgøres erstatningen på baggrund af de almindelige erstatningsretlige regler efter erstatningsansvarsloven.

Erstatningsnævnet foretager ved behandlingen af en ansøgning en vurdering af, om betingelserne for at opnå erstatning efter offererstatningsloven er opfyldt, herunder om der er tale om en straffelovsovertrædelse. Hvis det ved dom er fastslået, at skaden er sket som følge af en straffelovsovertrædelse, lægger nævnet dette til grund. Hvis skadelidtes krav på erstatning og godtgørelse fra skadevolderen er afgjort ved dom, yder Erstatningsnævnet som udgangspunkt erstatning i overensstemmelse med det beløb, der er fastsat ved dommen.

I tilfælde af at der ikke føres en straffesag mod gerningspersonen, kan Erstatningsnævnet foretage en vurdering af, hvorvidt der foreligger en straffelovsovertrædelse. Vurderingen foretages på baggrund af Højesterets præmisser i dom af 17. oktober 2017 (U.2018.491H). Nævnet vil således vurdere, at der er tale om en straffelovsovertrædelse, ”når den objektive gerning klart bærer præg af at høre til dem, der tilregnes en normal gerningsperson som forsætlig.”

## Mulighed for dispensation fra krav om politianmeldelse efter Højesterets dom fra 2018

Det er ifølge offererstatningsloven muligt for Erstatningsnævnet at fravige kravet om politianmeldelse, hvis forholdene taler for det. Erstatningsnævnet havde før 2014 en lempelig praksis for at meddele dispensation fra kravet om politianmeldelse i sager, hvor plejepersonale 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. Praksisændringen blev offentliggjort i juni 2015.

I 2018 (U.2018.3697H) underkendte Højesteret Erstatningsnævnets praksisændring i en sag, hvor Erstatningsnævnet havde afslået en ansøgning om erstatning fra en ansat på en institution for unge, hvor en 14-årig elev havde taget halsgreb på den pågældende ansatte, som ikke anmeldte episoden til politiet.

Erstatningsnævnet afslog i den konkrete sag den ansattes ansøgning om erstatning efter offererstatningsloven, fordi nævnet fandt, at den manglende politianmeldelse ikke var begrundet i konkrete, individuelle pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn vedrørende skadevolderen. Højesteret fandt bl.a., at Erstatningsnævnets praksisændring i 2014 var uden hjemmel i loven, og at nævnet derfor var forpligtet til – som efter den tidligere praksis – at dispensere, også i tilfælde hvor den manglende politianmeldelse er begrundet i *generelle* pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn *på den pågældende institution*.

Som en konsekvens af dommen har Erstatningsnævnet genindført den tidligere praksis fra før 2014. Erstatningsnævnet dispenserer derfor i dag i vidt omfang fra kravet om politianmeldelse i sager, hvor plejepersonale mv. udsættes for en straffelovsovertrædelse på deres arbejde, når den manglende politianmeldelse er begrundet i generelle pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn på den pågældende institution mv.

Hvis skadelidte er blevet opfordret af sin arbejdsgiver til at indgive politianmeldelse, og skadelidte har modsat sig dette, vil der dog fortsat kunne meddeles afslag på dispensation fra anmeldelseskravet.

**Ansvarsforsikring eller civilt søgsmål – erstatning til personer, der har været udsat for hændelser, der ikke er omfattet af straffeloven ("magtanvendelsessituation")**

Hvis der er tale om en voldsom hændelse, som ikke udgør en straffelovsovertrædelse, vil følgerne heraf ikke være omfattet af offererstatningsloven, og der vil ikke kunne opnås erstatning fra staten via Erstatningsnævnet. Den ansatte kan i stedet opfordre skadevolder til at anmelde skaden til sit ansvarsforsikringsselskab. Det vil dog i nogle tilfælde være nødvendigt for den ansatte at rejse et civilt søgsmål mod den, der har forvoldt skaden, for at få dækket sit tab. Dette vil gælde i tilfælde, hvor skadevolder ikke har en ansvarsforsikring eller ikke ønsker at gøre brug af den.

Vilkårene for en ansvarsforsikring er aftalebestemt. Skadevolders ansvarsforsikring dækker dog som udgangspunkt i de situationer, hvor der kan siges at være tale om et uheld, og hvor de øvrige almindelige forsikringsbetingelser er opfyldt. Det betyder, at de typiske ansvarsforsikringer dækker handlinger begået ved simpel eller grov uagtsomhed. Det kunne efter omstændighederne f.eks. være skader forvoldt af et slag i forbindelse med en magtanvendelsessituation.

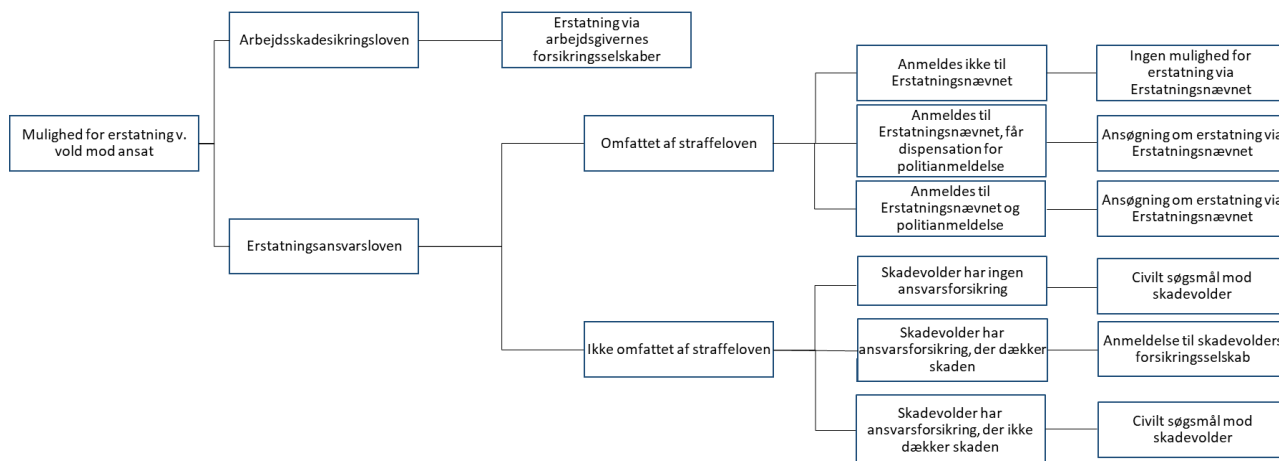
I de situationer, hvor der er tale om en handling begået med forsæt, dækker en ansvarsforsikring normalt ikke. Der kan dog være undtagelser fra udgangspunktet, hvis skadevolder er et barn under 14 år eller en person med en psykisk funktionsnedsættelse, f.eks. sindssygdom, åndssvaghed, forbigående sindsförvirring eller lignende tilstand, som medfører manglende evne til at handle fornuftsmæssigt.

Hvis skadevolderen har en ansvarsforsikring, som Erstatningsnævnet har en formodning om vil dække den konkrete hændelse, vil nævnet henvise skadelidte til at rette sit krav mod forsikringsselskabet. Det skyldes, at det i offererstatningsloven er bestemt, at den statslige garantiordning ikke dækker krav, som dækkes af skadevolder selv eller dennes forsikring.

### 4.2. Samspejlet mellem erstatningssystemerne

For at opnå erstatning efter både arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven skal ansatte, der har været udsat for vold eller en voldsom hændelse på deres arbejde, have deres sag behandlet ved forskellige myndigheder eller instanser og efter forskellige regelsæt. Mulighederne for erstatning efter de to regelsæt er illustreret i Figur 3 nedenfor.

**Figur 3: Illustration over muligheden for erstatning, når den ansatte har været udsat for vold eller en voldsom hændelse på arbejdet.**



En række erstatningsposter dækkes både efter arbejdsskadesikringsloven og efter erstatningsansvarsloven. Det drejer sig om erstatning for tab af erhvervsevne, godtgørelse for varigt mén, forsørgertabserstatning (mv.) og udgifter til behandling, men beregnings- og udbetalingsreglerne er for nogle af erstatningsposterne forskellige, jf. tabel 4.

Arbejdsskadesikringsloven er primær, hvilket betyder at den ansatte først skal have behandlet sin sag hos arbejdsskademyndighederne i medfør af arbejdsskadesikringsloven, inden der kan rejses et krav efter erstatningsansvarsloven for så vidt angår de erstatningsposter, som er omfattet af både arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven, og hvor beregnings- og udbetalingsreglerne er forskellige. Det drejer sig især om krav på erstatning for tab af erhvervsevne, hvor skadelidte i en del tilfælde vil kunne rejse et yderligere krav efter erstatningsansvarsloven – et såkaldt differencekrav. Differencen opstår bl.a. som følge af, at erstatning for tab af erhvervsevne efter arbejdsskadesikringsloven beregnes på baggrund af 83 pct. af skadelidtes årsløn. I erstatningsansvarsloven foretages beregningen på baggrund af den fulde årsløn. Samtidig er der i arbejdsskadesikringsloven indsat et maksimum for årslønnen, hvilket i 2022 er på 570.000 kr. I erstatningsansvarsloven er der ikke noget maksimum for årslønnen, men der er dog et maksimum for den samlede erstatning for et erhvervsevnetab. Beløbet er i 2022 på 9.978.000 kr. Der er også forskel på, hvor længe der udbetales erstatning efter de to regelsæt, idet erstatning for tab af erhvervsevne efter arbejdsskadesikringsloven kun udbetales frem til pensionsalderen, hvorimod erstatning for tab af erhvervsevne efter erstatningsansvarsloven ikke er afhængig af pensionsalderen, men til gengæld reduceres som følge af skadelidtes alder<sup>9</sup>. Det hænger sammen med, at der er forskel på, hvordan den såkaldte kapitaliseringsfaktor er sammensat, hvilket medfører forskelle i de udbetalte erstatninger. Kapitaliseringsfaktoren anvendes ved beregning af engangserstatninger. Efter erstatningsansvarsloven udbetales erstatning for tab af erhvervsevne altid som en kapitalerstatning, hvilket kun delvist er tilfældet efter arbejdsskadesikringsloven. Se nærmere herom i bilag 4.

Krav på dækning af behandlingsudgifter, der også vil være dækket efter begge regelsæt, skal på samme vis i første omgang rejses under arbejdsskadesagen, inden der vil blive taget stilling til eventuel yderligere dækning i henhold til erstatningsansvarsloven.

<sup>9</sup> Kapitaliseringsfaktoren er altid 10, uafhængigt af personens alder og forventede pensionsalder. Til gengæld foretages i erstatningsansvarsloven aldersreduktion efter det fyldte 29. år. Det faktiske kapitaliseringsfaktor er dog aldrig mindre end 3.

Der er dog også en række erstatningsposter, som kun dækkes efter erstatningsansvarsloven, og hvor Erstatningsnævnet eller forsikringsselskabet umiddelbart kan træffe afgørelse uden at afvente afgørelsen i arbejdsskadesagen. Det drejer sig om godtgørelse for svie og smerte samt erstatning for tabt arbejdsfortjeneste. Ophør af erstatning for tabt arbejdsfortjeneste efter erstatningsansvarsloven afventer dog ofte afgørelse om erhvervsevnetab i arbejdsskadesagen.<sup>10</sup>

Tabel 4 viser, hvilke erstatningsposter der er dækket efter hhv. arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven, samt om der er forskel på måden erstatningerne udregnes. Se nærmere i bilag 4.

**Tabel 4. Erstatning efter arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven**

Erstatningsposter	Arbejdsskadesikringsloven	Erstatningsansvarsloven	Beregningsregler
Erstatning for tab af erhvervsevne	Ja	Ja	Forskellige
Godtgørelse for varigt mén	Ja	Ja	Ens
Behandlingsudgifter	Ja	Ja	For nogle udgifter ens for andre forskellige
Tabt arbejdsfortjeneste	Nej	Ja	-
Forsørgertabserstatning (m.v.)	Ja	Ja	Mindre forskelle
Godtgørelse for svie og smerte	Nej	Ja	-

## 5. Udfordringer ift. at opnå erstatning for ansatte, der har været udsat for vold mv. på arbejdet

I dette afsnit skitseres de barrierer en ansat, der har været udsat for vold eller en voldsom hændelse på arbejdet, kan opleve ift. at opnå erstatning. Derudover beskriver afsnittet, hvordan systemet, hvor en erstatningssag kører ved flere myndigheder og instanser, kan opleves komplekst for ansatte, der udsættes for vold eller en voldsom hændelse på arbejdet.

### 5.1. Barrierer for fuld erstatning ved vold, som er omfattet af straffeloven

Hvis der er tale om en **straffelovsovertrædelse**, kan Erstatningsnævnet dispensere fra kravet om, at hændelsen skal politianmeldes inden for 72 timer i de sager, hvor der er pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn på den pågældende institution, der taler imod politianmeldelsen, jf. afsnit 4.1.2.1. Selve kravet om politianmeldelse af skadevolder er dermed som udgangspunkt *ikke* en hindring for at skadelidte, der er ansat på sådanne institutioner, kan opnå erstatning efter erstatningsansvarsloven.

<sup>10</sup> Hvis erstatning for tab af erhvervsevne i arbejdsskadesystemet tilkendes med tilbagevirkende kraft opstår ofte den situation, at der for en periode er udbetalt både erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og erstatning for erhvervsevnetab.



Der eksisterer dog – bl.a. på grund af de praksisændringer, der har været på området, jf. afsnit 4.1.2.1 – fortsat usikkerhed om dispensationsadgangen, og flere skadelidte opfordres derfor af f.eks. advokater og fagforeninger til for en sikkerheds skyld at politianmelde skadevolder. Det blev bl.a. påpeget på det interessentmøde, som blev afholdt med eksperter og praktikere den 26. februar 2020 i Beskæftigelsesministeriet. Denne usikkerhed kan stille den ansatte, der har en pædagogisk eller behandlingsmæssig relation til skadevolder, i et dilemma, som kan medføre, at den ansatte undlader at forfølge sit krav efter erstatningsansvarsloven.

I sager, hvor der ikke indgives politianmeldelse, vil det være Erstatningsnævnet, som skal tage stilling til, hvorvidt der er tale om en straffelovsovertrædelse. Det indebærer, at en skadevolder kan opleve, at en offentlig myndighed tager stilling til, at en handling som vedkommende har begået, udgør en straffelovsovertrædelse, uden at sagen har været behandlet ved en domstol.

Når en sag ikke er anmeldt til politiet, foreligger der ikke politiakter til brug for Erstatningsnævnets vurdering af, om der er begået en straffelovsovertrædelse. Vurderingen afhænger dermed af beskrivelsen af hændelsen i arbejds-skadesagen. Da der ikke foreligger afhøringsrapporter i arbejdsskadesagen, kan det således være vanskeligt for den skadelidte at løfte bevisbyrden for, at der er begået en straffelovsovertrædelse. Det kan være en barriere ift. at opnå erstatning. Erstatningsnævnet har ikke registreringer på antallet af ansøgninger der afvises, fordi skadelidte ikke kan løfte bevisbyrden.

Det kan også være et dilemma for den skadelidte ansatte, at skadevolderen, som den ansatte har en pædagogisk eller behandlingsmæssig relation til, i forlængelse af afgørelsen typisk vil blive mødt med regreskrav, som kan have et betydeligt omfang, i nogle tilfælde i en størrelsesorden af flere mio. kroner.

### 5.2. Barrierer for fuld af erstatning for hændelser, som ikke er omfattet af straffeloven

Hvis der er tale om **en hændelse, som ikke er omfattet af straffeloven**, kan den ansatte ikke opnå erstatning efter offererstatningsloven.

Når det vurderes, at hændelsen ikke er omfattet af straffeloven, f.eks. fordi sparket eller slaget er sket i forbindelse med en magtanvendelsessituation, og der er tale om et uheld, kan den ansatte rejse et krav over for skadevolder eller over for skadevolders eventuelle forsikringsselskab. Det er dog ikke altid, at skadevolder har en ansvarsforsikring. Samtidig gjorde flere deltagere på interessentmødet opmærksom på, at de oplevede, at selvom udgangspunktet i forsikringsaftaleloven er, at forsætlige handlinger begået af børn under 14 år eller personer med psykisk funktionsnedsættelse er dækket af ansvarsforsikringen, så ses det ofte fraveget i policerne. Det betyder i flere tilfælde, at den skadelidte er nødt til at anlægge et civilt søgsmål mod skadevolder for at få sit krav efter erstatningsansvarsloven dækket. Det kan være vanskeligt for skadelidte at træffe beslutning om at føre et civilt søgsmål mod skadevolder – særligt hvis den skadelidte er ansat til at drage omsorg for en resourcesvag skadevolder.

Derudover kan der være en økonomisk barriere for den ansatte, bl.a. fordi det ikke er muligt at søge omkostningsdækning hos den ansattes egen retshjælpsforsikring, da disse forsikringer ikke dækker i sager om ansættelsesforhold (herunder arbejdsskader). Den ansattes mulighed for omkostningsdækning til sagen er derfor alene at søge fri proces. For at kunne opnå fri proces, forudsætter det bl.a., at nogle økonomiske betingelser er opfyldt, herunder i form af en indkomst under et vist beløb, som reguleres hvert år. I 2022 er indkomstgrænsen 348.000 kr. Såfremt den ansatte har en ægtefælle eller samlever, er grænsen for husstandsindkomsten på 442.000 kr. Beløbsgrænserne forhøjes med 60.000 kr. for hvert hjemmeboende barn under 18 år, hvor der er forsørgelsespligt.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2021/2124>

Samtidig kan den ansatte – efter at have fået medhold i et civilt søgsmål – opleve ikke at modtage den tilkendte erstatning, fordi skadevolder ikke er i stand til at betale. Flere deltagere på interessentmødet fremhævede i den forbindelse, at ansatte, på trods af medhold i et civilt søgsmål, kan opleve ikke at få deres krav dækket, f.eks. hvis skadevolder er et barn eller en multihandicappet, som ikke kan betale den idømte erstatning.

## 5.3. Et komplekst system med flere spor

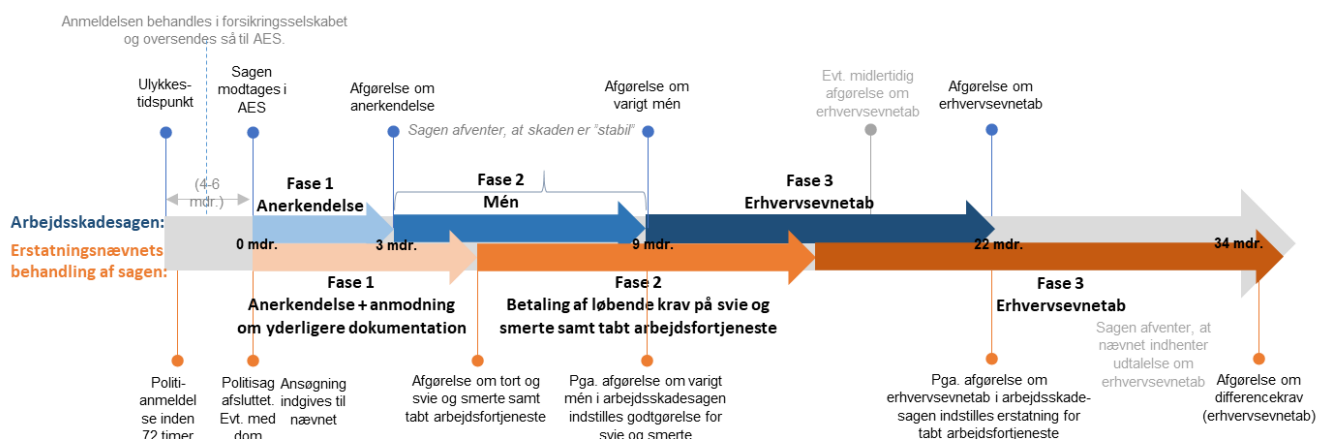
Når der er tale om en straffelovsovertrædelse, skal den ansatte, der udsættes for vold mv. på arbejdet, have sin sag behandlet ved to forskellige myndigheder for at opnå erstatning efter begge regelsæt.

Arbejdsskadesagen behandles hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og med mulighed for anke til Ankestyrelsen. Erstatningen opgøres i medfør af arbejdsskadesikringsloven, som dog ikke yder dækning for svie og smerte, tabt arbejdsfortjeneste og tort.

Voldsoffersagen behandles hos Erstatningsnævnet, hvor erstatningen opgøres i medfør af erstatningsansvarsloven. Dækningen efter denne lov er sekundær i forhold til dækningen i arbejdsskadesagen, hvilket især får betydning for de erstatningsposter, som er dækket efter begge regelsæt. Når en ansat, der er blevet udsat for vold på arbejdet, f.eks. har krav på behandlingsudgifter og erstatning for erhvervsevnetab, må den ansatte først afvente, at disse krav er færdigbehandlet i arbejdsskadesagen, inden den ansatte eventuelt kan tilkendes yderligere erstatning for de samme poster af Erstatningsnævnet. Samtidig afventer arbejdsskadesagen en endelig afklaring i beskæftigelsessystemet.

Forløbet i sager, hvor den ansatte har været udsat for vold mv. på arbejdet, kan illustreres således:

**Figur 4. Illustration af sagsforløb for ansatte udsat for vold mv. på arbejdet**



Et system med to spor sikrer, at ansatte kan opnå erstatning både efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven, når arbejdsskaden skyldes en ansvarlig skadevolder. Det kan dog være vanskeligt for den ansatte at gennemskue deres forløb, fordi skadesbehandlingen følger to parallelle spor. Særligt kan det være svært at forstå, at flere af de samme erstatningsposter behandles ved begge myndigheder, men beregnes forskelligt, ligesom den ene myndighed i nogle tilfælde skal afvente den anden myndigheds stillingtagen.

Set fra den ansattes perspektiv må det væsentlige være at opnå fuld erstatning for skaden og inden for rimelig tid. Da den ansattes sag skal behandles ved to forskellige myndigheder, kan det medføre, at den ansatte kan opleve en længere sagsbehandlingstid ved Erstatningsnævnet, end hvis sagen udelukkende havde været indbragt for nævnet. Det skyldes, at nævnet typisk må afvente en endelig afgørelse om erhvervsevnetabet i arbejdsskadesagen, inden der kan indhentes en vejledende udtalelse fra Patienterstatningen eller Arbejdsmarkedets Erhvervssikring om erhvervsevnetabet i henhold til erstatningsansvarsloven (se illustration heraf i figur 4). Da behandlingen hos Patienterstatningen eller Arbejdsmarkedets Erhvervssikring forlænger den samlede sagsbehandlingstid med cirka 12 måneder, vil den ansatte skulle vente tilsvarende længere tid, inden sagen hos Erstatningsnævnet kan afsluttes helt. Den beskrevne forlængede sagsbehandlingstid vil gøre sig gældende i erhvervssygdomsager, hvor selve vurderingen af erhvervsevnetabsprocenten er forskellig som følge af, at sagen ved Erstatningsnævnet i de fleste tilfælde kun angår følgerne efter én hændelse begået af én skadevolder, mens erhvervssygdomsagen omhandler følgerne efter en række af hændelser ofte begået af flere skadevoldere. Derudover vurderes erhvervsevnetabet forskelligt efter de to regelsæt i sager, hvor den ansatte, der har været udsat for vold mv. på arbejdet, efter arbejdsskaden er visiteret til fleksjob, jf. bilag 4. I begge de nævnte eksempler indhenter Erstatningsnævnet en udtalelse fra Patienterstatningen eller Arbejdsmarkedets Erhvervssikring vedrørende erhvervsevnetabet i henhold til erstatningsansvarsloven, inden der kan træffes afgørelse om erstatning herfor (differencekravet).

Erstatningsnævnets afgørelser kan ikke indbringes for en administrativ rekursmyndighed, men kan indbringes for domstolene.

## 5.4. Identificerede barrierer for fuld erstatning

Nedenstående tabel 5 viser de identificerede barrierer for, at ansatte opnår fuld erstatning, efter de har været udsat for vold eller en voldsom hændelse på arbejdet. Herudover fremgår det af tabellen, om barrieren vurderes at gælde for alle ansatte, som udsættes for vold mv. på arbejdet, eller om barrieren kun vurderes at berøre ansatte, der har en behandlingsmæssig eller pædagogisk relation til skadevoldende borgere.

**Tabel 5. Identificerede barrierer for fuld erstatning**

	Ansatte med pædagogisk eller behandlingsmæssig relation	Andre ansatte
Ansatte kan opleve at stå i et etisk dilemma ift. at skulle politianmelde skadevolder.	Ja	Nej
Ansatte kan opleve, at det kan være svært af løfte bevisbyrden over for Erstatningsnævnet, fordi der ikke foreligger politiakter i sagen.	Ja	Nej
Ansatte kan opleve at stå i et etisk dilemma ift. at skulle rejse et civilt søgsmål mod skadevolder.	Ja	Nej
Ansatte kan opleve, at det er dyrt at føre et civilt søgsmål, medmindre den ansatte kan opnå fri proces.	Ja	Ja
Ansatte kan opleve ikke at få udbetalt den idømte erstatning efter et civilt søgsmål, fordi skadevolder ikke har midlerne til at betale.	Ja	Ja
Ansatte kan opleve, at systemet er komplekst, og at behandlingen af sagen i Erstatningsnævnet afventer afgørelser i arbejdsskadesikringsagen.	Ja	Ja

## 6. Løsningsmodeller

Der er i beslutningsforslag nr. B 46 opstillet fire modeller til at lette ansattes adgang til fuld erstatning. De fire modeller indebærer alle, at der indføres en form for forsikringsordning. Det fremgår af kommissoriet for arbejdsgruppen, at arbejdsgruppen skal præsentere mulige løsningsmodeller, der forbedrer ansattes mulighed for at opnå fuld erstatning, når de udsættes for vold mv. på arbejdet, herunder adressere de løsningsforslag, der fremgår af beslutningsforslaget.

En ny forsikringsordning, som beskrevet i model 1-4, vil have til formål at sikre lettere adgang til erstatning efter erstatningsansvarsloven. Skadelidtes adgang til erstatning efter arbejdsskadesikringsloven vil være uændret. Erstatning efter arbejdsskadesikringsloven vil fortsat være primær. Ingen af modellerne ændrer på den ansattes ret til erstatning efter de to lovgivninger.

Afsnittet beskriver indledningsvist det nuværende marked for forsikringer, der dækker vold og voldsomme hændelser på arbejdet. Herefter følger analysen af modellerne, idet afsnit 6.2 afdækker fordele og ulemper ved de fire løsningsmodeller fra beslutningsforslaget, herunder arbejdsgruppens supplerende model 3A og model 5, samt et skøn over økonomiske konsekvenser i hver model. Endelig præsenteres i afsnit 6.3 en samlet oversigt over økonomiske konsekvenser ved modellerne.

### 6.1. Det nuværende forsikringsmarked

Der eksisterer i dag som udgangspunkt tre forsikringstyper, der vurderes at være relevante i sager om skader på arbejdspladsen: *Arbejdsulykkesforsikringen*, *ansvarsforsikringer* og *ulykkesforsikringer*.

Arbejdsgiver skal tegne arbejdsulykkesforsikringer, som dækker medarbejderne på arbejdspladsen, som beskrevet i afsnit 4.1.1. Arbejdsulykkesforsikringen er en kollektiv forsikringsløsning, som er lovpligtig. Forsikringens dækning er fastsat i loven og finansieres af arbejdsgiverne. Forsikringsselskaberne tilbyder i dag tillægsprodukter til arbejdsulykkesforsikringen f.eks. dækning af alle ulykker, der indtræder under befordring til og fra arbejdspladsen, og som ikke er dækket af arbejdsskadesikringsloven.

Det andet produkt, der i dag kan dække skader på arbejdspladsen, er ansvarsforsikringer. Ansvarsforsikringer kan tegnes af det enkelte individ og dækker individets ansvar i forhold til skadelidte. Ansvarsforsikringen finansieres typisk af den, der er ansvarlig for skaden.

Hvis en person ikke selv har mulighed for at tegne en ansvarsforsikring, f.eks. hvis personen er et barn eller en person med psykisk funktionsnedsættelse, kan en værge gøre det på vegne af vedkommende. Ansvarsforsikringer kan også tegnes af f.eks. foreninger, der ønsker at forsikre sig mod et ansvar for handlinger begået af f.eks. frivillige i foreninger. Det kræver hjemmel i den skrevne lovgivning, hvis kommuner skal tegne forsikring mod ansvar, som ikke påhviler kommunen. Der er ikke i dag hjemmel i den skrevne lovgivning til, at kommuner kan tegne en ansvarsforsikring for deres borgere, beboere mv. på kommunens institutioner, jf. bilag 5.

Endelig kan der tegnes ulykkesforsikringer. Ulykkesforsikringer er ikke lovpligtige. Ulykkesforsikringer tegnes typisk af det enkelte individ eller kan tegnes kollektivt for en gruppe af personer. Ulykkesforsikringer dækker den skade, som den forsikrede kommer ud for. Ulykkesforsikringer dækker normalt kun varigt mén beregnet i forhold til en aftalt forsikringssum og visse behandlingsudgifter. Ulykkesforsikringer dækker således ikke alle tabsposter i erstatningsansvarsloven, herunder tab relateret til nedgang i indtægt. Det er typisk skadelidte selv, der finansierer sin ulykkesforsikring enten direkte eller indirekte. Skadelidte kan selv have tegnet en ulykkesforsikring og betale

den præmie, som forsikringsselskabet opkræver (direkte egenfinansiering). Skadelidte kan også være medlem af en forening, en pensionskasse eller lignende, hvor der er tegnet en kollektiv ulykkesforsikring for medlemmerne (indirekte finansiering, idet skadelidte via sin betaling til foreningen, pensionskassen eller lignende finansierer udgifterne.)

Forsikringsselskaber kan ikke ændre i den lovpligtige dækning for arbejdsulykkesforsikringen eller andre dækningsbetingelser fastlagt ved lov. For både ulykkesforsikringer og ansvarsforsikringer aftales forsikringsbetingelser imidlertid mellem kunde og forsikringsselskab efter princippet om aftalefrihed. Hovedreglen for ansvarsforsikringer er dog, at forsikringen dækker skader forvoldt ved simpel og grov uagtsomhed, mens skader forvoldt med forsæt ikke er dækket, medmindre skadevolder er under 14 år eller har en psykisk funktionsnedsættelse.

Deltagere på interessentmødet pegede dog på, at de oplevede, at der i mange forsikringsaftaler ikke blev indarbejdet undtagelser, så forsætlige handlinger begået af personer under 14 år eller personer med psykisk funktionsnedsættelse også er omfattet. Derudover blev det påpeget, at det for nogle grupper, f.eks. personer med handicap, kan være svært at finde et forsikringsselskab, der vil tegne en ansvarsforsikring for dem.

### 6.2. Analyse af løsningsmodeller fra beslutningsforslag nr. B 46

De fire løsningsmodeller præsenteres således i beslutningsforslaget, jf. bilag 6:

- 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/regionerne ifølge loven har pligt til at drage omsorg for. På det private område, hvor det kan være relevant at tegne ansvarsforsikring, skal arbejdsgiveren også forpligtes 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 mv.*
- 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).*

Beslutningsforslagsstillerne bemærker, at model 1 er udgiftsneutral for staten, mens model 2-4 vil være forbundet med merudgifter.

I nærværende afsnit præsenteres arbejdsgruppens analyse, overvejelser og de skønnede økonomiske konsekvenser af de fire forslag, der fremgik af beslutningsforslag nr. B46, samt en alternativ model (model 3A) og et supplerende forslag (model 5). I boks 1 nedenfor præsenteres de modeller, der uddybes nærmere i de efterfølgende afsnit.

**Boks 2. Overblik over løsningsmodeller – fra beslutningsforslag B 46 og arbejdsgruppen**

Modeller fra beslutningsforslag B46:	Vurdering af modellen	Skøn over økonomiske konsekvenser
<p><b>Model 1.</b> Offentlige arbejdsgivere (kommunale, regionale og statslige arbejdsgivere) får mulighed for at tegne ansvarsforsikring, som dækker borgeres skadevoldende handlinger mod ansatte.</p> <p><b>Model 2.</b> Det offentlige som handlemyndighed og [visse private arbejdsgivere] forpligtes til at tegne en ansvarsforsikring, der dækker borgeres skadevoldende handlinger mod ansatte.</p>	<p>Hvis de offentlige arbejdsgivere benytter muligheden, vil modellen lette adgangen til fuld erstatning for ansatte, der arbejder med de forsikrede borgere. Det er dog usikkert, i hvilket omfang de offentlige arbejdsgivere vil benytte sig af muligheden for at tegne en ansvarsforsikring for disse borgere.</p> <p>Modellen vil lette adgangen til fuld erstatning for ansatte, der arbejder med de forsikrede borgere.</p>	<p>Ved frivillige ordninger skønnes der ikke over en anvendelsesgrad og dermed ikke økonomiske konsekvenser</p> <p>Merudgifter for det offentlige som handlemyndighed og visse private arbejdsgivere på ca. 25 mio. kr.</p>
<p><b>Model 3.</b> Visse offentlige arbejdsgivere (kommunale, regionale og statslige arbejdsgivere) og private arbejdsgivere forpligtes til at tegne en kollektiv forsikring for nogle ansatte.</p>	<p>Modellen vil lette adgangen til fuld erstatning for ansatte, der arbejder med omsorgsfunktioner, og som arbejdsgiver får pligt til at tegne kollektiv ulykkesforsikring for.</p>	<p>Merudgifter for det offentlige og visse private arbejdsgivere på ca. 25 mio. kr.</p>
<p><b>Model 3A</b> Offentlige arbejdsgivere (kommunale, regionale og statslige arbejdsgivere) får mulighed for at tegne en kollektiv forsikring for nogle ansatte.</p>	<p>I det omfang offentlige arbejdsgiverne benytter muligheden, vil modellen lette adgangen til fuld erstatning for de forsikrede ansatte, som arbejder med omsorgsfunktioner. Det er dog ligesom ved model 1 usikkert, i hvilket omfang offentlige arbejdsgiverne vil benytte sig af muligheden for at tegne en ansvarsforsikring for disse borgere.</p>	<p>Ved frivillige ordninger skønnes der ikke over en anvendelsesgrad og dermed ikke økonomiske konsekvenser</p>
<p><b>Model 4.</b> Alle arbejdsgivere forpligtes til at tegne en kollektiv forsikring i lighed med stormflodsordningen for en afgrænset gruppe af ansatte.</p>	<p>Modellen vil lette adgangen til fuld erstatning for alle ansatte, der arbejder med omsorgsfunktioner, men det vil være atypisk at etablere en forsikringsordning, hvor alle arbejdsgivere betaler til en ordning, der kun kommer en afgrænset gruppe til gode.</p>	<p>Merudgifter på ca. 25 mio. kr. fordelt på samtlige arbejdsgivere.</p>
<b>Supplerende model:</b>		
<p><b>Model 5.</b> Undtagelsesbestemmelse til kravet om politianmeldelse i offererstatningsloven.</p>	<p>Forslaget kan mindske usikkerheden om, hvornår sager skal politianmeldes.</p>	<p>Merudgifter for staten på [0,1] mio. kr.</p>

Anm: Angivelse af merudgifter for det offentlige er i model 2 og 3 inkl. mindreudgifter svarende til 20,1 mio.kr. i Erstatningsnævnet. Udgifter angivet inkl. administrative udgifter. Økonomi er afrundet til 5 mio. og kan afvige ved summering

### 6.2.1. Offentlige arbejdsgivere kan tegne en frivillig ansvarsforsikring for borgere (model 1)

Modellen indebærer, at der etableres lovhjemmel til, at de offentlige arbejdsgivere (kommuner, regioner og staten) *kan* tegne en ansvarsforsikring for visse borgere, så deres eventuelle skadevoldende adfærd begået mod ansatte dækkes af en ansvarsforsikring. Det kunne f.eks. være borgere, der er visiteret til tilbud efter servicelovens bestemmelser. Det vil med en frivillig ordning være op til de enkelte kommunale, regionale og statslige arbejdsgivere, om de vil tegne ansvarsforsikring for én eller flere borgere inden for målgruppen.

Som beskrevet bl.a. i afsnit 6.1 er der i vidt omfang aftalefrihed i forhold til indholdet af forsikringspolicer. Det betyder, at det vil afhænge af den konkrete aftale mellem den offentlige myndighed og et forsikringselskab om en konkret hændelse, der har ført til personskaade, vil være omfattet af den tegnede ansvarsforsikring. Udgangspunktet

er dog, at ansvarsforsikringer ikke dækker skader, der er forvoldt med forsæt. Det vil sige, at skader, der opstår som følge af en straffelovsovertrædelse f.eks. et overfald, typisk ikke er dækket af ansvarsforsikringen. Mens skader, der forvoldes som følge af simpel og grov uagtsomhed, typisk vil være omfattet.

Det kan overvejes at give de kommunale og regionale arbejdsgivere mulighed for at være selvforsikrede på dette område i lighed med den selvforsikringsordning, der gælder på arbejdsskadeområdet. Indenrigs- og Boligministeriet har oplyst, at kommunale og regionale arbejdsgivere kan være selvforsikrede, i det omfang kommuner og regioner har et erstatningsansvar, jf. bilag 5, eller hvis der gives hjemmel hertil i den skrevne lovgivning.

Det er vanskeligt at vurdere, i hvilket omfang offentlige arbejdsgivere vil benytte sig af muligheden for at tegne en ansvarsforsikring for relevante borgere. De offentlige arbejdsgivere vil formentlig alene tegne en frivillig forsikring for borgere, hvor det vurderes, at der er betydelig risiko for, at borgeren skader én eller flere ansatte, f.eks. i forbindelse med magtanvendelse.

Hvis de offentlige arbejdsgivere får mulighed for at tegne en ansvarsforsikring for relevante borgere, vil der i lovforslaget, som etablerer den påkrævede hjemmel, kunne stilles krav om, at en sådan frivillig ansvarsforsikring både skal dække skader, som forvoldes ved simpel og grov uagtsomhed, og skader som forvoldes med forsæt. Sådanne begrænsninger i den frivillige ordning kan dog evt. påvirke, hvor mange offentlige arbejdsgivere som vælger at tegne en forsikring.

Det vurderes, at de offentlige arbejdsgiveres incitament til at tegne en frivillig ansvarsforsikring vil bero på en afvejning af forsikringens dækningsgrad, pris, beskyttelse af de ansatte og borgerne og som tiltrækning og fastholdelse af dygtige medarbejdere – særligt på områder med høj risiko for voldsomme hændelser.

Vurderer kommunale, regionale og statslige arbejdsgivere, at vilkårene i en ansvarsforsikring ikke vil dække skader pga. typen af hændelser, der typisk sker på eksempelvis et bosted med udadreagerende borgere, vurderes det usandsynligt, at de vil tegne en ansvarsforsikring for de relevante borgere. Bliver forsikringen uforholdsmæssigt dyr, fordi dækningsgraden skal være højere, vurderes det også, at de offentlige arbejdsgivere vil være tilbageholdende med at tegne frivillige ansvarsforsikringer for relevante borgere.

Uanset om de kommunale, regionale og statslige arbejdsgivere vælger at tegne ansvarsforsikringer for nogle af deres borgere, vil der formentlig fortsat være situationer, hvor den ansatte er nødt til at føre et civilt søgsmål med henblik på at opnå erstatning efter erstatningsansvarsloven. Det vil være i de situationer, hvor ansvarsforsikringen ikke dækker den konkrete hændelse, eller hvor der ikke er tegnet en forsikring for den borger, der forvolder skaden. Voldsepisoder, som er omfattet af straffeloven, vil som udgangspunkt fortsat skulle indbringes for Erstatningsnævnet, medmindre det bestemmes i lovforslaget, at ansvarsforsikringen tillige skal dække skader, der forvoldes forsætligt.

Får de offentlige arbejdsgivere mulighed for at tegne ansvarsforsikring for fx de udadreagerende borgere, vil det betyde, at ansvarsforsikringsselskabet får mulighed for at udbetale erstatning mv. til skadelidte og efterladte, før der er truffet afgørelse i arbejdsskadesagen. Ansvarsforsikringsselskabet kan efterfølgende rejse et refusionskrav for erstatningsposter af samme art dækket af arbejdsskadesikringsloven mod arbejdsskadesikringsselskabet efter § 29 i arbejdsskadesikringsloven, da erstatning mv. efter arbejdsskadesikringsloven fortsat er primær, jf. § 77 i arbejdsskadesikringsloven.

Det bemærkes, at ordningen ingen indflydelse har på kommunale, regionale eller statslige arbejdsgivers arbejdsulykkesforsikring efter arbejdsskadesikringsloven, uanset om de som arbejdsgivere for de ansatte på institutionerne m.v. har tegnet arbejdsulykkesforsikring hos et selskab eller er selvforsikrede.

Modellen udvider ikke skadelidtes ret til erstatning, men kan i praksis gøre det lettere at opnå den erstatning, skadelidte er berettiget til efter dansk rets almindelige regler og erstatningsansvarsloven.

## Økonomiske konsekvenser

Udgifterne til model 1 vil i høj grad afhænge af, i hvilken udstrækning den vil blive brugt, og hvilke forsikringsvilkår der vil indgå i ordningen, herunder hvor bredt den vil blive udformet. Endvidere vil det afhænge af, hvilke borgere der vil blive omfattet af ordningen

Da der er tale om en frivillig forsikringsordning, er det op til de selvforsikrede enheder, om de vil benytte sig af muligheden. Ved frivillige ordninger skønnes der ikke over anvendelsesgrad og dermed ikke økonomiske konsekvenser. Hvis de offentlige forsikringsenheder vælger at benytte sig af muligheden, vil der for den enkelte forsikringsenhed være en merudgift forbundet hermed. Der kompenseres ikke for denne merudgift, da de offentlige arbejdsgivere ikke er pålagt at gøre brug af ordningen.

Afledte økonomiske konsekvenser i Erstatningsnævnet afhænger af valg af konkret implementering af model 1.

## Samlet vurdering af model 1

Det vurderes, at modellen kan gøre det lettere for ansatte med en pædagogisk eller behandlingsmæssig relation til skadevolder at opnå erstatning efter erstatningsansvarsloven i situationer, hvor offentlige arbejdsgivere har tegnet en frivillig ansvarsforsikring for en borger, der skader en ansat.

Hvis en kommune eksempelvis har tegnet en ansvarsforsikring for en borger, der udøver vold mod en ansat, der drager omsorg for borgeren, vil model 1 kunne fjerne det etiske dilemma i forhold til at anlægge et civilt søgsmål mod borgeren. Samtidig vil den ansatte sikres fuld erstatning også i de tilfælde, hvor skadevolder ikke kan betale. Hvis der er tale om vold, som forvoldes forsætligt, vil dette dog muligvis ikke være omfattet af ansvarsforsikringen i denne model, hvorfor den ansatte i disse tilfælde fortsat vil skulle ansøge om erstatning fra staten via Erstatningsnævnet. Hvis der imidlertid stilles krav om, at forsikringen også skal dække skader som følge af forsætlige handlinger, vil alle krav på baggrund af skader som følge af vold og voldsomme hændelser begået af de forsikrede borgere skulle rettes mod forsikringsselskabet.

Det er ikke muligt at estimere omfanget af ansatte, der vil være omfattet af ordningen, men med en frivillig ordning er der en risiko for, at ordningen ikke bliver anvendt i vidt omfang.

Såfremt kommunale og regionale arbejdsgivere kan være selvforsikrede, vurderes det umiddelbart, at den frivillige ordning i højere grad vil blive brugt, fordi kommuner og regioner er sikre på, at den skadelidte ansatte får dækket sit krav ved skade forvoldt ved simpel og grov uagtsomhed. Det bemærkes, at en frivillig forsikringsordning giver de offentlige arbejdsgivere mulighed for at vurdere de konkrete risikoforhold for deres ansatte og i højere grad indrette forsikringen efter lokale forhold. Det kan for eksempel være en måde for de offentlige arbejdsgivere at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere til områder med en relativt høj risiko for personskade. Det er nærliggende at forvente, at en mulighed for at ansvarsforsikre særligt sårbare borgere efterfølgende ville blive inddraget i lokale aftaler på den enkelte arbejdsplads.



Den ansatte vil i en række situationer kunne få erstatning mv. hurtigere, når det ikke er nødvendigt at anlægge et civilt søgsmål for at opnå erstatning efter en skadevoldende handling.

. Da forsikringsordningen i Model 1 er frivillig, vil der være borgere, der ikke er dækket, og hvor skadelidte fortsat vil skulle rejse civilt søgsmål for at gøre krav gældende. Afhængig af udformningen af den frivillige forsikringsordning, kan der også være konkrete sager, hvor ansvarsforsikringen ikke dækker skaden. Dette kan gøre ordningen svær at gennemskue for de berørte borgere.

Model 1 vil blive sammenlignet med model 2, 3 og 3A i gennemgangen af disse. Der henvises derfor til yderligere vurdering af model 1 i afsnit 6.2.2 og 6.2.3.

### 6.2.2. Det offentlige som handlemyndighed og relevante private arbejdsgivere forpligtes til at tegne en ansvarsforsikring for visse borgere (model 2)

Modellen indebærer, at der etableres en lovbunden ordning for kommuner, regioner og staten samt visse private arbejdsgivere til at tegne en ansvarsforsikring for relevante borgere, f.eks. borgere der er visiteret til tilbud efter servicelovens bestemmelser. Det vil i et eventuelt lovforslag skulle fremgå, at forsikringsselskabets dækning ikke bør være betinget af, at hændelsen politianmeldes. Der vil i lovforslaget endvidere kunne indføres minimumsvilkår for dækningen af en sådan ansvarsforsikring med henblik på, at ansvarsforsikringen skal dække ansattes skader, som forvoldes forsætligt eller som følge af simpel eller grov uagtsomhed, og hvor den ansatte måtte have krav efter reglerne i erstatningsansvarsloven. Forsikringen vil være et supplement til arbejdsulykkesforsikringen, som forbliver primær. Der vil fortsat kunne føres regres over for skadevolder i de situationer, hvor det er relevant, men det antages, at det ofte ikke vil lykkes at få dækket udgifter ad den vej.

Der vil skulle træffes beslutning om, *hvilke borgere* handlemyndighederne forpligtes til at tegne ansvarsforsikringer på vegne af. Forsikringsforpligtelsen kan f.eks. omfatte alle børnehavebørn og skoleelever, ældre på plejehjem, indsatte i fængsler, beboere på institutioner, bosteder og indlagte på både somatiske og psykiatriske afdelinger, som alle er borgere, som en ansat i en af de offentlige brancher i bred forstand har en omsorgsmæssig relation til, jf. afsnit 3. I så fald skønnes det at dreje sig om mere end en million borgere.

Det bemærkes, at beslutningsforslagsstillerne peger på, at det skal være de borgere, som en handlemyndighed har pligt til at drage omsorg for, der skal tegnes ansvarsforsikring for. Det kunne dreje sig om udsatte børn og unge, indsatte i fængsler, psykiatriske patienter, udviklingshæmmede, misbrugere og/eller demente, hvilket skønsmæssigt vil dreje sig om 224.000 borgere, jf. nedenstående tabel 6.

Alternativt skal forsikringsforpligtelsen begrænses til udvalgte grupper af borgere med særlige pleje- eller omsorgsbehov, eller der skal foretages en individuel vurdering af den enkelte borger på baggrund af en række parametre.

Ansatte, der arbejder med de udvalgte grupper, vil med model 2 blive sikret erstatning efter erstatningsansvarsloven ved skader efter vold eller voldsomme hændelser fra disse grupper, så den skadelidte ikke skal føre civile søgsmål mod borgerne i de tilfælde, hvor de enkelte hændelser ikke er direkte strafbare (f.eks. situationer med magtanvendelse).

Tabel 6: Udsatte grupper i det danske samfund

Grupper som det offentlige har en særlig forpligtelse til at drage omsorg for	Antal
Udsatte børn og unge	50.000
Psykiatriske patienter (med svære symptomer og evt. misbrug)	80.000
Ældre på plejehjem (hvoraf flertal har demens i varierende omfang)	40.000
Indsatte i fængsler (ad gangen)	4.000
Udviklingshæmmede i bo og/eller aktivitetstilbud	50.000
<b>Udsatte borgere i alt</b>	<b>224.000</b>

Alt efter om forsikringspligten kommer til at omfatte en stor eller mindre gruppe af handlemyndighedens borgere inden for bestemte brancher, og alt efter om forsikringen udelukkende skal dække skader påført en begrænset gruppe skadelidte eller en bredere gruppe, vil der være en nedgang i sager, som Erstatningsnævnet skal behandle, ligesom der også må forventes en nedgang i antallet af civile søgsmål, der føres af ansatte mod udadreagerende borgere, som den ansatte har til opgave at drage omsorg for.

Bliver kommuner, regioner, staten og visse private arbejdsgivere forpligtet til at tegne ansvarsforsikring for udvalgte borgere eller grupper af borgere, betyder det samtidigt, at ansvarsforsikringsselskabet får mulighed for at udbetale erstatning mv. til skadelidte og efterladte, før der er truffet afgørelse i arbejdsskadesagen. Ansvarsforsikringsselskabet kan efterfølgende rejse et refusionskrav for erstatningsposter af samme art dækket af arbejdsskadesikringsloven mod arbejdsskadeforsikringsselskabet efter § 29 i arbejdsskadesikringsloven, da erstatning mv. efter arbejdsskadesikringsloven fortsat er primær, jf. § 77 i arbejdsskadesikringsloven.

Det bemærkes, at det kan være hensigtsmæssigt at etablere en forsikringspuljeordning, der sikrer, at der bliver udmålt erstatning til skadelidte i situationer, hvor handlemyndigheden har forsømt sin sikringspligt. I den henseende kan ordningen etableres, så det er den konkrete handlemyndighed, der har forsømt sin pligt, som betaler administrationsomkostningerne for behandling af sagen samt eventuelle udgifter til godtgørelse og erstatning.

Det bemærkes, at ordningen ingen indflydelse har på handlemyndighedernes arbejdsulykkesforsikring, uanset om de har tegnet arbejdsulykkesforsikring hos et selskab eller er selvforsikrede.

Modellen udvider ikke skadelidtes ret til erstatning, men vil i praksis gøre det lettere at opnå den erstatning, skadelidte er berettiget til efter de gældende erstatningsretlige regler efter dansk rets almindelige regler og erstatningsansvarsloven.

#### Økonomiske konsekvenser

Der er tale om en forsikringsmodel, hvor risikoen for en udgift skal deles blandt en større gruppe. De konkrete udgifter kommer i høj grad an på, hvor stor en gruppe der skal tegnes ansvarsforsikring for, og hvilke konkrete handlinger der skal være omfattet af forsikringerne.

Det skønnes med betydelig usikkerhed, at model 2 vil medføre merudgifter for arbejdsgiverne til erstatninger på ca. 25 mio. kr. (inkl. udgifter til administration, mindreudgifter mv.). I det omfang udgifterne til erstatning er dækket

af i forvejen eksisterende ansvarsforsikringer (hvor der kan gøres krav om regres), vil udgifterne til erstatning blive mindre. De økonomiske beregningerne er beskrevet nærmere i afsnit 6.3.

## Samlet vurdering af model 2

Det vurderes, at modellen i betydelig grad vil gøre det lettere for ansatte med en pædagogisk eller behandlingsmæssig relation til skadevolder at opnå erstatning efter erstatningsansvarsloven, uanset om der er tale om en straffelovsovertrædelse eller en skade efter en voldsom hændelse. Modellen kan have en større effekt end model 1, afhængig af brugen af den frivillige ordning. I tilfælde hvor skadevolder er omfattet af forsikringsordningen, vil model 2 sikre, at ansatte undgår det etiske dilemma i forhold til at indgive politianmeldelse eller anlægge et civil søgsmål mod den borger, de er ansat til at drage omsorg for, og sikre den ansatte fuld erstatning også i de tilfælde, hvor skadevolder ikke ville kunne betale.

Alt efter rækkevidden af kommuners, regioners, statens og visse private arbejdsgiveres pligt til at tegne en ansvarsforsikring, kan der fortsat være borgere, der ikke er tegnet forsikring for, og som påfører skade på personale, som har en pædagogisk eller behandlingsmæssig relation til disse borgere. I disse situationer vil ansatte fortsat være omfattet af de generelle regler. Det indebærer, at skader, der udspringer af en straffelovsovertrædelse, behandles i Erstatningsnævnet, at andre skader, som ikke udspringer af en straffelovsovertrædelse, skal dækkes af skadevolders egen ansvarsforsikring, eller – hvis skadelidte ikke har tegnet en ansvarsforsikring, eller den tegnede forsikring ikke dækker skaden – at skadelidte fortsat er nødt til at anlægge et civil søgsmål for at få fuld erstatning.<sup>12</sup>

Model 2 vil blive sammenlignet med model 3 og 3A i gennemgangen af disse. Der henvises derfor til yderligere vurdering af model 2 i afsnit 6.2.3.

### 6.2.3. Arbejdsgivere forpligtes til at tegne en kollektiv ulykkesforsikring for visse ansatte (model 3)

Modellen indebærer, at der etableres lovhjemmel, som forpligter offentlige arbejdsgivere (kommuner, regioner, staten) samt visse private arbejdsgivere til at tegne en kollektiv ulykkesforsikring, som dækker erstatningsposterne i erstatningsansvarsloven<sup>13</sup> for personalegrupper med særlige omsorgsfunktioner, der har risiko for at blive udsat for vold eller voldsomme hændelser på arbejdspladsen. Det kan f.eks. dreje sig om plejepersonale, pædagoger, lærere mv. Forsikringen vil være et supplement til arbejdsulykkesforsikringen, som forbliver primær.

Der skal træffes beslutning om, hvilke grupper af ansatte, som arbejdsgiverne forpligtes til at tegne en kollektiv ulykkesforsikring for. Hvis forsikringsforpligtelsen f.eks. skulle omfatte alle ansatte på skoler, institutioner, sygehuse, plejehjem mv., det vil sige de offentlige brancher, hvor der er flest forekomster af voldelige episoder, vil det dreje sig skønsmæssigt om 868.000 ansatte, jf. nedenstående tabel 7.

<sup>12</sup> Det bemærkes, at skadevolder ikke nødvendigvis har midler til at betale erstatningen, og skadelidte vil dermed ikke få erstatning.

<sup>13</sup> En traditionel ulykkesforsikring dækker kun visse behandlingsudgifter og godtgørelse for varigt mén.

Tabel 7. Lønmodtagere i de offentlige brancher fordelt efter branche og sektor, 2020

	Stat	Regioner	Kommuner	Offentligt ansatte i alt	Privat ansatte i alt	Ansatte i alt
Offentlig administration, forsvar og politi	82.120	6.290	48.060	136.460	5.380	141.840
Undervisning	84.090	860	88.430	173.380	43.730	217.110
Sundhedsvæsen	30	119.160	23.650	142.840	32.380	175.220
Sociale institutioner	570	8.690	283.310	292.570	41.230	333.800
Brancher med omsorgsopgaver	166.800	134.990	443.450	745.240	122.710	867.960
Ansatte i øvrigt (private sektor, 3. sektor og off. virksomheder)	30.410	2.820	46.340	79.570	1.735.890	1.815.460
<b>Lønmodtagere i alt</b>	<b>197.210</b>	<b>137.810</b>	<b>489.790</b>	<b>824.810</b>	<b>1.858.600</b>	<b>2.683.410</b>

Kilde: Danmarks statistik, KAS307

Anm.: Afrundet til nærmeste 10 og kan derfor afvige ved summering.

I tabellen fremgår antallet af ansatte på det offentlige og private arbejdsmarked (fordelt på brancher), som i en eller anden udstrækning har omsorgsopgaver. I opgørelsen er alle ansatte i offentlige brancher medtaget, velvidende at en del ansatte inden for f.eks. generel offentlig administration, politi og forsvar ikke arbejder med direkte borgerkontakt og således ikke har omsorgsopgaver.

Forsikringsforpligtelsen kan begrænses til bestemte grupper af ansatte inden for bestemte brancher på de enkelte arbejdspladser.

Alt efter om forsikringspligten kommer til at omfatte en stor eller mindre gruppe af ansatte inden for bestemte brancher, vil der være en nedgang i sager, som Erstatningsnævnet skal behandle, ligesom der må forventes at ske en nedgang i antallet af civile søgsmål, der føres af ansatte mod borgere, som den ansatte har en pædagogisk eller behandlingsmæssig relation til.

Det bemærkes, at det kan være hensigtsmæssigt at etablere en forsikringspuljeordning, der sikrer, at der bliver udmålt erstatning til skadelidte i situationer, hvor arbejdsgiver har forsømt sin sikringspligt. I den henseende kan ordningen etableres, så det er den konkrete arbejdsgiver, der har forsømt sin pligt, som betaler administrationsomkostningerne for behandling af sagen samt eventuelle udgifter til godtgørelse og erstatning.

Det bemærkes endvidere, at ordningen ingen indflydelse har på kommuner og regioners eller statslige arbejdsgivers arbejdsulykkesforsikring, uanset om de har tegnet arbejdsskadeforsikring hos et selskab eller er selvforsikrede. Modellen udvider ikke skadelidtes ret til erstatning, men vil i praksis gøre det lettere at opnå den erstatning, skadelidte er berettiget til efter de gældende erstatningsretlige regler efter dansk rets almindelige regler og erstatningsansvarsloven.

#### [Arbejdsgivere får mulighed for at tegne en kollektiv ulykkesforsikring for visse ansatte \(Alternativ model 3A\)](#)

Arbejdsgruppen har som en alternativ løsning også afdækket et alternativ, model 3A, hvor offentlige arbejdsgivere får hjemmel til, og dvs. mulighed for, at tegne en kollektiv ulykkesforsikring for deres ansatte.

Model 3A er et alternativ til model 3, hvor den afgørende forskel er, at der er tale om en frivillig ordning, hvor den enkelte arbejdsgiver selv vælger, om man vil tegne en ulykkesforsikring, som dækker erstatningsposterne i erstatningsansvarsloven for personalegrupper med særlige omsorgsfunktioner. Modellen vil i øvrigt have samme dækningsområde som model 3.

Det er vanskeligt at vurdere, i hvilken grad offentlige arbejdsgivere vil benytte sig af muligheden for at tegne en kollektiv ulykkesforsikring for visse ansatte. Arbejdsgiverne vil formentlig tegne en frivillig ulykkesforsikring for ansatte, hvor det vurderes, at der er betydelig risiko for, at den ansatte med særlige omsorgsfunktioner vil udsættes for skade f.eks. i forbindelse med magtanvendelse. Omvendt kan det også tænkes, at arbejdsgiverene vælger at tegne en ulykkesforsikring for alle ansatte som led i en fastholdelsesstrategi med fokus på at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Det vurderes, at arbejdsgiveres incitament til at tegne en frivillig ulykkesforsikring vil bero på en afvejning af række faktorer herunder forsikringens dækningsgrad, pris, beskyttelse af de ansatte mv.

Bliver forsikringen dyr, fordi dækningsgraden skal være højere, kan det tænkes, at de offentlige arbejdsgivere vil være tilbageholdende med at tegne frivillige ulykkesforsikringer for relevante ansatte.

Alt efter om forsikringsaftalen kommer til at omfatte en stor eller mindre gruppe af ansatte inden for fx de offentlige brancher, vil der sandsynligvis ske en nedgang i sager, som Erstatningsnævnet skal behandle. Desuden må det forventes at ske en nedgang i antallet af civile søgsmål, der føres af ansatte mod borgere, som den ansatte har en pædagogisk eller behandlingsmæssig relation til. Hvis en ansat, der ikke er omfattet af den kollektive ulykkesforsikring, er udsat for vold eller en voldsom hændelse skal den ansatte fortsat rejse kravet som i dag.

### Økonomiske konsekvenser

I model 3 forpligtes visse offentlige arbejdsgivere og private arbejdsgivere til at tegne en kollektiv ulykkesforsikring for personale med særlige omsorgsfunktioner. Model 3 skønnes med betydelig usikkerhed at medføre merudgifter for arbejdsgiverne til erstatninger på ca. 25 mio. kr. (inkl. udgifter til administration, mindreudgifter mv.).

Udgifterne til model 3A vil i høj grad afhænge af, i hvilken udstrækning den vil blive brugt. Da der er tale om en frivillig ordning, er det op til de selvforsikrede enheder, om de vil benytte sig af muligheden. Ved frivillige ordninger skønnes der ikke over en anvendelsesgrad og dermed ikke økonomiske konsekvenser. Hvis de offentlige arbejdsgivere vælger at benytte sig af muligheden, vil der for den enkelte forsikringsenhed være en merudgift forbundet hermed. Der kompenseres ikke for denne merudgift, da offentlige arbejdsgivere ikke er pålagt at gøre brug af ordningen. Såfremt de offentlige arbejdsgivere gør brug af ordningen i model 3A, vil det være forbundet med færre udgifter til erstatninger i Erstatningsnævnet.

### Samlet vurdering af model 3 og 3A

Det vurderes, at model 3 og 3A i betydelig grad vil gøre det lettere for ansatte med en pædagogisk eller behandlingsmæssig relation til skadevolder at opnå erstatning efter erstatningsansvarsloven. Dette gælder uanset, om der er tale om en straffelovsovertrædelse eller en voldsom hændelse, som ikke er omfattet af straffeloven, fordi der er tale om en kollektiv ulykkesforsikring, der dækker både skader som følge af forsætlige handlinger og uagtsomme handlinger. Derfor vil alle krav mod de forsikrede borgere i medfør af erstatningsansvarsloven skulle rettes mod forsikringselskabet

Den ansatte sikres dermed ligesom i model 1 og 2 fuld erstatning også i de tilfælde, hvor skadevolder ikke vil kunne betale, og undgår ligesom i model 2 det etiske dilemma i forhold til at indgive en politianmeldelse. Ligeledes vil den ansatte – alt andet lige – kunne få erstatning mv. hurtigere, når det ikke er nødvendigt at anlægge et civil

søgsmål eller ansøge om erstatning via Erstatningsnævnet for at opnå erstatning. Den ansatte vil forsat skulle anmelde arbejdsskaden til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Overordnet set vurderes model 3 og 3A at kunne have en større effekt på skadelidtes mulighed for at opnå erstatning end model 1 og 2, da det ved en kollektiv ulykkesforsikring er den forsikredes personskade, der er umiddelbart dækket ved skaden, hvorimod det ved en ansvarsforsikring først skal afklares, om skadevolder og skadevolders handling er omfattet af dækningen.

Alt efter hvilke grupper af ansatte, som offentlige og private arbejdsgivere forpligtes til eller får mulighed for at tegne en kollektiv ulykkesforsikring for, kan det dog ikke udelukkes, at der kan være grupper af ansatte, der har pædagogisk eller behandlingsmæssig relation til skadevolder på den enkelte institution, skole mv., der ikke vil være forsikret. Det kan eksempelvis være køkkenpersonale, pedeller og administrativt personale, som bliver udsat for vold eller voldsomme hændelser, der medfører erstatningsberettigende skader. Disse vil i givet fald ikke være dækket af ordningen. Disse grupper vil skulle rejse krav på samme måde som i dag.

Fordelen ved en ansvarsforsikring (model 1 og 2) fremfor en ulykkesforsikring (model 3 og 3A) er, at den kan tegnes på de borgere, som arbejdsgiver vurderer kunne blive potentielle skadevoldere, og forsikringen kan tegnes på vilkår, så den dækker, uanset om skaden rammer en plejer, pædagog, pedel eller fx en læge, der kommer på besøg på den pågældende institution.

Det er vanskeligt at sammenligne de frivillige ordninger i model 1 og 3A med de øvrige modeller, da effekten af model 1 og 3A afhænger af, i hvilket omfang offentlige arbejdsgivere vælger at anvende den frivillige forsikringsordning. Ligesom ved model 1, er der en risiko forbundet med den frivillige ordning i model 3A i forhold til manglende anvendelse af muligheden for forsikring, men på den anden side skaber de frivillige ordninger rum til at tilpasse forsikringen efter lokale forhold på arbejdspladsen.

Samlet set vil spørgsmålet om, hvorvidt model 3 og 3A vil have større effekt end model 2, afhænge af den konkrete udformning af ordningerne, herunder f.eks. om model 2 omfatter forsikredes adfærd mod alle personer eller kun en begrænset gruppe af ansatte på bostedet mv., og om model 3 og 3A forsikrer alle ansatte i de offentlige brancher eller alene en del af disse.

#### 6.2.4. Etablering af en kollektiv forsikringsordning i lighed med stormflodsordningen (model 4)

Modellen indebærer, at der etableres en kollektiv forsikringsordning i lighed med stormflodsordningen, hvorefter alle arbejdsgivere betaler en afgift f.eks. via arbejdsskadeforsikringen, som går til en kollektiv forsikringsordning. Erstatningen udmåles efter reglerne i erstatningsansvarsloven. Forsikringen vil dermed være et supplement til arbejdsskadeulykkesforsikringen og offererstatningsloven, som forbliver primære.

Ordningen vil betyde, at ansatte, der har omsorgsfunktioner (en pædagogisk eller behandlingsmæssig relation) over for skadevolder, vil kunne opnå erstatning for skader, som forvoldes ved simpel eller grov uagtsomhed efter den kollektive forsikringsordning. Det vil udelukkende være ansatte med en omsorgsfunktion overfor skadevolder, der vil kunne opnå erstatning gennem den kollektive forsikringsordning, og andre ansatte vil derfor forsat være nødsaget til at føre et civilt søgsmål for at opnå erstatning efter erstatningsansvarsloven. Ordningen vil være et supplement til den statslige garantiordning for voldsofre, som bl.a. sikrer ansatte, der er udsat for straffelovsovertrædelser på deres arbejde, erstatning efter erstatningsansvarsloven, jf. afsnit 4.1.2.

Opkrævning og udbetaling af erstatning efter reglerne i erstatningsansvarsloven kan som i stormflodsordningen foretages af de enkelte forsikringselskaber. Der vil skulle tages stilling til, hvilken myndighed der skal forestå sagsbehandlingen af sagerne.

Stormflodsordningen blev etableret efter, at det blev vurderet, at det ikke var muligt at udbyde en forsikring mod stormflod på markedsvilkår. Det skyldes, at produktet ville blive meget dyrt i særlige områder i Danmark. Det var derfor ønsket, at der blev etableret en kollektiv offentlig ordning, der kunne sikre borgerne mod stormflod. Stormflodsordningen baserer sig på, at alle via deres forsikring betaler en afgift, som går til en kollektiv forsikringsordning. Det er forsikringselskaberne, der opkræver afgiften via policerne. Det er også forsikringselskaberne, der udbetaler erstatning. Det er dog Stormrådet, der afgør, hvornår der er stormflod. Stormrådet er udpeget af Erhvervsministeren og er et uafhængigt råd. Når stormrådet har erklæret stormflod, skal stormflodsskader anmeldes inden for to måneder. Definitionen på en stormflod er, hvis vandstanden i havet et eller flere steder har været så høj, at den statistisk sker sjældnere end hvert 20. år (til dagligt omtalt som en ”20 års hændelse”).

En kollektiv ordning som stormflodsordningen hviler på den præmis, at der er tale om en ikke-forsikringsbar hændelse, idet forsikringspræmien vurderes at blive uforholdsmæssigt og uacceptabelt høj for nogle grupper. Set i forhold til det problem, som stormflodsordningen skulle løse, bemærkes det, at der i relation til vold mv. på arbejde allerede eksisterer forsikringstilbud i form af ulykkesforsikringer og ansvarsforsikringer, der bl.a. dækker personskade som følge af simple og groft uagtsomme handlinger, jf. afsnit 6.1. Der er således i dag relevante forsikringsordninger. Foreningen LEV oplyste dog på interessentmødet, at skader, som handicappede f.eks. forvolder på deres hjælpere, ikke er dækket i de forsikringsaftaler, som de formidler til deres medlemmer. Det skyldes, at forsikringen ville blive uforholdsmæssigt dyr for foreningens medlemmer, hvis personskade mod ansatte hjælpere skal være omfattet af forsikringen.

Modellen udvider ikke skadelidtes ret til erstatning, men vil i praksis gøre det lettere at opnå den erstatning, skadelidte er berettiget til efter de gældende erstatningsretlige regler.

### Økonomiske konsekvenser

Model 4 vil i praksis gøre det lettere at opnå erstatning efter de gældende erstatningsretlige regler. De økonomiske konsekvenser af model 4 vil i meget høj grad afhænge af, hvordan den endelige model udformes, udmøntes og administreres. Model 4 skønnes derfor med betydelig usikkerhed at medføre merudgifter for arbejdsgiverne til erstatninger på ca. 25 mio. kr. (inkl. udgifter til administration, mindreudgifter mv.).

Med model 4 vil Erstatningsnævnet, alt efter endelig model, fortsat skulle behandle sager, hvor ansatte har været udsat for vold mv. omfattet af straffeloven. Det forventes, at sager rejst efter straffelovens §§ 119-121 (vold og trusler mod offentligt ansatte) fortsat vil skulle behandles af Erstatningsnævnet. De økonomiske beregningerne er beskrevet nærmere i afsnit 6.3.

### Samlet vurdering af model 4

Ved indførelse af en kollektiv forsikringsordning svarende til stormflodsordningen vurderes det, at *alle* ansatte med omsorgsfunktioner, der får en skade, der af en skadevolder forvoldes som følge af simpel eller grov uagtsomhed, kan opnå erstatning efter erstatningsansvarsloven, fordi en kollektiv ordning ikke er hæftet op på, at det er de konkrete arbejdsgivere, der forsikrer enten skadevolder eller deres ansatte. I tilfælde, hvor den ansatte er omfattet af forsikringsordningen, vil modellen sikre, at den ansatte undgår det etiske dilemma i forhold til at anlægge et civilt søgsmål mod den borger, de er ansat til at drage omsorg for, samtidig med, at den ansatte sikres fuld erstatning også i de tilfælde, hvor skadevolder ikke ville kunne betale.

Modellen vil være et supplement til den eksisterende statslige offererstatningsordning, som administreres af Erstatningsnævnet. Der vil skulle tages stilling til, hvor ordningen vil skulle administreres.

Øvrige ansatte f.eks. køkkenpersonale, administrativt personale, pedeller mv. vil ikke være dækket af model 4. Det vil være atypisk at etablere en solidarisk kollektiv forsikringsordning. Dels fordi alle arbejdsgivere betaler til en ordning, der udelukkende kommer en afgrænset gruppe af ansatte til gode i stedet for alle ansatte, der udsættes for skadevoldende hændelser på arbejdet. Dels fordi der allerede eksisterer et forsikringsmarked, der delvist dækker denne type hændelser. Dog kan det være vanskeligt for målgruppen af borgere at tegne en ansvarsforsikring, der rent faktisk dækker skader efter deres eventuelle ansvarspådragende adfærd over for det personale, som de har en omsorgsmæssig relation til.

Samlet set vurderes det på den baggrund ikke hensigtsmæssigt at indføre en forsikringsordning inspireret af stormflodsordningen. Det skal ses i lyset af, at ordningen ville pålægge samtlige arbejdsgivere en udgift. Det vurderes ikke proportionalt sammenholdt med, at der eksisterer et forsikringsmarked.

### 6.2.5. Undtagelsesbestemmelse fra kravet om politianmeldelse (model 5)

Arbejdsgruppen har på baggrund af ovenstående problemanalyseafsnit og vurderingen af de fire løsningsforslag i beslutningsforslag B46 identificeret en supplerende model, som vurderes at kunne lette adgangen til erstatning for ansatte, som udsættes for vold mv. på arbejdet. Den supplerende model indebærer, at der indføres en undtagelsesbestemmelse fra kravet om politianmeldelse i offererstatningsloven som tillæg til en af de fire øvrige løsningsforslag.

Modellen skal forsøge at imødegå den barriere, der for nogle ansatte kan være forbundet med at politianmelde skadevolder, som de er ansat til at drage omsorg for, jf. afsnit 5. Model 5 vil altså lette adgangen til erstatning i sager, hvor skadelidtes erstatningskrav udspringer af en straffelovsovertrædelse, og hvor der derfor kan søges erstatning efter offererstatningsloven

Offererstatningsloven kan ændres i overensstemmelse med Erstatningsnævnets praksis, så der etableres en undtagelsesbestemmelse til kravet om politianmeldelse for ansatte på institutioner mv., der udsættes for en straffelovsovertrædelse på arbejdet, når generelle eller konkrete pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn taler imod politianmeldelse af skadevolderen. Erstatningsnævnet dispenserer allerede i vidt omfang fra kravet om politianmeldelse i de pågældende sager, hvorfor der reelt vil være tale om en kodificering af praksis.

Forslaget udvider ikke adgangen til erstatning, idet de ansatte efter Erstatningsnævnets praksis allerede i dag er omfattet af dispensationsmuligheden.

Der blev på interessentmødet udtrykt usikkerhed om dispensationsmulighederne og Erstatningsnævnets praksis i lyset af Højesteretsdommen fra 2018, jf. afsnit 4.1.2.1. Det medfører ifølge flere organisationer, at deres medlemmer – for at være sikre på at kunne opnå erstatning – fortsat opfordres til at politianmelde borgere, til trods for at de er omfattet af dispensationsmuligheden.

Det vurderes, at en lovændring vil medføre, at usikkerheden omkring, hvornår sager skal politianmeldes, begrænses, da målgruppen vil blive omfattet af en undtagelsesbestemmelse. Samtidig vil en lovændring gøre det muligt at begrænse tvivlstilfælde, f.eks. for så vidt angår vikarer eller øvrigt personale på opholdssteder mv., hvilket kan ske ved, at der udarbejdes en udførlig beskrivelse af, hvem der vil være omfattet af undtagelsesbestemmelsen.



Etablering af en undtagelsesbestemmelse forventes endvidere at mindske unødigt administration i politiet, som i dag modtager politianmeldelser i sager, hvor den ansatte ikke har ønsket at indgive anmeldelse mod borgeren, og hvor der efter Erstatningsnævnets praksis vil kunne dispenseres fra kravet om politianmeldelse.

Forslaget indebærer, at Erstatningsnævnet – ligesom i dag – vil skulle foretage en vurdering af, hvorvidt der foreligger en straffelovsovertrædelse, da det fortsat vil være en betingelse for at få erstatning fra staten efter offererstatningsloven. Det vil indebære, at en skadevolder fortsat kan risikere, at en offentlig myndighed tager stilling til, at en handling, som vedkommende har begået, udgør en straffelovsovertrædelse, uden at sagen har været behandlet ved en domstol. Skadevolder vil også fortsat kunne blive mødt med et regreskrav.

Hvis der indføres en undtagelsesbestemmelse, vil det fortsat være muligt for den ansatte at politianmelde en borger.

## Økonomiske konsekvenser

Pleje- og omsorgspersonale undtages fra krav om politianmeldelse i overensstemmelse med den praksis, der allerede gælder i Erstatningsnævnet. Da kravet om politianmeldelse fjernes, må det forventes, at modellen vil medføre færre sager hos politiet, samt flere sager i Erstatningsnævnet, da politianmeldelseskravet, som det fremgår af afsnit 5.1, kan afholde nogle fra at søge erstatning. Model 5 skønnes med betydelig usikkerhed at medføre merudgifter på ca. 0,1 mio. kr. årligt (inkl. færre udgifter i politiet).

## Samlet vurdering af model 5

Det vurderes, at forslaget kan mindske usikkerheden om, hvornår sager skal politianmeldes. Det vil derfor i vid udstrækning fjerne det etiske dilemma, der kan opstå, når den ansatte er nødt til at skulle politianmelde den pågældende skadevolder, som den ansatte er ansat til at drage omsorg for. Derimod ændrer modellen ikke på, at skadelidte kan stå i et dilemma i forhold til at skulle anlægge et civilt søgsmål i sager, der ikke er omfattet af straffeloven.

Forslaget ændrer ikke betingelserne for at få erstatning, ligesom skadevolder fortsat kan blive mødt med et regreskrav.

## 6.3 Samlet oversigt over økonomiske konsekvenser

Det fremgår af ovenstående, at indførelse af en ny forsikringsordning vil medføre flere udgifter for staten til erstatninger i forbindelse med model 2, 3, 4 og 5. De økonomiske konsekvenser, som modellerne medfører, beror på, at ansatte får bedre adgang til erstatning efter at have udsat for vold på arbejdet.

Skønnet over økonomiske konsekvenser bygger på det samlede antal af anmeldte voldelige arbejdsulykker i offentlige brancher. Arbejdsgruppen vurderer, at dette er den mest retvisende datakilde til det samlede antal ansatte, der udsættes for vold på arbejdet. Det betyder, at det økonomiske skøn bygger på en bred målgruppe af offentlige ansatte, der dækker både social-, sundheds-, og uddannelsesområdet, samt anden offentlig service. De konkrete udgifter ved at gennemføre model 2, 3, 4 og 5 vil afhænge af, hvilken målgruppe der vælges, og en smallere målgruppe vil medføre lavere udgifter. Model 2, 3 og 4 forsøger alle at sikre, at flere ansatte der udsættes for vold på arbejde får adgang til den erstatning, de har ret til. Det vil sige, at det som udgangspunkt er det samme antal ansatte som alle modellerne har til formål at sikre fuld erstatning for, selvom der er tale om forskellige løsningsmodeller. Derfor skønnes udgifterne for hver model at være på ca. samme niveau.

Modellerne medfører udgifter i omegnen af 40 mio. kr., hvis der ses bort fra besparelser fra de færre sager i Erstatningsnævnet. En ny forsikringsordning skønnes at medføre årlige merudgifter til administration på omkring 5 mio. kr. Dertil er det skønnet, at der årligt bliver oprettet 250 sager i Erstatningsnævnet, som samlet nødvendiggør

anvendelse af sagsbehandlingsressourcer svarende til 1 årsværk i forbindelse med en ny forsikringsordning. Det forudsættes i det følgende, at omkostningerne til 1 årsværk i Erstatningsnævnet er 0,7 mio. kr.

Derudover vurderes det, at en ny forsikringsordning i model 2, 3 og potentielt model 4 vil medføre færre udgifter i Erstatningsnævnet, da Erstatningsnævnet i dag har udgifter, som ikke vil skulle afholdes fremover. De aktuelle mindreudgifter i Erstatningsnævnet skønnes at udgøre samlet ca. 20 mio. kr.

I model 1 og 3A er der tale om frivillige ordninger, og det er op til de offentlige arbejdsgivere, om de vil benytte sig af muligheden. Ved frivillige ordninger skønnes ikke en anvendelsesgrad og dermed ikke økonomiske konsekvenser.

Model 2, 3 og 4 skønnes med betydelig usikkerhed at medføre samlede merudgifter for arbejdsgiverne på ca. 25 mio. kr. (inkl. udgifter til administration, mindreudgifter mv.), når besparelserne i Erstatningsnævnet medregnes. Heraf skønnes ansatte, der udsættes for vold på arbejde, at modtage ca. 20 mio. kr. i erstatning, hvilket skønnes at medføre øgede indtægter for det offentlige i form af skat og tilbageløb på knap 5 mio. kr., *jf. tabel 8.*

**Tabel 8: Samlet økonomiske konsekvenser som følge af model 2, 3 og 4**

	Mio.kr.
Udgifter til arbejdsgivere (inkl. administration)	-25,0
- Private	-5,0
- Offentlige	-20,0
Erstatninger til ansatte, der udsættes for vold på arbejde	20,0
Offentligt provenu sfa. skat og tilbageløb	5,0

Anm.: Økonomi er afrundet til 5 mio. og kan afvige ved summering

Kilde: Beregninger af BM på baggrund af data fra hhv. Erstatningsnævnet og Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring.

Model 5 skønnes at medføre merudgifter i størrelsesordenen af 0,1 mio. kr.

Beregningerne i model 2, 3 og 4 er udarbejdet under forudsætning af, at besparelser i Erstatningsnævnet i form af erstatningsudgifter og administrationsudgifter indgår som et væsentligt element i finansieringen.

## 7. Anbefalinger til videre arbejde

Det kan for en ansat være vanskeligt at overskue, at en skade, som den ansatte udsættes for som følge af vold eller en voldsom hændelse på arbejdet, skal behandles efter forskellige regelsæt og af forskellige myndigheder, instanser eller forsikringsselskaber, når det er den samme hændelse og den samme skade, der skal tages stilling til. Det kan for den ansatte indebære usikkerhed og et sagsforløb, der opleves som langt og kompliceret, særligt fordi dele af erstatningssagen efter erstatningsansvarsloven først kan behandles efter, at der er truffet afgørelse i arbejdsskadesagen. Det gælder for tilkendelse af de erstatningstyper, der både findes i erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven.

Arbejdsgruppen vurderer, at det ligger uden for nærværende kommissorium at komme med anbefalinger til ændringer, der potentielt set udvider adgangen til erstatning for bestemte eller alle personalegrupper.

## B46 Erstatning for vold på arbejdspladsen

Arbejdsgruppen finder dog, at det kan være relevant i det fremadrettede arbejde at afdække mulighederne for, at den ansatte kan få sin erstatning udbetalt hurtigst muligt. Fx kan det undersøges, om afgørelser om erstatning efter erstatningsansvarsloven i mindre grad behøver at afvente afgørelsen i arbejdsskadesagen. For den enkelte ansatte kan det evt. mindske kompleksiteten at samle sagsbehandlingen af erstatningssager med vold på arbejdet i en enkelt myndighed. Dette vil kræve en større forudgående undersøgelse af de administrative konsekvenser.

# Statistisk redegørelse for arbejdsulykker efter udsættelse for vold eller trusler i perioden fra 2015 til 2021

---

Nærværende notat er en redegørelse for omfanget af arbejdsulykker, som er forårsaget af vold eller trusler i forbindelse med arbejdet.

Indledningsvis undersøges antallet af registrerede voldsrelaterede hændelser samt oprettede sager fordelt på voldstype.

Dernæst undersøges, hvor mange arbejdsulykker der er anmeldt og afgjort i perioden fra marts 2015 til og med 2021, og det undersøges i hvilke branchegrupper og brancher denne type arbejdsulykker sker.

I forlængelse heraf undersøges henholdsvis hvilken stilling, køn og alder tilskadekomne har, samt hvilket udfald arbejdsskadesagerne er afsluttet med, herunder om der er tilkendt godtgørelse og/eller erstatning.

Endelig undersøges antallet af oprettede sager i Erstatningsnævnet vedr. overtrædelse af straffelovens §§ 119-121 (vold og trusler om vold mod en offentlig ansat i tjeneste mv.).

## Sammenfatning

Indeværende undersøgelse peger blandt andet på følgende overordnede tendenser:

- Der er anmeldt næsten 100.000 hændelser til anmeldesystemet EASY, hvor vold er angivet som årsag til en arbejdsulykke fra marts 2015 og frem til og med 2021, hvilket svarer til omkring 15-16.000 tilfælde om året.
- I op imod 70 pct. af tilfældene, er voldstypen i anmeldelsen angivet som: *Vold eller trusler fra borgere, klienter, elever, patienter mv.* I cirka 20 pct. er voldstype angivet som: *Anden type vold*<sup>1</sup>.
- Ved cirka 5.300 af anmeldelserne er der efterfølgende blevet oprettet en arbejdsskadesag. Det svarer til, at der årligt bliver oprettet mellem 800 og 1.000 sager.
- Omkring 2.500 arbejdsskadesager er i perioden fra marts 2015 til 2021 anerkendt som en arbejdsulykke. Det vurderes, at der i gennemsnit bliver/vil blive anerkendt 400 sager om året.
- De anerkendte ulykker findes i stor udstrækning inden for de såkaldt offentlige branchehovedgrupper – herunder først og fremmest *Socialområdet*. Men også *Undervisningsområdet*, *Sundhedsvæsenet* og *Andre offentlige tjenester* er højt repræsenteret. I disse fire

---

<sup>1</sup> Voldskilden i denne kategori varierer, og omfatter fx også hændelser, der er begået af patienter og elever mod omsorgspersonale.

branchehovedgrupper er der anerkendt cirka 2.000 sager, og de tegner sig således for næsten 80 pct. af alle anerkendte voldsrelaterede arbejdsulykker.

- Tilskadekomne, der har fået anerkendt en voldsrelateret arbejdsulykke har typisk været ansat i en pædagogisk stilling og/eller er ansat til at udføre omsorgsarbejde. Også mange skolelærere, politibetjente og fængselsbetjente har fået anerkendt voldsrelaterede arbejdsulykker.
- I 2/3 af sagerne er tilskadekomne en kvinde, og i over halvdelen af sagerne er tilskadekomne mellem 37 og 56 år.
- I alt 936 tilskadekomne inden for en såkaldt offentlig branche har i perioden fået tilkendt godtgørelse for varigt mén og 219 tilskadekomne er blevet tilkendt erstatning for tab af erhvervsevne. Det skønnes, at der inden for de pågældende brancher årligt er/vil være omkring 150 tilskadekomne, der tilkendes godtgørelse for varigt mén og cirka 40 personer, der tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne.
- Antalsmæssigt svarer det nogenlunde til omfanget af sager oprettet i Erstatningsnævnet i perioden, hvor der fra 2015 til 2021 årligt er oprettet cirka 150-250 sager.

## Anvendt statistik

I redegørelsen er anvendt oplysninger fra det elektroniske anmelderegister over arbejdsulykker (EASY) sammenholdt med oplysninger fra sagsbehandlingen af arbejdsskadesagen, som er foretaget af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES). Sidst i notatet er desuden anvendt en optælling af oprettede sager i Erstatningsnævnet.

Der blev i marts 2015, efter et politisk ønske om at det i højere grad skulle være muligt at identificere voldsrelaterede arbejdsulykker, indarbejdet et obligatorisk felt i anmeldesystemet, hvor anmelderen af en arbejdsulykke (som oftest arbejdsgiveren) skulle angive, om arbejdsulykken var en følge af en voldsrelateret hændelse.

Denne registrering er videreført i det aktuelle anmeldesystem som en obligatorisk oplysning.<sup>2</sup> I forlængelse deraf skulle det angives, om en ulykke var en følge af vold fra en borger, klient, patient (mv.), en kollega eller et dyr, samt om tilskadekomne har været direkte udsat for vold eller som vidne været indirekte udsat.

Der findes således systematisk registrering af voldsrelaterede anmeldte arbejdsulykker fra marts 2015 og frem, og nærværende redegørelse tager udgangspunkt i disse registreringer. Dog er sager med vold fra dyr og indirekte vold (vidne) som udgangspunkt frasorteret. I opgørelserne anvendes alle

---

<sup>2</sup> Aktuelle version af det elektroniske anmeldesystem er fra juni 2017. Her blev registreringen af vold overført fra et selvstændigt spørgsmål, til at være en del af spørgsmålet om hvad der gik galt (afvigelsen). Der er med andre ord sket et databrud mellem registreringer foretaget i perioden fra 1. marts 2015 til juni 2017 og registreringer foretaget efter, men databruddet vurderes netop som relativt lille, og med begrænset indflydelse på denne undersøgelses resultater. Databruddet manifesterer sig primært ved en generel stigning i antallet af voldelige arbejdsulykker samt et faldt i antallet af voldsrelaterede arbejdsulykker af typer *Anden type vold, trusler m.v.* og en tilsvarende stigning i antallet af registreringer af typen *Vold eller trusler fra borgere, klienter, elever, patienter mv.* Se også tabel 1

tilgængelige registreringer og oplysninger om sagerne (fx udfald) – det vil sige til og med 2021 – for at sikre det mest mulig opdaterede grundlag.

Fokus er på den del af de registreringer, der efterfølgende er blevet oprettet som sag i arbejdsskadesystemet, og først og fremmest er de sager, der er anerkendt som arbejdsulykke efter arbejdsskadesikringslovgivningen i AES, blevet inddraget i redegørelsen. Det skyldes, at det er hændelser, som har været egnet til anerkendelse efter loven, som primært er relevante i sammenhæng med nærværende dagsorden.

En del af de sager, som er blevet oprettet i AES, er endnu ikke afsluttet. Det forventes, at en del af de sager, der aktuelt ikke er afsluttet, bliver anerkendt, og det er derfor sandsynligt, at antallet af anerkendte sager for den belyste periode vil stige lidt i takt med, at sagerne afsluttes. Det kan, jf. tabel 2, oplyses, at der pr. 1. marts 2022 er 514 verserende/ikke-afsluttede sager, og at cirka halvdelen af de afsluttede sager indtil videre er anerkendt som en arbejdsulykke.

Endvidere er fokus lagt på sager med voldsrelaterede hændelser, der er sket i de brancher, hvor arbejdet med at drage omsorg primært foregår, hvilket vil sige branchehovedgrupperne: Socialområdet, Sundhedsområdet, Uddannelse og Anden offentlig service. Det kan ikke udelukkes, at voldsrelaterede hændelser i tilknytning til omsorgsarbejde også forekommer i andre branchehovedgrupper, men det antages ikke at være særlig almindeligt. Det bemærkes desuden, at ikke alle hændelser i ovenstående brancher er sket i tilknytning til arbejde med at drage omsorg for andre. Som det vil fremgå af det følgende, er det dog almindeligt, at voldsrelaterede hændelser typisk sker i brancher, hvor der ydes omsorg, og blandt personaletyper, som i bred forstand har omsorg som stillingsindhold.

Hovedparten af oplysningerne i denne redegørelse kommer direkte fra anmeldelsen, som er foretaget af individuelle arbejdsgivere efter en konkret vurdering af specifikke hændelser, og der sker efterfølgende ikke en systematisk kvalitetssikring af, om disse registreringer er angivet korrekt. Det er på den måde et vilkår ved denne type registre, at der forekommer upræcise angivelser.

Samtidig er det et velkendt problem, at ikke alle voldsrelaterede hændelser på arbejde bliver anmeldt til anmeldesystemet – herunder ikke mindst på arbejdspladser, hvor der arbejdes med meget sårbare borgere, som i større eller mindre omfang dagligt udtrykker sig med hjælp af voldelige udtryksformer (fx psykiatrien eller blandt psykisk handicappede).

Der er således ikke nødvendigvis tale om et fuldstændigt billede af det samlede omfang af voldsrelaterede arbejdsulykker. Redegørelsen vurderes at være en *indikator* for i hvilket omfang og i hvilke brancher, ansatte i størst grad bliver udsat for vold på arbejdet.

Der er i undersøgelsen ikke inddraget oplysninger om erhvervssygdomme, selvom det er ofte forekommende, at der anmeldes sygdomme, som er opstået efter udsættelse for vold i gennem længere perioder. I nærværende rapport antages det, at enkeltstående voldsrelaterede hændelser, som har en karakter, der gør

overvejelser om politianmeldelse relevant, først og fremmest oprettes i arbejdsskadesystemet som ulykker.<sup>3</sup>

### Antal registrerede voldsrelaterede hændelser fordelt på volds-type

Nedenfor i tabel 1 vises alle anmeldelser i det elektroniske anmeldesystem (EASY), hvor vold er angivet som årsag til en arbejdsulykke.

Der er ikke foretaget sorteringer i forhold til voldstypen, eller om den konkrete hændelse er omfattet af anmeldelsespligten efter hverken arbejdsmiljøloven eller arbejdsskadeloven.

Der er således tale om alle registreringer i anmeldesystemet, uagtet om de efterfølgende er oprettet som en arbejdsskadesag. Det vil sige, at der også indgår såkaldte registreringshændelser – det vil sige hændelser, som muligvis ikke har medført en konkret skade, men som kan være oprettet ”for en sikkerheds skyld”. Af hensyn til perspektivering er det samlede antal registrerede arbejdsulykker i perioden angivet nederst i tabellen.

**Tabel 1: Antal anmeldte hændelser i EASY efter udsættelse for vold, trusler mv. i perioden 1. marts 2015 til 31. december 2021. Fordelt på typen af vold, trusler, mv. og år for anmeldelse**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	I alt	Andel
<b>Anden type vold, trusler m.v.</b>	3.601	5.398	3.142	1.519	1.605	1.421	1.404	18.090	19%
<b>Vold eller trusler fra borgere, klienter, elever, patienter mv.</b>	3.481	6.991	8.333	11.288	12.151	10.557	11.166	63.967	66%
<b>Vold fra kollegaer</b>	204	282	187	178	233	243	268	1.595	2%
<b>Angreb eller skubben fra dyr</b>	49	67	220	329	339	356	405	1.765	2%
<b>Vidne til vold</b>	294	309	1.217	2.186	2.464	2.181	2.571	11.222	12%
<b>I alt</b>	7.629	13.047	13.099	15.500	16.792	14.758	15.814	96.639	100%
<b>Registreringer i alt</b>	82.368	101.461	105.982	108.653	110.919	111.826	134.679	755.888	-
<b>Vold - andel af alle registreringer</b>	9%	13%	12%	14%	15%	13%	12%	13%	-

Kilde: AT på baggrund af data fra EASY

### Bemærkninger

I perioden fra marts 2015 til udgangen af 2021 er der i næsten 100.000 tilfælde angivet vold som årsag til en arbejdsulykke. Niveaulet har siden 2018 været stabilt på omkring 15-16.000 arbejdsrelaterede voldstilfælde.

<sup>3</sup> Der bliver oprettet omkring 4.000-5.000 psykiske erhvervs sygdomssager om året – det er ukendt, i hvilket omfang disse sygdomme er forårsaget af vold på arbejdspladsen. Omkring 5-10 procent af disse sager anerkendes som en arbejdsskade – Se Arbejdsskadestatistik 2021, tabel III.3-5 ([Årsstatistik | AES.dk](#)). Arbejdsgruppen er bekendt med, at der også oprettes erhvervs sygdomssager for ansatte, der oplever et generelt hårdt arbejdsmiljø kombineret med nogle voldsomme hændelser.

Der er i samme periode i alt registreret cirka 756.000 arbejdsulykker i anmeldesystemet. Dermed har cirka 13 pct. af alle registrerede arbejdsulykker i perioden været foranlediget af vold.

I mere end 64.000 af de voldsrelaterede tilfælde har der været tale om *Vold eller trusler fra borgere, klienter, elever, patienter m.v.*, hvilket svarer til omkring to-tredjedele af alle anmeldelserne, hvor vold er angivet som årsag.

Næsten en femtedel af anmeldelserne, hvor vold er angivet som årsag, drejer sig om *Anden type vold, trusler, m.v.* Det er i sagens natur vanskeligt at vurdere, hvorvidt disse sager er relevante i tilknytning til den aktuelle dagsorden, men via en manuel gennemgang af et udpluk af forløbsbeskrivelsen i de konkrete anmeldelser er det konstateret, at langt størstedelen af disse anmeldelser ligeledes omhandler vold fra personer, som den tilskadekomne på en eller anden måde arbejder med. Eksempelvis står der i en anmeldelse: *”Jeg er alene med 3 elever, hvoraf den ene (13-årig stor dreng) er ved at splitte et klasselokale ad. Hans aggressioner er rettet mod mig [...]. Forløbet eskalerer og han smadrer et låg fra en trækasse over min venstre fod, kaster bøger efter mig, truer mig på livet, siger han vil smadre mig, at jeg skal dø.”*

Umiddelbart vurderes det således, at hovedparten af sagerne, hvor *Anden vold mv.* er angivet som årsag til skaden, reelt omhandler situationer, der er relevante i denne sammenhæng, og disse sager er derfor medtaget i det følgende. Omkring to pct. af anmeldelserne har angivet typen af vold som *Vold m.v. fra kollegaer*. Også denne type vold er inddraget i de følgende opgørelser.

Til gengæld er hverken *Angreb eller skubben fra dyr* eller *Vidne til vold m.v.* medtaget i de følgende opgørelser, idet det vurderes, at de ikke er relevante i forbindelse med den aktuelle dagsorden. Det drejer sig om henholdsvis 2 og 12 pct. af alle anmeldelser.

### **Oprettede sager fordelt på volds-type**

I tabel 2 vises en opgørelse over de sager, der i perioden fra 1. marts 2015 og frem til og med 2021 er oprettet som en arbejdsskadesag hos AES, hvor vold er angivet som årsag til en arbejdsulykke. Der er med andre ord tale om en delmængde af de registreringer, der fremgik af tabel 1.

Tabel 2 er fordelt på voldstype og AES' kendelse i arbejdsskadesagen. Af perspektiveringshensyn er det samlede antal oprettede arbejdsulykkessager i perioden inddraget nederst i tabellen, samt den aktuelle kendelse (per 1. marts 2022).



**Tabel 2: Antal oprettede arbejdsulykker efter udsættelse for vold, trusler mv. i perioden 2015 til 2021. Fordelt på typen af vold, trusler, mv. samt aktuelle kendelse**

	Anerkendt			Henlagt	Afvist	Andet (herunder under behandling)	I alt
	Med erstatning	Uden erstatning	Ikke afsluttet				
<b>Anden type vold, trusler m.v.</b>	340	210	52	40	653	80	1.375
<b>Vold eller trusler fra borgere, klienter, elever, patienter mv.</b>	908	644	352	104	1.222	406	3.636
<b>Vold fra kollegaer</b>	29	35	13	15	163	28	283
<b>I alt</b>	1.277	889	417	159	2.038	514	5.294
<b>Sager med vold - fordelt på udfald</b>	24%	17%	8%	3%	38%	10%	100%
<b>Sager i alt</b>	36.204	28.547	6.836	2.267	38.331	7.708	119.893

Kilde: BM på baggrund af data fra AES

### Bemærkninger

Af tabel 2 fremgår det, at der i perioden fra marts 2015 til og med 2021 er oprettet 5.294 arbejdsskadesager på baggrund af en anmeldelse, hvor det er angivet, at vold mv. har forårsaget arbejdsulykken. Som det fremgik af tabel 1, har der i den opgjorte periode været næsten 100.000 anmeldelser til anmeldesystemet EASY omhandlende vold. Det vil sige, at i hvert fald 5-6 pct. af det samlede antal anmeldelser i EASY vedrørende arbejdsbetinget voldsrelateret hændelse efterfølgende afstedkommer oprettelse af en arbejdsskadesag.<sup>4</sup>

Af tabellen fremgår det, at der i samme periode er oprettet næsten 120.000 sager med arbejdsulykker i AES. Det svarer til, at cirka 4-5 pct. af alle oprettede arbejdsulykker i AES i perioden skyldes en voldsrelateret hændelse. I sammenligning med tabel 1 – hvor det fremgik, at 11 pct. af alle registreringer er voldsrelateret – bliver en forholdsmæssig mindre del af de voldsrelaterede hændelser således oprettet som en arbejdsskadesag.

I næsten 70 pct. af alle oprettede arbejdsskadesager omhandlende vold er voldstypen angivet som *Vold fra borgere, klienter mv.* I cirka en-fjerdedel af sagerne er voldstypen *Anden type vold, trusler mv.* Som det fremgår af bemærkningerne til tabel 1 vurderes det, at hovedparten af disse registreringer på forskellige måder drejer sig om vold fra brugere, borgere, mv., hvorfor de er medtaget her og i det følgende.

I alt 2.583 arbejdsskadesager er i perioden blevet anerkendt som en arbejdsulykke, heraf har 1.277 også tilkendt ydelser efter loven (godtgørelse for varigt mén eller erstatning for tab af erhvervsevne).

<sup>4</sup> Der kan være sager, der på nuværende tidspunkt er oprettet i anmeldesystemet, men endnu ikke oversendt til AES (og derved oprettet som arbejdsskadesag).

I 417 anerkendte sager, er der endnu ikke taget stilling til ydelser efter loven. Omkring 160 arbejdsskadesager er blevet henlagt, før der er truffet afgørelse i sagen (det sker udelukkende efter ønske fra tilskadekomne).

Lidt mere end 2.000 sager er blevet afvist, hvilket kan skyldes, at hændelsen ikke har været omfattet af arbejdsskadesikringsloven, eller at der ikke er sket en skade, som har et omfang, der enten har medført varige følger og/eller har været behandlingskrævende, hvilket for sager fra før 2020 var afgørende for, om en sag kunne blive anerkendes som en arbejdsskade.

Det fremgår endvidere af tabellen, at 514 arbejdsskadesager er blevet oprettet, men endnu ikke afsluttet (pr. 1. marts 2022).

### Antal anerkendte sager fordelt på branchegrupper

Nedenfor i tabel 3 fremgår antallet af anerkendte voldsrelaterede arbejdsulykker for perioden fra marts 2015 til og med 2021 fordelt på hovedbranchegruppe. Anerkendelserne er opdelt på henholdsvis anerkendte sager med eller uden erstatning.

Verserende (uden anerkendelse), henlagte og afviste sager er ikke medtaget i nedenstående og kommende tabeller.

Antal anerkendelse per branche er sammenkoblet med det gennemsnitlige antal beskæftigede personer i branchegrupperne i perioden fra 2015 til 2020.

**Tabel 3: Antal anerkendte arbejdsulykker efter udsættelse for vold, trusler mv. i perioden 2015 til 2021. Fordelt på Arbejdstilsynets normale gruppering i 10 branchehovedgrupper**

	Anerkendt			I alt	Andel	Per 10.000 beskæftigede*
	med erstatning	uden erstatning	ikke afsluttet			
Landbrug	<5	<5	0	6	0%	1
Industri og forsyning	<10	11	<10	20	1%	1
Bygge og anlæg	<5	<5	<5	8	0%	0
Detail og service	86	37	18	141	5%	2
Transport	81	44	15	140	5%	12
Kontor	140	73	41	254	10%	4
Socialområdet	533	387	216	1.136	44%	34
Sundhedsområdet	140	81	56	277	11%	14
Uddannelse og forskning	137	110	42	289	11%	12
Anden offentlig service	144	132	25	301	12%	22
<b>I alt (inkl. Uoplyst)</b>	<b>1.261</b>	<b>875</b>	<b>413</b>	<b>2.583</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>

Kilde: BM på baggrund af data fra AES

Oplysninger om antal beskæftigede personer i branchehovedgrupperne er indhentet fra Danmarks Statistik som et gennemsnit af foregående 6 års periode (Den registerbaserede arbejdsstyrke Statistik (RAS)).

### Bemærkninger

Af ovenstående tabel fremgår det, at 2.583 sager i alt er anerkendt i perioden fra marts 2015 til og med 2021. Tabellen viser, at ansatte på *Socialområdet* i væsentligt højere grad end de øvrige brancher oplever vold og trusler på deres arbejde, da omkring 44 pct. af de anerkendte sager ligger inden for denne branchegruppe. I alt 1.136 personer inden for socialområdet har i perioden fået anerkendt en voldsrelateret arbejdsulykke.

Sammenholdt med antallet af ansatte på arbejdsmarkedet generelt, svarer det til, at 34 ansatte ud af 10.000 ansatte inden for socialområdet i perioden har fået anerkendt en voldsrelateret arbejdsulykke som en arbejdsskade.

Ud over socialområdet viser tabellen, at ansatte på *Sundhedsområdet*, inden for *Uddannelse og forskning* og *Anden offentlig service* i højere grad oplever vold, trusler m.v. end de resterende brancher. Det er typisk ansatte med direkte kontakt til borgere (voksne og børn, patienter og klienter, indsatte og udsatte), der arbejder i disse fire brancher. I alt har der i perioden været 2.003 anerkendte arbejdsulykker i de fire ovennævnte brancher, som derved tegner sig for 78 pct. af alle voldsrelaterede anerkendte arbejdsulykker.

Disse fire brancher benævnes i det følgende som ”De offentlige brancher”. De findes også private aktører i disse branchegrupper (fx private plejehjem eller private, sociale opholdssteder) – men det er en forholdsmæssig lille gruppe – og de udfører for langt hovedpartens vedkommende opgaver på vegne af det offentlige.<sup>5</sup>

### Antal anerkendte sager i offentlige brancher fordelt på branche

Nedenfor i tabel 4 fremgår antallet af anerkendte arbejdsulykker efter udsættelse for vold, trusler mv. fordelt på branchehovedgruppe og på hvilken konkret branche, som arbejdsgiveren tilhører.

**Tabel 4: Antal anerkendte arbejdsulykker efter udsættelse for vold, trusler mv. i perioden marts 2015 til 31. december 2021.**

**Fordelt på branchehovedgrupper (10) og arbejdsgivers branche**

Branche-gruppe	Konkret branche	Anerkendt			I alt	Andel indenfor branchegruppe
		med erstatning	uden erstatning	ikke afsluttet		
Social-området	Døgninstitutioner for personer med psykiske handicap	147	106	60	313	28%
	Plejehjem	107	79	58	244	21%
	Døgninstitutioner for personer med fysisk handicap	74	50	28	152	13%
	Døgninstitutioner for børn og unge	66	37	22	125	11%
	Andre brancher (16 forskellige)	139	115	48	302	27%
<b>I alt</b>		<b>533</b>	<b>387</b>	<b>216</b>	<b>1.136</b>	<b>100%</b>

<sup>5</sup> Også ansatte inden for Transport oplever jf. tabellen ofte vold i forbindelse med arbejde. I denne sammenhæng ses der imidlertid bort fra dette.

<b>Sundheds- området</b>	<b>Hospitaler</b>	131	78	47	256	92%
	<b>Andre brancher (8 forskellige)</b>	9	3	9	21	8%
	<b>I alt</b>	140	81	56	277	100%
<b>Uddannelse og forskning</b>	<b>Folkeskoler o.lign.</b>	81	52	23	156	54%
	<b>Specialskoler for handicappede</b>	39	24	10	73	25%
	<b>Tekniske skoler og fagskoler</b>	<5	20	<5	26	9%
	<b>Andre brancher (8 brancher)</b>	14	14	6	34	12%
	<b>I alt</b>	137	110	42	289	100%
<b>Anden offentlig service</b>	<b>Politi</b>	55	70	8	133	44%
	<b>Domstole og fængselsvæsen</b>	51	41	10	102	34%
	<b>Private vagt- og sikkerhedstjenester</b>	17	<5	<5	22	7%
	<b>Andre brancher (13 brancher)</b>	21	19	<5	44	15%
	<b>I alt</b>	144	132	25	301	100%
<b>I alt (alle 4 offentlige brancher)</b>		954	710	339	2.003	

Kilde: BM på baggrund af data fra AES

### Bemærkninger

Af tabellen fremgår det, at der er 2.003 sager inden for de offentlige brancher, der i perioden har fået anerkendt en voldsrelateret arbejdsulykke. I alt har 954 af disse sager tillige fået tilkendt ydelser efter loven (godtgørelse for varigt mén og/eller erstatning for tab af erhvervsevne). Det svarer til, at der i næsten halvdelen af alle anerkendte sager tilkendes ydelser efter loven, hvilket dog kan stige i takt med at de 339 sager, der er anerkendt, men endnu ikke afsluttet, bliver færdigbehandlet.

Af tabellen fremgår det, at ud af de udvalgte offentlige branchegruppe tegner Socialområdet med 1.136 sager sig for 56 pct. af de voldsrelaterede arbejdsulykker.

Der har i perioden været 313 anerkendte sager inden for branchen *Døgninstitution for personer med psykiske handicap*, hvilket gør det til den branche med flest tilfælde af anerkendte arbejdsulykker. Denne branche tegner sig derved for 16 pct. af alle anerkendte voldsrelaterede arbejdsulykker inden for de offentlige brancher.

Af tabellen fremgår det endvidere, at det inden for socialområdet (ud over Døgninstitutioner) også er på *Plejehjem* (244 sager), at personalet får anerkendt en voldsrelateret arbejdsulykke. Cirka halvdelen af alle voldsrelaterede anerkendte arbejdsulykker inden for Socialområdet er sket for personale på Døgninstitutioner for psykisk handicappede eller på Plejehjem.

I branchehovedgruppen for Uddannelse sker de voldsrelaterede arbejdsulykker i *Folkeskoler* og *Specialskoler*. I folkeskolen er 81 ud af 156 arbejdsskadesager tilkendt ydelser efter loven, hvilket svarer til, at 52 pct. har fået tilkendt ydelser.

Inden for branchehovedgruppen Anden Offentlig Service er det primært inden for *politiet* og i *fængslerne*, at de ansatte får anerkendt voldsrelaterede arbejdsulykker.

Her har henholdsvis 55 og 51 ud af henholdsvis 133 og 102 sager fået tilkendt ydelser efter loven, hvilket svarer til, at lidt under halvdelen af de anerkendte sager får tilkendt ydelser. Derved er andelen af personer i politiet, der får tilkendt ydelser, lidt mindre, end hvad der gælder for de øvrige offentlige brancher.

### Antal anerkendte sager i offentlige brancher fordelt på stilling

Af tabel 5 fremgår antallet af anerkendte arbejdsulykker opgjort efter udsættelse af vold, trusler mv. fra marts 2015 og frem til og med 2021 fordelt på de fire offentlige branchehovedgrupper og tilskadekomnes stillingskategori.<sup>6</sup>

**Tabel 5: Antal anerkendte arbejdsulykker i offentlige brancher efter udsættelse for vold, trusler mv. i perioden 2015 til 2021. Fordelt på branchehovedgrupper og stillingskategori**

Branchegruppe	Stillingskategorier	Anerkendt			I alt	Andel indenfor branchegruppe
		med erstatning	uden erstatning	ikke afsluttet		
Social-området	Undervisning og pædagogisk arbejde	287	194	101	582	51%
	Omsorgsarbejde	196	143	90	429	38%
	Arbejde inden for sundhedsområdet	15	13	8	36	3%
	Andre jobtyper (13 forskellige)	35	37	17	89	8%
	I alt	533	387	216	1136	100%
Sundhedsområdet	Arbejde inden for sundhedsområdet	70	35	28	133	48%
	Omsorgsarbejde	59	31	22	112	40%
	Andre jobtyper (6 forskellige)	11	15	6	32	12%
	I alt	140	81	56	277	100%
Uddannelse og forskning	Undervisning og pædagogisk arbejde	112	84	36	232	80%
	Omsorgsarbejde	11	8	<5	22	8%
	Andre jobtyper (15 forskellige)	14	18	<5	35	12%
	I alt	137	110	42	289	100%
Anden offentlig service	Rednings- og overvågningsarbejde	111	99	19	229	76%
	Andre brancher (17 forskellige)	33	33	6	72	24%
	I alt	144	132	25	301	100%
I alt (alle 4 offentlige brancher)		954	710	339	2003	-

Kilde: BM på baggrund af data fra AES og EASY

### Bemærkninger

Over halvdelen af de anerkendte sager inden for Socialområdet placerer sig under stillingskategorien *undervisning og pædagogisk arbejde*, hvilket hovedsageligt dækker over forskellige typer pædagogstillinger (fx *pædagogisk arbejde med unge*

<sup>6</sup> Disco-08, niveau 2 – se også

<https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/disco-08>

og voksne eller *Specialpædagogisk arbejde med ældre og handicappede*). Dernæst er næsten 40 pct. af de anerkendte sager i denne branchegruppe placeret under stillingskategorien *omsorgsarbejde*.

Inden for Sundhedsområdet er tilskadekomne ofte i stillinger med *Omsorgsarbejde*, hvilket dækker over forskellige typer *Social og sundhedsarbejde*, samt *Andet arbejde inden for Sundhedsområdet*. I branchegruppen Uddannelse er tilskadekomne hovedsageligt i stillinger med *Undervisning og pædagogisk arbejde*, hvilket omfatter *Undervisning på grundskoleniveau* (det vil sige folkeskolelærere), og i branchegruppen Anden offentlig service har tilskadekomne varetaget *Rednings- og overvågningsarbejde* (det vil sige *Fængselsbetjentarbejde, Politiarbejde* eller *Sikkerhedsvagtarbejde*).

Det kan oplyses, at 41 pct. af de voldsrelaterede arbejdsulykker i de offentlige brancher er sket for personer i en pædagogisk stilling (inkl. undervisning). Omsorgspersonale tegner sig samlet for 28 pct. af alle voldsrelaterede arbejdsulykker inden for det offentlige. Rednings- og overvågningsarbejde udgør 12 pct. og Arbejde inden for sundhedsområdet udgør 8 pct.. Dermed tegner disse fire stillingskategorier sig for 90 pct. af alle voldsrelaterede arbejdsulykker inden for de fire offentlige brancher

### Anerkendte sager i offentlige brancher fordelt på køn og alder

Nedenfor i tabel 6 fremgår antallet af anerkendte voldsrelaterede arbejdsulykker i de offentlige brancher fordelt på køn og alder på skadestidspunktet.

**Tabel 6: Antal anerkendte arbejdsulykker efter udsættelse for vold, trusler mv. i perioden 2015 til 2021 i de offentlige brancher. Fordelt på alder og køn**

	Kvinder	Mænd	I alt	Andel
17-26 år	110	37	147	7%
27-36 år	266	152	418	21%
37-46 år	363	211	574	29%
47-56 år	385	138	523	26%
57-66 år	232	95	327	16%
67 år og derover	8	6	14	1%
<b>I alt</b>	<b>1.364</b>	<b>639</b>	<b>2.003</b>	<b>100%</b>
<b>Andel</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>

Kilde: BM på baggrund af data fra AES

### Bemærkninger

Af tabel 6 fremgår det, at 1.364 ud af 2.003 anerkendte voldsrelaterede arbejdsulykker i de offentlige brancher i perioden er sket for en kvinde, hvilket svarer til 68 pct..

I 574 tilfælde er den voldsrelaterede hændelse sket for en person, der er mellem 37 og 46 år, og i 523 af hændelserne er personerne mellem 47 og 56 år. Samlet tegner

disse to aldersgrupper sig for mere end halvdelen af alle voldsrelaterede anerkendte arbejdsulykker.

Det kan oplyses, at 43 pct. af alle tilskadekomne med en anerkendt voldsrelateret arbejdsulykke er en kvinde, der arbejder inden for socialområdet.

Det kan endvidere oplyses, at omkring 50 pct. af både kvinder og mænd med en voldsrelateret anerkendt arbejdsulykke får tilkendt ydelser efter loven. Der er dog forholdsmæssig flere kvinder end mænd, der aktuelt har fået anerkendt en sag, men endnu ikke fået udmålt erstatning, hvilket kunne tyde på, at kvinder forholdsvis oftere end mænd får udmålt erstatning efter en voldsrelateret arbejdsulykke.

### Anerkendte sager i offentlige brancher fordelt på skadetype

Af nedenstående tabel 7 fremgår antallet af anerkendte voldsrelaterede arbejdsulykker i de offentlige brancher fordelt på skadens art, skadens måde og placering på legemet. Der er tale om oplysninger, som alle sammen stammer fra den oprindelige anmeldelse/registrering af sagen i anmeldesystemet (EASY).

**Tabel 7: Antal anerkendte arbejdsulykker efter udsættelse for vold, trusler mv. i perioden 2015 til 2021. Fordelt på skadens art, skademåde og skadens placering på legemet**

		Anerkendt			I alt	Andel indenfor skadekategorien
		med erstatning	uden erstatning	ikke afsluttet		
<b>Skadens art</b>	<b>Chok</b>	262	207	157	626	31%
	<b>Ledskred, forstuvninger og forstrækninger (overbelastning)</b>	297	192	67	556	28%
	<b>Flere lige alvorlige skader</b>	82	77	26	185	9%
	<b>Anden skadens art (11 andre)</b>	313	234	89	636	32%
<b>Skademåde</b>	<b>Slag, spark, kvælertag, knivstik m.v.</b>	392	254	108	754	38%
	<b>Psykisk overbelastning, psykisk chok</b>	152	143	101	396	20%
	<b>Fysisk overbelastning af kroppen (muskler, knogler og led)</b>	90	48	29	167	8%
	<b>Anden skademåde (27 andre)</b>	320	265	101	686	34%
<b>Placering på legemet</b>	<b>Psyken</b>	154	153	142	449	22%
	<b>Skader på flere dele af legemet</b>	142	81	25	248	12%
	<b>Skulder og skulderled</b>	89	50	22	161	8%
	<b>Anden placering på legemet (33 andre)</b>	569	426	150	1.145	57%
<b>I alt (de 4 offentlige branchegrupper)</b>		954	710	339	2.003	100%

Kilde: BM på baggrund af data fra AES og EASY

### Bemærkninger

Det fremgår af ovenstående tabel, at *chok og ledscred, forstuvninger mv.* begge udgør cirka en tredjedel af skadens art af alle anerkendte arbejdsulykker om vold inden for de offentlige brancher.

Det fremgår endvidere af tabellen, at *Slag, spark, kvælertag, knivstik mv.* er den mest almindelige opgjorte skademåde, da den udgør 754 ud af 2.003 sager. Denne skademåde udgør sammen med *Psykisk overbelastning, psykisk chok* næsten 60 pct. af alle skademåder.

I forhold til *Placering på legemet* tegner der sig et mindre tydeligt billede i tabellen. Det fremgår, at den største andel har skader på *psyken* med 22 pct.

### Anerkendte sager i offentlige brancher fordelt på erstatning

Nedenfor i tabel 8 fremgår antallet af anerkendte arbejdsulykker efter udsættelse af vold, trusler mv., hvor der er tilkendt godtgørelse for varigt mén og/eller erstatning for tab af erhvervsevne. Endvidere fremgår den gennemsnitlige mén-grad og den gennemsnitlige erhvervsevnetabsprocent. Tabellen er fordelt på de offentlige brancher.

**Tabel 8: Arbejdsulykker efter udsættelse for vold, trusler mv. i perioden 2015 til 2021, hvor der er tilkendt godtgørelse for varigt mén og/eller erstatning for tab af erhvervsevne.**

Fordelt efter antal sager og gennemsnitlig mén-grad/erhvervsevnetabsprocent.

	Antal sager med tilkendelse af godtgørelse for varigt mén	Gennemsnitlig tilkendt méngrad	Antal sager med tilkendt erstatning for tab af erhvervsevne	Gennemsnitlig erhvervsevnetabsprocent.
Socialområdet	523	9%	135	51%
Sundhedsområdet	138	10%	33	43%
Uddannelse og forskning	132	9%	28	49%
Anden offentlig service	143	10%	23	63%
<b>I alt</b>	<b>936</b>	<b>10%</b>	<b>219</b>	<b>51%</b>

Kilde: Udarbejdet af BM på baggrund af data fra AES

### Bemærkninger

Ud af knap 2.003 sager, der i de offentlige brancher i perioden er blevet anerkendt, har 934 modtaget godtgørelse for varigt mén. I gennemsnit er det varige mén på 10 pct., hvilken nogenlunde svarer til den gennemsnitlige mén-grad i arbejdsskadesystemet generelt.<sup>7</sup> Det bemærkes dog, at der i en del sager for de offentlige brancher er tilkendt op til 50 pct. i varigt mén.

Det fremgår endvidere af tabellen, at 219 i de offentlige brancher har fået tilkendt erstatning for tab af erhvervsevne. Det bemærkes, at der i nogle sager fra de offentlige brancher er tilkendt erstatning på op til 95 pct. tab af erhvervsevne. Den

<sup>7</sup> Se fx Arbejdsskadestatistik 2020, tabel I.4.3 (<https://aes.dk/da/Statistik/Arbejdsskader/Arbejdsskadestatistik.aspx>)



gennemsnitlige erhvervsevnetabs pct. er på 51 pct., og derved lidt højere end den samlede gennemsnitlige erhvervsevnetabs pct. (som er på 43 pct.).<sup>8</sup>

Der er i høj grad sammenfald mellem personer, der har fået tilkendt godtgørelse for varigt mén og personer, der har fået tilkendt erstatning for erhvervsevnetab. Som det fremgår af tidligere tabeller, er der i alt 954 personer, der i perioden har fået tilkendt ydelser efter loven (godtgørelse for varigt mén og/eller erstatning for tab af erhvervsevne).

Det kan oplyses, at i 55 pct. af de sager, hvor der tilkendes godtgørelse for varigt mén, er det til en person, der har arbejdet inden for socialområdet. I 62 pct. af de tilfælde, hvor der er tilkendt erstatning for tab af erhvervsevne, er det sket til en person, der har arbejdet inden for socialområdet.

### **Antal oprettede sager i Erstatningsnævnet vedr. overtrædelse af straffelovens §§ 119-121**

Det bemærkes indledningsvist, at Erstatningsnævnet alene fører statistik over antallet af oprettede sager inden for de enkelte straffelovsbestemmelser eller typer af straffelovsovertrædelser.

For de konkrete sager om vold på arbejdspladsen er overtrædelserne registreret som det samlede antal overtrædelser efter bestemmelserne i strfl. §§ 119-121.

- Strfl. § 119 omhandler vold og trusler om vold mod en offentlig ansat i tjeneste.
- Strfl. § 119 a omhandler chikane mod eller forfølgelse af en offentlig ansat i tjeneste.
- Strfl. § 120 omhandler anvendelsesområdet for strfl. § 119.
- Strfl. § 121 omhandler verbal krænkelse af en offentlig ansat i tjeneste.

Nævnet har således ikke tal på strfl. § 119 alene, men det vurderes, at denne bestemmelse omfatter stort set alle sager i kategorien §§ 119-121.

Det bemærkes, at nedennævnte tal ikke omfatter alle nævnets sager, hvor der er udøvet vold på arbejdspladsen. *For det første* er vold mod en privatansat ikke med i kategorien. *For det andet* registreres sagerne efter den groveste straffelovsovertrædelse. Er der fx tale om grov vold (strfl. § 245) udøvet mod en offentlig ansat, vil sagen ikke blive registreret efter strfl. § 119, men efter strfl. § 245.

Nævnet fører ikke statistik over typen af skadevoldere, typen af vold, typen af skade eller andet.

Nævnet fører heller ikke statistik over, hvorvidt der i de oprettede sager er sket tilkendelse af erstatning, eller om der evt. er meddelt afslag på anerkendelse eller afslag på én eller flere erstatningsposter. Nedenstående tal beskriver således alene antallet af oprettede sager i de enkelte år:

2015:	146
2016:	129
2017:	144

---

<sup>8</sup> Ibid, tabel I.4.5

2018:	170
2019:	239
2020:	204
2021:	251

Antallet af sager i kategorien steg betydeligt i 2019, hvilket vurderes at være forårsaget af Højesterets dom af 4. september 2018, hvor Erstatningsnævnets praksis vedr. anerkendelse i de såkaldte ”pædagogsager” blev underkendt. Dette førte til genoptagelse af 53 sager i 2019 og vurderes endvidere at have ført til, at flere nye ”pædagogsager” er blevet indbragt for nævnet efter den 4. september 2018.

## Om erstatningsreglerne i arbejdsskadesikringsloven

---

Med nærværende notat redegøres for de erstatningsretlige regler på arbejdsskadeområdet.

### Resumé

Personer, der er kommet til skade eller blevet syge som følge af deres arbejde og har varige følger af arbejdsskaden, er berettiget til kompensation efter reglerne i arbejdsskadesikringsloven, uanset om der er en ansvarlig skadevolder eller ej. Det skyldes, at arbejdsgiverne har et objektivt arbejdsskadeansvar. Det er Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der træffer afgørelse om anerkendelsesspørgsmålet, godtgørelse og erstatning.

### Arbejdsskadesystemet

Arbejdsskadesystemets primære formål er at sikre, at mennesker med en arbejdsskade får en økonomisk erstatning som følge af skaden. Fundamentet for arbejdsskadelovgivningen er arbejdsgivernes objektive arbejdsskadeansvar, som indebærer, at arbejdsgiver er ansvarlig for skader opstået i forbindelse med arbejdet, uanset om der er en ansvarlig skadevolder eller ej. Private arbejdsgivere har pligt til at tegne en forsikring i et forsikringselskab mod de økonomiske følger af arbejdsulykker, mens offentlige arbejdsgivere har mulighed for at være selvforsikrede. For erhvervssygdomme har både private og offentlige arbejdsgivere pligt til at betale bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Det er herefter forsikringselskabet eller Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der udbetaler erstatningen til skadelidte (og i nogle tilfælde de efterladte), når Arbejdsmarkedets Erhvervssikring udmåler erstatning m.v. i en arbejdsskadesag.

En arbejdsskade omfatter arbejdsulykker og erhvervssygdomme:

- En ulykke er en fysisk eller psykisk skade, som opstår efter en hændelse eller en påvirkning, der er sket pludseligt eller inden for 5 dage.
- En erhvervssygdom er en sygdom, der skyldes arbejdet eller arbejdsforholdene. Sygdommen kan være forårsaget af påvirkninger gennem kortere eller længere tid.

Arbejdsgivere har pligt til at anmelde arbejdsulykker, mens læger og tandlæger har pligt til at anmelde erhvervssygdomme. Skadelidte selv, fagforeninger m.fl. kan også anmelde arbejdsskader.

Det er Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, der træffer afgørelse i arbejdsskadesager. I tilfælde af, at ulykken eller sygdommen kan anerkendes som en arbejdsskade, vurderes det, om skaden har medført varige følger, og om der derfor skal

udbetales godtgørelse og/eller erstatning. Det fremgår af arbejdsskadesikringsloven, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring inden for et år, efter at de har modtaget anmeldelse om en arbejdsskade, skal træffe afgørelse om, hvorvidt den skadelidte er berettiget til godtgørelse for varigt mén og erstatning for tab af erhvervsevne<sup>1</sup>. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring træffer som udgangspunkt selvstændig afgørelse om, hvorvidt arbejdsskaden skal anerkendes, og i så fald herefter afgørelse om varigt mén og tab af erhvervsevne og eventuelt afgørelse om behandlingsudgifter.

Afgørelser fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring kan ankes til Ankestyrelsen. Sagens parter kan også indbringe afgørelser fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og/eller Ankestyrelsen for domstolene.<sup>2</sup>

## Erstatningstyper

Såfremt en ulykke eller sygdom kan anerkendes som en arbejdsskade efter arbejdsskadesikringsloven, er det muligt at opnå:

- Godtgørelse for varigt mén
- Erstatning for tab af erhvervsevne
- Refusion af behandlingsudgifter
- Overgangsbeløb ved dødsfald
- Erstatning for tab af forsørger
- Godtgørelse til efterladte

Nedenfor beskrives de mest almindelige erstatningstyper, der kompenserer skadelidtes økonomiske tab efter en arbejdsskade.

## Varigt mén

Godtgørelse for varigt mén gives for de ikke-økonomiske gener, som arbejdsskaden medfører for skadelidte i hverdagen, fx i form af funktionsnedsættelser. Ulemperne ved en skade vurderes stort set ens, uanset erhverv, alder, køn, indtægt m.v. Det skyldes, at ulempen ved en bestemt skade grundlæggende anses for at være den samme for forskellige mennesker.

For at være berettiget til godtgørelse for varigt mén, skal skadelidte have et varigt mén på mindst 5 procent. Når ménprocenten er fastsat, beregnes godtgørelsen med udgangspunkt i beløbet for 100 procent varigt mén, der er fastsat i loven. Beløbet bliver reguleret hvert år og udgør i 2022 950.500 kr. Det betyder, at et varigt mén på 10 pct. udløser en godtgørelse på 95.050 kr. Hertil kommer en nedsættelse af godtgørelsen på grund af alder for personer, der er over 39 år på skadetidspunktet.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring foretager vurderingen på baggrund af lægelige akter i sagen og med inddragelse af en, til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, tilknyttet lægekonsulent. Som udgangspunkt fastsættes det varige mén efter den vejledende méntabel.

<sup>1</sup> I sager, der skal forelægges for erhvervs sygdomsudvalget, skal Arbejdsmarkedets Erhvervssikring træffe afgørelse inden for 2 år efter Arbejdsmarkedets Erhvervssikring har modtaget anmeldelsen

<sup>2</sup> Udgifter ved domstolens behandling af disse sager (sagsomkostninger) kan ikke dækkes af skadelidtes eventuelle retshjælpsforsikring, men skadelidte kan, når betingelserne i øvrigt er opfyldt, herunder de økonomiske betingelser, opnå fri proces.

### **Tab af erhvervsevne**

Erhvervsevnetabet er et udtryk for den nedgang i indtægt, som skadelidte får som følge af arbejdsskaden. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring vurderer, hvad den enkelte ville have tjent, hvis skaden ikke var sket, og det beløb bliver herefter sammenholdt med den enkeltes mulighed for indtjening og erhverv, efter skaden er sket.

For at være berettiget til erstatning for erhvervsevnetab skal skadelidte have et erhvervsevnetab på mindst 15 procent.

Erstatning for tab af erhvervsevne dækker 83 pct. af indtægtstab op til et maksimalt årslønsniveau på 570.000 kr. (2022-niveau). Erstatningen for tab af erhvervsevne tilkendes som en løbende erstatning.

Udmålingen af erstatning for tab af erhvervsevne tager som hovedregel ikke højde for offentlige overførselsindkomster. For tilskadekomne, der efter skaden er i fleksjob, gælder dog særlige regler, så der tages højde for indkomsten i forbindelse med fleksjob i forbindelse med vurderingen af erhvervsevnetab. Et eventuelt pensions-tillæg efter pensionslovgivningen kan reguleres som følge af erstatningen for tab af erhvervsevne.

### **Behandlingsudgifter**

Hvis en skade kan anerkendes som en arbejdsskade, kan skadelidte i et vist omfang få dækket egenbetalingen til behandling og/eller genoptræning samt hjælpemidler.

Arbejdsskadesikringen dækker i dag udgifter til:

- Nødvendig behandling, der sikrer bedst mulig helbredelse af arbejdsskadens følger fx fysioterapeut, kiropraktor eller psykolog. Lindrende behandling er ikke omfattet af loven.
- Nødvendige, individuelt tilpassede hjælpemidler.

Det er et krav, at behandlingen/hjælpemidlet er *nødvendig* for at sikre bedst mulig helbredelse og/eller de bedste resultater af behandlingen, mindske skadens følger eller afklare omfanget af varigt mén/tab af erhvervsevne. Derudover skal behandlingen være tilskudsberettiget fra den offentlige sygesikring.

### **Kompensation til efterladte**

Har arbejdsskaden medført døden har efterladte mulighed for at få tilkendt:

- et overgangsbetrag, der i 2022 udgør 179.000 kr. Overgangsbetraget har til formål at dække udgifter i umiddelbart tilknytning til dødsfaldet.
- erstatning for tab af forsøger til ægtefælle/samlever og børn. Størrelsen af erstatningen afhænger af afdødes indtjening før dødsfaldet.
- særlig godtgørelse ved dødsfald i visse situationer. Den særlige godtgørelse kan normalt ikke overstige 100.000 kr.

## Om erstatningsreglerne i Erstatningsansvarsloven og Offererstatningsloven

---

### Erstatningsansvarsloven

Erstatningsansvarsloven indeholder dansk rets almindelige regler om udmåling af erstatning for forskellige former for tab, som en skadelidt efter omstændighederne har krav på at få dækket, når den pågældende er blevet påført en personskaade. Loven indeholder således de nærmere regler om, hvilke poster der på baggrund af en forvoldt personskaade skal betales erstatning for, og hvordan erstatningsbeløbene beregnes.

Erstatningsansvarsloven regulerer ikke spørgsmålet om, hvilke betingelser der skal være opfyldt for, at der foreligger et erstatningsansvar. Det er således en forudsætning for anvendelsen af lovens regler, at der er en skadevolder, der er ansvarlig for skaden i henhold til de almindelige erstatningsretlige regler (culpareglen<sup>1</sup> mv.) eller regler i særlovgivningen (f.eks. reglerne om objektivi ansvar efter færdselsloven).

Ved siden af udmålingsreglerne i erstatningsansvarsloven gælder endvidere en række almindelige erstatningsretlige principper om bl.a. årsagssammenhæng og påregnelighed, som kan have betydning for erstatningsspørgsmålet, herunder erstatningsudmålingen. Disse principper er udviklet i retspraksis. Der kan på visse områder være fastsat særlige lovregler, der vedrører spørgsmål om årsagssammenhæng mv.

Efter de almindelige erstatningsregler forudsætter et erstatningsansvar:

- at der er en ansvarlig skadevolder (ansvarsgrundlag),
- at skadelidte har lidt et tab, dvs. er blevet påført en økonomisk skade,
- at der er årsagssammenhæng (kausalitet) og påregnelighed (adækvans) mellem skadevolderens handling (eller undladelse) og tabet, og
- at der ikke foreligger en ansvarsfrihedsgrund (f.eks. egen skyld eller nødværge).

I forhold til erstatningsansvar for personskader regulerer erstatningsansvarsloven navnlig, hvordan erstatningsbeløbet nærmere skal opgøres bl.a. i forhold til erstatningsposterne:

---

<sup>1</sup> At ansvaret for en skade placeres hos den, der har forvoldt skaden

- tabt arbejdsfortjeneste,
- svie og smerte,
- varigt mén,
- erhvervsevnetab og
- tab af forsøger (herunder overgangsbetøb ved dødsfald).

Efter erstatningsansvarsloven tager udregning af svie og smerte, varigt mén, erhvervsevnetab og tab af forsøger udgangspunkt i taksterne, angivet i tabel 1.

**Tabel 1. Oversigt over taksterne efter erstatningsansvarsloven**

	Beløb (2022-niveau)
Godtgørelse for svie og smerte (pr. dag)	215 kr.
Godtgørelse for svie og smerte (maksimalt beløb)	83.000 kr.
Godtgørelse for varigt mén (100 % méngodtgørelse)	950.500 kr.
Godtgørelse for varigt mén (maksimalt beløb)	1.139.500 kr.
Erstatning for tab/forringelse af erhvervsevne (maksimalt beløb)	9.978.000 kr.
Erstatning for tab af forsøger til ægtefælle/samlever	1.067.500 kr.
Erstatning for tab af forsøger til ægtefælle/samlever (overgangsbetøb)	179.000 kr.

Herudover er der mulighed for at få erstatning for helbredelsesudgifter og såkaldt "andet tab<sup>2</sup>" som følge af skaden. Skadelidte har endvidere krav på at få dækket eventuelle tingsskader. Dette gælder dog som udgangspunkt ikke, hvis skaden er dækket af en forsikring (typisk skadelidtes indboforsikring). Hvis der er uenighed mellem skadevolder og skadelidte om kravets eksistens eller størrelse, må der som udgangspunkt rejses et civilt søgsmål ved domstolene.

Hvis skaden er sket som følge af en straffelovsovertrædelse, vil skadelidte kunne nedlægge påstand om erstatning under en eventuel straffesag. Den skadelidte vil endvidere under visse omstændigheder have mulighed for at søge erstatning fra staten efter bestemmelserne i offererstatningsloven, jf. næste afsnit.

### Offererstatningsloven

Når skadelidtes erstatningskrav udspringer af en straffelovsovertrædelse, kan der efter offererstatningsloven søges erstatning fra staten via Erstatningsnævnet. Der er tale om en statslig garantiordning, som sikrer, at skadelidte får erstatning for sit tab, uden at skadelidte er forpligtet til først at rejse kravet over for skadevolder. Det er en betingelse for at gøre brug af garantiordningen i offererstatningsloven, at skadelidte har anmeldt lovovertrædelsen til politiet inden 72 timer, og at der under en

<sup>2</sup>Andet tab dækker bl.a. over varige udgifter til medicin og behandling, udgifter ved forlængelse af uddannelse (under forudsætning af at uddannelsen er forlænget på grund af skaden) mv.

eventuel straffesag er nedlagt påstand om erstatning. Såfremt Erstatningsnævnet anerkender skaden som omfattet af offererstatningsloven, opgøres erstatningen på baggrund af de almindelige erstatningsretlige regler, herunder erstatningsansvarsloven. Når nævnet har tilkendt skadelidte en erstatning, vil politiet efterfølgende rette et regreskrav mod skadevolder.

Der ydes som udgangspunkt ikke erstatning efter offererstatningsloven, i det omfang skaden godtgøres af skadevolderen, eller hvis skaden dækkes af en forsikring.

Erstatningsnævnet udbetaler efter offererstatningsloven erstatning for personskade og erstatning for skade på tøj og andre sædvanlige personlige ejendele, herunder mindre kontantbeløb, som skadelidte havde på sig, da personskaden blev forvoldt. Nævnet kan endvidere i visse tilfælde yde erstatning for tingsskade, hvis skaden forvoldes af en person i Danmark, der:

- er tvangsbragt på en institution under Kriminalforsorgen,
- efter straffelovens § 49, stk. 2, er overført til en institution uden for kriminalforsorgen,
- er optaget på en døgninstitution for børn og unge efter lov om social service,
- på grund af mental retardering er optaget i længerevarende botilbud til personer med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, jf. § 92 i lov om social service, eller
- er indlagt eller tilbageholdt mod deres vilje på de hospitaler mv., der er nævnt i § 1 i lov om sindssyge personers hospitalsophold.

Erstatning for tingsskade kan dog ikke overstige 142.500 kr. (2022-niveau).

Udmålingen af erstatning og godtgørelse for personskade foretages efter bestemmelserne i erstatningsansvarsloven. Hvis den skadelidte afgår ved døden, udmåles erstatningen ligeledes efter erstatningsansvarsloven.

Erstatningsnævnet foretager ved behandlingen af en ansøgning en vurdering af, om betingelserne for at opnå erstatning efter offererstatningsloven er opfyldt, herunder om der er tale om en straffelovsovertrædelse. Hvis det ved dom er fastslået, at skaden er sket som følge af en straffelovsovertrædelse, lægger nævnet dette til grund. I andre tilfælde foretager nævnet en selvstændig vurdering heraf. Hvis skadelidtes krav på erstatning og godtgørelse fra skadevolderen er afgjort ved dom, yder Erstatningsnævnet som udgangspunkt erstatning i overensstemmelse med det beløb, der er fastsat ved dommen. Hvis skadevolderen ikke har gjort indsigelse mod erstatningspåstanden, vil nævnet imidlertid skulle foretage en fuld prøvelse af erstatningskravet, idet retten i dén situation ikke har taget stilling til kravets størrelse.



Det er muligt for Erstatningsnævnet at fravige ovenfor nævnte krav om politianmeldelse, hvis forholdene taler for det. Erstatningsnævnet har eksempelvis en lempelig praksis for at give dispensation i sager, hvor plejepersonale mv. udsættes for en straffelovsovertrædelse (f.eks. vold) på deres arbejde. Efter nævnets praksis dispenseres der således som regel fra kravet om politianmeldelse, hvor den manglende politianmeldelse er begrundet i generelle pædagogiske eller behandlingsmæssige hensyn på den pågældende institution mv. Har skadelidte, efter at være blevet opfordret til at indgive politianmeldelse, modsat sig dette, vil der dog fortsat kunne meddeles afslag på dispensation fra anmeldelseskravet.

# Notat om samspillet mellem reglerne i arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven

---

Maj 2022

Arbejdsgruppen for erstatning  
for vold på arbejdspladsen

## 1. Indledning

Personer, der udsættes for en straffelovsovertrædelse (vold og trusler) i forbindelse med arbejdet, kan være berettiget til erstatning efter arbejdsskadesikringsloven, ligesom de kan have ret til erstatning efter reglerne i erstatningsansvarsloven.

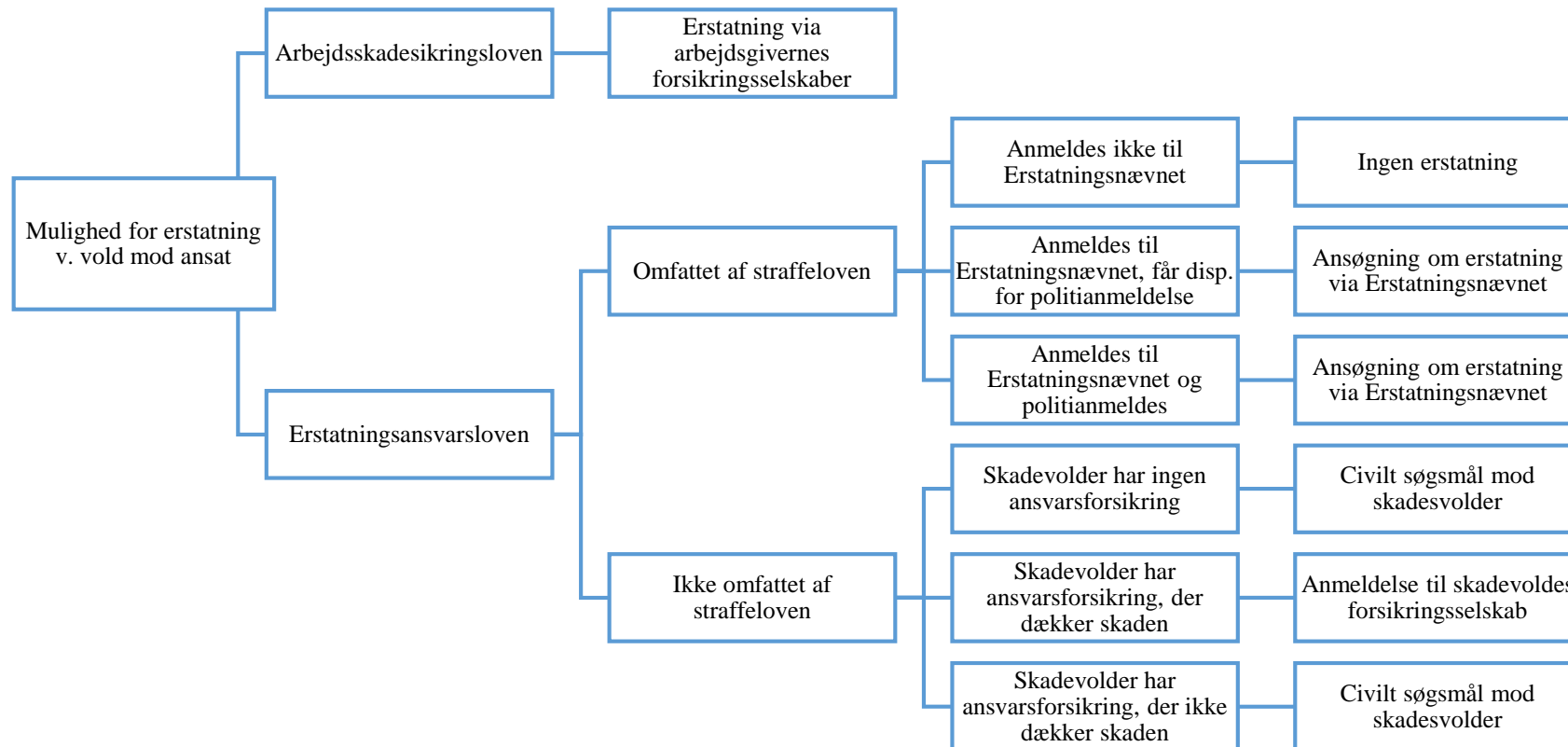
En række erstatningsposter dækkes efter såvel arbejdsskadesikringsloven som erstatningsansvarsloven, men beregnings- og udbetalingsreglerne er for nogle af erstatningsposterne forskellige. Der er endvidere en række erstatningsposter, som kun dækkes efter erstatningsansvarsloven.

Dette notat har til formål at beskrive samspillet mellem reglerne i de to love. Notatet beskriver det generelle samspil mellem de to regelsæt og erstatningsposter, som skadelidte kan have krav på efter begge regelsæt. Endvidere gennemgås de erstatningsposter, som skadelidte alene kan have krav på efter erstatningsansvarsloven.

Der er i bilaget til notatet indsat et skema, der viser de forskellige erstatningsposter, som skadelidte og efterladte kan være berettiget til efter henholdsvis arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven. Derudover er der indsat et skema, der viser, hvornår skadelidte er omfattet af henholdsvis erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven.

Skadelidtes muligheder for erstatning m.v. efter henholdsvis arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven kan illustreres som i Figur 1:

**Figur 1. Ansattes mulighed for erstatning**



Erstatningsreglerne efter arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven beskrives i henholdsvis bilag 2 og 3.

Hvis der er tale om forhold, der ikke er omfattet af straffeloven, vil det kunne være nødvendigt for skadelidte – for at kunne få dækket sit tab – at rejse et civilt søgsmål mod den, der har forvoldt skaden. Er skaden dækket af skadevolders ansvarsforsikring, vil det dog ikke være nødvendigt at rejse et civilt søgsmål.

## **2. Generelt om samspillet mellem reglerne**

Det følger af arbejdsskadesikringslovens § 77, 2. pkt., at erstatning efter arbejdsskadesikringsloven er primær, idet bestemmelsen fastslår, at skadelidtes krav mod den erstatningsansvarlige nedsættes, i det omfang der er betalt eller er pligt til at betale ydelser efter arbejdsskadesikringsloven.

Det betyder, at skadelidte kun kan gøre krav gældende efter erstatningsansvarsloven, hvis der efter disse regler er grundlag for en højere erstatning, og da kun for differencen mellem erstatningsbeløbet efter erstatningsansvarsloven og erstatningsbeløbet efter arbejdsskadesikringsloven (deraf navnet differenceerstatning).

Det betyder, at skadelidte må afvente den endelige afgørelse i arbejdsskadesagen, inden der kan rejses krav om differenceerstatning for så vidt angår de erstatningsposter, der er omfattet af både erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven.

For så vidt angår krav, der kun er omfattet af erstatningsansvarsloven, kan skadelidte rejse sit krav umiddelbart, uden at afvente afgørelsen i arbejdsskadesagen.

For at opnå erstatning efter arbejdsskadesikringsloven er det en forudsætning, at skaden er anmeldt<sup>1</sup> og efterfølgende anerkendt som en arbejdsskade. En arbejdsskade kan anerkendes enten som en arbejdsulykke eller som en erhvervssygdom. Arbejdsgiveren har et objektivt ansvar.

For at opnå erstatning efter erstatningsansvarsloven er det en forudsætning, at de almindelige erstatningsbetingelser er opfyldt. Det indebærer:

- at der er en ansvarlig skadevolder (ansvarsgrundlag),

---

<sup>1</sup> Arbejdsgiverne har pligt til at anmelde alle arbejdsulykker, der antages, at kunne begrunde krav på ydelser efter arbejdsskadesikringsloven samt arbejdsulykker, hvor tilskadekomne ikke har genoptaget sit arbejde i fuldt omfang fem uger efter ulykken.

- at skadelidte har lidt et tab, dvs. er blevet påført en økonomisk eller ikke-økonomisk skade af en været interesse,
- at der er årsagssammenhæng (kausalitet) og påregnelighed (adækvans), mellem skadevolderens handling (eller undladelse) og tabet og
- at der ikke foreligger en ansvarsfrihedsgrund.

En gerningsperson, der har begået vold mv. er omfattet af straffeloven, vil som udgangspunkt blive anset som en ansvarlig skadevolder. Det betyder, at gerningspersonen skal betale erstatning til skadelidte for det tab, som skadelidte har lidt som følge af skaden, samt en eventuel godtgørelse.

Når skadelidtes erstatningskrav udspringer af en straffelovsovertrædelse kan der efter offererstatningsloven søges erstatning fra staten via Erstatningsnævnet. Staten yder dog som udgangspunkt ikke erstatning i det omfang, at skaden godtgøres af skadevolderen, eller hvis skaden dækkes af en forsikring.

Efter danske rets almindelige regler er der ”ligefrem” bevisbyrde. Det vil sige, at den, der mener at have et krav, skal bevise dette. Efter arbejdsskadesikringsloven gælder der en fodmodningsregel, hvorefter et påvist tab af erhvervsevne, et varigt mén eller en persons død anses for at være en følge af arbejdsskaden, medmindre overvejende sandsynlighed taler herimod, eller andet er fastsat i loven.

Dette har især betydning for vurdering af årsagssammenhængen mellem den anerkendte arbejdsskade og tilskadekomnes aktuelle helbredsmæssige og erhvervsmæssige situation.

Se hertil skemaet i bilaget.

### **3. Fælles erstatningsposter efter arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven**

#### ***3.1. Erstatning for tab af erhvervsevne***

Tab af erhvervsevne vurderes – bortset fra i sager om fleksjob – fra 1. juli 2002 på samme måde efter arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven.

Det følger således af begge regelsæt, at der ved bedømmelsen af erhvervsevnetabet tages hensyn til skadelidtes muligheder for at skaffe sig indtægt ved sådant arbejde, som med rimelighed kan forlanges af den pågældende efter dennes evner, uddannelse, alder og muligheder for erhvervsmæssig omskoling og genoptræning eller lignende.

Der kan dog være forskel på den erstatning, som skadelidte har krav på, selvom erhvervsevnetabsprocenten er den samme, idet reglerne om beregning og udbetaling af erstatningen er forskellige efter de to regelsæt.

Det bemærkes endvidere, at der findes særlige regler i erstatningsansvarsloven om fastsættelse af erstatning til unge personer. I arbejdsskadesikringsloven gælder der særlige regler for så vidt angår skadelidte, der efter en arbejdsskade visiteres til eller er i fleksjob.

### *3.1.1. Årsløn*

Reglerne om fastsættelse af årsløn efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven er i det væsentligste identiske. For at sikre, at årslønnen så vidt muligt giver et retvisende billede af skadelidtes indtjening på skadetidspunktet, fastsættes årslønnen på grundlag af skadelidtes indtjening i 12 måneder forud for skaden.

Både erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven giver dog mulighed for at fastsætte årslønnen efter et skøn, når særlige forhold gør sig gældende. Hertil kommer, at der i lovene gælder nogle særlige regler for visse grupper af skadelidte. Det er tilfældet ved særlige indtægtsforhold eller ansættelsesforhold, ved erhvervssygdomme, når årslønnen ikke giver et retvisende billede af pågældendes indtjening på skadetidspunktet, for unge personer og personer under uddannelse, og for personer som er optaget på en gymnasial uddannelse eller på den grundlæggende del af en erhvervsuddannelse.

Efter arbejdsskadesikringsloven er årslønnen maksimeret og kan højst udgøre 570.000 kr. (2022-niveau). Det betyder, at skadelidte, der har en højere indtjening, ikke kan få dækket det fulde tab. Efter erstatningsansvarsloven gælder der ikke et maksimum for årslønnen, men der gælder et maksimum for den samlede erstatning for erhvervsevnetab som udgør 9.978.000 kr. (2022-niveau).

### *3.1.2. Beregning af erstatning efter erstatningsansvarsloven*

Efter erstatningsansvarsloven tilkendes en erstatning for tab af erhvervsevne altid som et kapitalbeløb, der beregnes således:

$(\text{Årsløn}) \times (\text{tab af erhvervsevne i pct.}) \times 10.$

Det betyder, at hvis tabet af erhvervsevne er 50 pct. og årslønnen er 400.000 kr. udgør erstatningen således:

$400.000 \text{ kr.} \times 50 \text{ pct.} \times 10 = 2.000.000 \text{ kr.}$

Hertil kommer, at erstatningsansvarsloven indeholder en nedsættelsesfaktor, hvorefter erstatningen nedsættes, hvis skadelidte var fyldt 30 år på tidspunktet for skadens indtræden. Erstatningen nedsættes i så fald med 1 pct. for hvert år, skadelidte var ældre end 29 år ved skadens indtræden. Hvis skadelidte var fyldt 55 år på skadestidspunktet, nedsættes erstatningen med yderligere 2 pct. for hvert år, skadelidte var ældre end 54 år. Erstatningen nedsættes dog ikke yderligere efter det fyldte 69. år.

For skadelidte, der var under 15 år ved skadens indtræden, gælder særlige regler for fastsættelse af erstatningen.

Ved beregning af den erstatning, der skal betales til skadelidte, er det taksterne på det tidspunkt (1 måned efter), hvor skadevolder (eller ansvarsforsikringsselskabet) har været i stand til at indhente de oplysninger, der er fornødne til bedømmelse af erstatningens størrelse, der skal anvendes.

Fristen begynder tidligst at løbe, når erstatningskravet fremsættes over for den pågældende. Det er herefter afgørende, om der i forbindelse med kravet er givet de oplysninger, som er nødvendige for at vurdere dets størrelse. Hvis det ikke er tilfældet, løber fristen først fra det tidspunkt, hvor skadelidte har givet de fornødne, supplerende oplysninger, eller hvor skadevolderen på anden måde har været i stand til at indhente disse. Skadevolderen har pligt til at gøre dette hurtigst muligt. Kun mangel på faktiske oplysninger kan begrunde udskydelse af fristen. De manglende oplysninger skal endvidere vedrøre erstatningens størrelse, hvorimod tvivl om kravets berettigelse ikke kan begrunde udskydelse.

Vedrører kravet godtgørelse for varigt mén eller erstatning for erhvervsevnetab, løber fristen i almindelighed fra det tidspunkt, hvor Patienterstatningens/Arbejdsmarkedets Erhvervs sikrings udtalelse herom foreligger, dersom en af parterne vælger at indhente en udtalelse herfra.

Erstatning for tab af erhvervsevne efter erstatningsansvarsloven udbetales altid som et engangsbeløb. Der kan udbetales ”forskud” på erstatningen i form af en midlertidig erhvervsevnetaberstatning, som tager udgangspunkt i et skøn over, hvad det varige erhvervsevnetab vil udgøre. Dette svarer til et forskud på erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven.

### *3.1.3. Beregning af erstatning efter arbejdsskadesikringsloven*

Efter arbejdsskadesikringsloven tilkendes en erstatning for tab af erhvervsevne altid som en løbende erstatning, der beregnes således:

(Tab af erhvervsevne) x (årsløn) x (83 pct.) x (92 pct.)

Det betyder, at er nedsættelsen af erhvervsevnen 50 pct. og årslønnen er fastsat til 400.000 kr. udgør den årlige løbende erstatning (under forudsætning af, at erstatningen beregnes i samme år, som skaden er indtrådt) således:

$50 \text{ pct.} \times 400.000 \times 83 \text{ pct.} \times 92 \text{ pct.} = 152.720 \text{ kr.}$

Erstatningen kan udbetales som en løbende erstatning eller som et engangsbeløb (kapitalerstatning).

Udbetales erstatningen som et engangsbeløb, ganges den årlige løbende erstatning med en kapitaliseringsfaktor, der er afhængig af skadelidtes alder:

$(\text{Tab af erhvervsevne}) \times (\text{årsløn}) \times (83 \text{ pct.}) \times (92 \text{ pct.}) \times (\text{kapitaliseringsfaktor})$

Når erstatningen udbetales som et engangsbeløb, beregnes erstatningen på grundlag af størrelsen af den løbende erstatning i afgørelsesåret og på baggrund af den kapitaliseringsfaktor, der gælder på afgørelsestidspunktet.

Er skadelidte 29 år ved skadens indtræden, vil kapitalerstatningen udgøre 4.432.850,72 kr. (2022-faktor for en 29-årig er 29,026). For den 29-årige vil der således ikke være noget differencekrav efter erstatningsansvarsloven, da erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven er størst, jf. også afsnit 3.1.6

Den årsløn, der anvendes til beregning af erstatningen, kan højst udgøre 570.000 kr. (2022-niveau).

Lovens erstatningsniveau er 83 pct. Erstatningsniveauet indebærer, at skadelidte i modsætning til erstatning efter erstatningsansvarsloven ikke bliver kompenseret fuldt ud for sit tab.

Arbejdsmarkedsbidraget på 8 pct. trækkes beregningsteknisk ud af erstatningen ved at gange med 92 pct.

#### *3.1.4. Udbetaling*

En endeligt fastsat erstatning skal udbetales som et engangsbeløb, når tabet af erhvervsevne er under 50 pct.

Hvis tabet af erhvervsevne er 50 pct., kan skadelidte vælge, om erstatningen skal udbetales som et engangsbeløb eller som en månedlig løbende erstatning.

Hvis tabet af erhvervsevne er over 50 pct., kan skadelidte få omsat den del af erstatningen, der svarer til et tab af erhvervsevne på 50 pct., til et engangsbeløb. Den tilbageværende del af erstatningen vil blive udbetalt som en løbende erstatning.



Midlertidig erstatning for tab af erhvervsevne udbetales altid som en løbende erstatning, der ikke kan kapitaliseres.

Der er dog mulighed for, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring kan træffe delte afgørelser. Delte afgørelser indebærer, at Arbejdsmarkedets Erhvervssikring træffer afgørelse om, at en del af tabet er varigt og den anden del af tabet er midlertidigt. Den del af tabet, som Arbejdsmarkedets Erhvervssikring vurderer er endeligt og varigt, kan udbetales som et engangsbeløb.

Danmark er efter den gældende fortolkning af ILO-konvention 102 som udgangspunkt forpligtet til at udbetale erstatningen som en løbende ydelse. Adgangen for skadelidte til at få erstatningen udbetalt som et engangsbeløb ligger inden for rammerne af den gældende fortolkning af ILO konventionen.

### *3.1.5. Særligt om tab af erhvervsevne for personer, der efter arbejdsskaden visiteres til eller er i fleksjob.*

Tab af erhvervsevne for personer, der efter en arbejdsskade er visiteret til fleksjob eller er i fleksjob, fastsættes efter arbejdsskadesikringsloven på grundlag af forskellen mellem indtjeningen før arbejdsskaden og ledighedsydelsen eller indtjeningen i fleksjobbet.

Indtjeningen før arbejdsskaden udgør det beløb, som skadelidte kunne have tjent på afgørelsestidspunktet, hvis arbejdsskaden ikke var indtrådt. Indtjeningen i fleksjobbet udgør summen af lønnen fra arbejdsgiveren og tilskuddet fra kommunen.

Denne fastsættelse af tab af erhvervsevne anvendes for alle skadelidte, der efter arbejdsskaden visiteres til fleksjob eller er i fleksjob, uanset hvilken ydelse de modtager.

Højesteret fastslog i UfR 2004, side 867 H, at vurderingen af tabet af erhvervsevne efter arbejdsskadesikringsloven i lighed med vurderingen af tabet af erhvervsevne efter erstatningsansvarsloven i UfR 2003, side 162H skulle fastsættes uafhængigt af den løn, som han fik gennem sit fleksjob, idet der skulle anlægges en konkret bedømmelse af, hvad han ville eller burde kunne tjene, hvis muligheden for et fleksjob ikke forelå.

Dette medførte, at tilskadekomne i nogle sager ville blive overkompenseret, idet summen af erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven og lønnen i fleksjobbet ville overstige den hidtidige indtjening. For at eliminere denne overkompensation blev § 17a om vurderingen af tabet af erhvervsevne for personer i fleksjob indført.

### *3.1.6 Sammenlignende skema vedrørende beregning af erstatning for tab af erhvervsevne*

	<b>ASL</b>	<b>EAL</b>
<b>Årsløn</b>	Indtjening i 12 måneder før skaden + mulighed for skønsmæssig fastsættelse	Indtjening i 12 måneder før skaden + mulighed for skønsmæssig fastsættelse
<b>Erhvervsevnetabsprocent</b>	§ 17, stk. 2	§ 5, stk. 2,
<b>Erstatningsniveau</b>	83 pct.	100 pct.
<b>Arbejdsmarkedsbidrag</b>	8 pct. trækkes fra ved beregning af erstatningen	Reduceres ikke med arbejdsmarkedsbidraget
<b>Kapitaliseringsfaktor/faktor</b>	Variabel	10
<b>Reduktion på grund af alder</b>	Ikke ved løbende erstatning.	Ja - for personer over 29 år

### 3.1.7. Differencekrav vedrørende erstatning for tab af erhvervsevne

Der kan opstå differencekrav, hvis erstatning efter erstatningsansvarsloven overstiger erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven.

Differencekravet kan i denne situation først rejses, når arbejdsskadesagen er endeligt afgjort.

Der er ikke vanskeligheder med at opgøre differencekravet, når erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven skal udbetales som et engangsbeløb. I disse situationer beregnes differenceerstatning ved at trække erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven fra den beregnede erstatning efter erstatningsansvarsloven.

Derimod kan der opstå vanskeligheder med at opgøre værdien af en løbende erstatning efter arbejdsskadesikringsloven til brug for beregning af differencekravet.

Højesteret har i en dom offentliggjort i UfR 2000, side 1678 H fastslået, at værdien af erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven skal opgøres som summen af de løbende ydelser, der er udbetalt indtil det tidspunkt, hvor erstatningen efter erstatningsansvarsloven beregnes med tillæg af den kapitaliserede værdi af erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven på samme tidspunkt.

### **3.2. Godtgørelse for varigt mén**

Reglerne om godtgørelse for varigt mén er i dag identiske efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven. Det gælder for såvel vurderingen af det varige mén, der foretages på baggrund af den vejledende mén tabel, som godtgørelsesbeløb og eventuel reduktion af godtgørelsen på grund af alder.

#### *3.2.1. Differencekrav*

Der er kun teoretisk mulighed for differencekrav vedrørende godtgørelsen for varigt mén. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis vurderingen af en konkurrerende skadeårsag vurderes forskelligt efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven.

### **3.3. Behandlingsudgifter/helbredelsesudgifter**

De grundlæggende principper for at få dækket behandlingsudgifter (arbejdsskadesikringsloven) og helbredelsesudgifter (erstatningsansvarsloven) er de samme.

Efter begge love kan fremtidige behandlingsudgifter dækkes.

Efter erstatningsansvarsloven opgøres beløbet for fremtidige behandlingsudgifter ved at gange den forventede årlige udgift på afgangstidspunktet med faktor ti (evt. nedsat på grund af alder), og efter arbejdsskadesikringsloven opgøres beløbet for fremtidige behandlingsudgifter ved at gange den forventede årlige udgift på afgangstidspunktet med kapitaliseringsfaktoren.

#### *3.3.1. Differencekrav*

Efter praksis kan flere typer af behandlinger dækkes efter erstatningsansvarsloven end efter arbejdsskadesikringsloven.

### **3.4. Godtgørelse og erstatning til efterladte**

#### *3.4.1. Overgangsbeløb ved dødsfald*

Ægtefæller og samleverer er berettigede til et overgangsbeløb ved deres ægtefælles/samlevers død efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven. Andre (f.eks. forældre) kan efter omstændighederne også være berettigede.

Efter arbejdsskadesikringsloven stilles krav om 2 års samliv inden dødsfaldet for samleverer og visse ægtefæller. Dette krav gælder ikke i erstatningsansvarsloven.

Overgangsbeløbet er det samme efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven. Beløbet udbetales uden regulering i forhold til anden kompensation, der kommer til udbetaling i anledning af dødsfaldet.

Efter erstatningsansvarsloven kan der ikke udbetales både overgangsbeløb og begravelsesomkostninger.

#### *3.4.1.1. Differencekrav*

Der kan opstå differencekrav for samlevere og visse ægtefæller, der ikke opfylder kravet om to års samliv inden dødsfaldet.

#### *3.4.2. Erstatning for tab af forsørger (ægtefælle/samlever)*

Efter erstatningsansvarsloven er det en betingelse for at få erstatning som ægtefælle/samlever, at der foreligger ”retlig forsørgelse” (jf. lov om ægtefællers økonomiske forhold) eller ”faktisk forsørgelse” (samlivsforhold uden for ægteskab). Erstatningen udbetales som et engangsbeløb. Beløbet udgør 30 pct. af den erstatning, som afdøde må antages at ville have opnået ved et fuldstændigt tab af erhvervsevne, dog mindst 1.067.500 kr. (2022-niveau). Erstatningen nedsættes på grund af alder, når afdøde var fyldt 30 år, svarende til reglerne om nedsættelse af erstatning for tab af erhvervsevne.

Efter arbejdsskadesikringsloven er det en betingelse, at der foreligger ”faktisk forsørgelse” på tidspunktet for dødsfaldet. Det betyder, at der f.eks. ikke ydes erstatning, hvis ægtefællerne ikke lever sammen grundet uoverensstemmelser. Hertil kommer et krav om, at den efterladte er berettiget til et overgangsbeløb. Erstatningen udbetales som en løbende ydelse i højst 10 år. Beløbet udgør 30 pct. af afdødes årsløn. Erstatningen kan således højst udgøre 171.000kr. årligt (2022-niveau) i højst 10 år. Beløbet kan udbetales som et engangsbeløb for den resterende erstatningsperiode.

#### *3.4.2.1. Differencekrav*

Der kan opstå differencekrav, hvis erstatningen efter erstatningsansvarsloven overstiger erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven.

#### *3.4.3. Erstatning for tab af forsørger (børn)*

En forudsætning for at efterladte børn kan få erstatning for tab af forsørger efter erstatningsansvarsloven er, at der foreligger en ”legal forsørgelsespligt” (egne børn og adoptivbørn mv.). Erstatningen udgør summen af de bidrag til barnets underhold, som afdøde på skadetidspunktet kunne være pålagt efter lov om børns forsørgelse, hvis afdøde havde været bidragspligtig. Var afdøde eneforsørger forhøjes erstatningen med 100 pct. Erstatningen udbetales som et engangsbeløb.

Efterladte børn, som afdøde ikke havde en legal forsørgelsespligt over for (plejebørn og stedbørn), kan efter praksis eventuelt få erstatning efter § 12 i erstatningsansvarsloven.

Efter arbejdsskadesikringsloven udgør erstatningen 10 pct. af afdødes årsløn. Erstatningen forhøjes til 20 pct., hvis barnet også mister den anden forælder. Der er en begrænsning af erstatningen ved mange børn. Den samlede erstatning til børn kan højst

udgøre 50 pct. af afdødes årsløn. Modtager den efterladte ægtefælle/samlever/registrerede partner også erstatning, kan erstatningen til børn højst udgøre 40 pct. af afdødes årsløn. Hvis afdøde havde mange børn nedsættes erstatningen forholdsmæssigt. Erstatningen udbetales som en løbende erstatning, der ikke kan kapitaliseres, indtil barnet fylder 18 år, og erstatningen kan forlænges indtil barnet fylder 21 år, hvis barnet er under uddannelse.

#### *3.4.3.1. Differencekrav*

Der kan opstå differencekrav, hvis erstatningen efter erstatningsansvarsloven overstiger erstatningen efter arbejdsskadesikringsloven.

#### *3.4.4. Erstatning for tab af forsørger (andre)*

Efter erstatningsansvarsloven kan der udbetales erstatning for tab af forsørger for andre end ægtefæller/samlevere og børn. Det kan eksempelvis omfatte fraseparerede ægtefæller, plejebørn, stedbørn og undtagelsesvis andre nærtstående. Erstatningen udbetales som et engangsbeløb.

Efter arbejdsskadesikringsloven kan der for eksempel udbetales erstatning til forældre, stedbørn, nevøer og niecer. Erstatningen kan udbetales som et engangsbeløb dog ikke til afdødes stedbørn.

Der er tale om en konkret fastsættelse af erstatningen, hvilket er tilfældet både efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven.

#### *3.4.4.1. Differencekrav*

Der kan opstå differencekrav, når man er berettiget til erstatning efter erstatningsansvarsloven men ikke efter arbejdsskadesikringsloven, og når erstatningssummen efter erstatningsansvarsloven overstiger erstatningssummen efter arbejdsskadesikringsloven.

#### *3.4.5. Særlig godtgørelse ved dødsfald*

Ved særlig godtgørelse ved dødsfald foretages samme vurdering efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven. Det forudsættes, at dødsfaldet er forvoldt forsætligt eller ved grov uagtsomhed. Der skal ved fastsættelsen af godtgørelsen lægges særlig vægt på karakteren af skadevolderens handling og på den lidelse eller krænkelse, som må antages at være påført den eller de efterladte. Godtgørelsens størrelse fastsættes konkret.

Godtgørelsens størrelse er ikke fastsat i lovene, men det er i lovforslagene bemærkninger anført, at godtgørelsen normalt højst kan udgøre 100.000 kr.

#### *3.4.5.1. Differencekrav*

Da godtgørelsens størrelse beror på en konkret vurdering kan det ikke udelukkes, at den ansvarlige skadevolder eller dennes ansvarsforsikringsselskab når frem til et andet beløb end Arbejdsmarkedets Erhvervsikring/Ankestyrelsen.

### **4. Erstatningsposter efter erstatningsansvarsloven**

#### **4.1. Erstatning for tabt arbejdsfortjeneste**

Erstatning for tabt arbejdsfortjeneste ydes, indtil skadelidte kan begynde at arbejde igen. Hvis det antages, at skadelidte har et tab af erhvervsevne på 15 pct. eller derover, ydes erstatning for tabt arbejdsfortjeneste indtil det tidspunkt, hvor det er muligt – enten midlertidigt eller endeligt – at skønne over skadelidtes fremtidige erhvervsevne.

I erstatningen fradrages løn under sygdom og dagpenge fra arbejdsgiver eller kommunalbestyrelsen. Endvidere fradrages erstatning i henhold til en midlertidig afgørelse om erstatning for tab af erhvervsevne efter arbejdsskadesikringsloven, i det omfang denne erstatning dækker en periode, hvor der også tilkommer skadelidte erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og forsikringsydelse, der har karakter af en virkelig skadeserstatning, samt lignende ydelser til den skadelidte.

Erstatning for tabt arbejdsfortjeneste ydes kun efter erstatningsansvarsloven. Det betyder, at skadelidte kan rejse krav om erstatning for tabt arbejdsfortjeneste uden at skulle afvente afgørelsen i arbejdsskadesagen.

#### **4.2. Godtgørelse for svie og smerte**

Godtgørelse for svie og smerte udgør et fast beløb på 215 kr. (2022-niveau) for hver dag, skadelidte er syg. Der kan i særlige tilfælde ydes godtgørelse for svie og smerte, selv om skadelidte ikke er syg. Godtgørelsen kan ikke overstige 83.000 kr. (2022-niveau).

Godtgørelse for svie og smerte ydes kun efter erstatningsansvarsloven. Det betyder, at skadelidte kan rejse krav om betaling af godtgørelse for svie og smerte uden at skulle afvente afgørelsen i arbejdsskadesagen

#### **4.3. Godtgørelse for tort**

Den, der er ansvarlig for en retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort.

Ved fastsættelse af godtgørelsen kan det tillægges vægt, at kränkelsen er begået ved en forbrydelse, der har indebåret en overtrædelse af bestemmelser i straffelovens kapitel 23 (om forbrydelser i familieforhold) eller kapitel 24 (om seksualforbrydelser), herunder at kränkelsen er begået over for en person under 18 år.

Selv om der ikke er lidt tort, skal den, der er ansvarlig for en retsstridig kränkelse af en anden, dog betale den forurettede en godtgørelse, såfremt kränkelsen er begået ved en forbrydelse, der har indebåret et særlig groft angreb mod en andens person eller frihed.

Godtgørelse for tort ydes kun efter erstatningsansvarsloven. Det betyder, at skadelidte kan rejse krav om betaling af godtgørelse for tort uden at skulle afvente afgørelsen i arbejdsskadesagen.

#### **4.4. Begravelsesomkostninger**

I stedet for overgangsbeløb ved dødsfald kan der efter erstatningsansvarsloven ydes erstatning for begravelsesomkostninger.

Begravelsesomkostninger dækkes kun efter erstatningsansvarsloven. Det betyder, at skadelidte kan rejse krav om betaling af begravelsesomkostninger uden at skulle afvente afgørelsen i arbejdsskadesagen.

#### **4.5. Andet tab**

Efter erstatningsansvarsloven kan der tilkendes erstatning for forlængelse af uddannelse, tab af skoleår og for tøj, der er ødelagt ved skaden.

Efter mangeårig praksis har flere forsikringselskaber betalt udgiften til en vejledende udtalelse i Arbejdsskadestyrelsen/Arbejdsmarkedets Erhvervssikring som andet tab

Sammenlignende skema mellem erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven				
Erstatnings- og godtgørelsesart	EAL	ASL	Betingelser m.v.	Beløb/Beregning
Andet tab	§ 1	-	Udgifter, som skadelidte har i tiden umiddelbart efter skaden, men hvis størrelse og sammenhæng med skaden eventuelt vanskeligt kan dokumenteres	Konkret fastsættelse
Helbredelsesudgifter/behandlingsudgifter	§ 1	§ 15	<b>EAL:</b> Behandlingen skal være ”passende” lægeligt indiceret, og der skal være tale om almindelig anerkendt behandling. <b>ASL:</b> Der skal være tale om bedst mulig behandling af arbejdsskadens følger.	Faktisk udgift
Fremtidige helbredelses/behandlingsudgifter/behandlingsudgifter	§ 1 a	§ 15	Se ovenfor om helbredelsesudgifter/behandlingsudgifter.	Der kan betales udgifter for fremtidig behandling m.v. for en afgrænset periode eller for permanente udgifter. <b>Ved permanente udgifter:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>EAL:</b> Den årlige udgift ganges med faktor 10. Aldersreduktion svarende til reglen om reduktion af godtgørelse for varigt mén på grund af alder</li> <li>• <b>ASL:</b> Den årlige udgift ganges med den faktor, der anvendes ved om sætning af løbende erstatning for tab af erhvervsevne til kapitalerstatning.</li> </ul>
Andet fremtidigt tab	§ 1 a	-	Dokumenteret tab.	Der kan betales udgifter for fremtidig behandling m.v. for en afgrænset periode eller for permanente udgifter. <b>Ved permanente udgifter:</b> Den årlige udgift ganges med faktor 10. Aldersreduktion svarende til reglen om reduktion af godtgørelsen for varigt mén på grund af alder.



Tabt arbejdsfortjeneste	§ 2	-	Dokumenteret tab. (Kan i et vist omfang sammenlignes med midlertidig erstatning for tab af erhvervsevne efter arbejdsskadesikringsloven – dog ikke for så vidt angår størrelsen af erstatningen).	I erstatningen fradrages løn under sygdom, dagpenge fra arbejdsgiver eller kommunalbestyrelsen, erstatning i henhold til en midlertidig afgørelse om erstatning for erhvervsevnetab efter lov om arbejdsskadesikring, i det omfang denne erstatning dækker en periode, hvor der også tilkommer skadelidte erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, og forsikringsydelse, der har karakter af en virkelig skadeserstatning, samt lignende ydelser til den skadelidte.
Svie og smerte	§ 3	-	Godtgørelsen ydes, hvis skadelidte må betegnes som syg. Økonomisk godtgørelse for ikke-økonomisk skade.	215 kr. (2022-niveau) for hver dag skadelidte er syg. Maksimeret og kan højst udgøre 83.000 kr. (2022-niveau).
Tort	§ 26	-	Økonomisk godtgørelse for ikke-økonomisk skade. Forudsætter <i>"retsstridig krænkelse af en andens frihed, fred, ære eller person."</i>	Konkret fastsættelse. Ved fastsættelsen af godtgørelsen kan det tillægges vægt, at krænkelsen er begået ved en forbrydelse, der har indebåret en overtrædelse af bestemmelser i straffelovens kapitel 23 eller 24, herunder at krænkelsen er begået over for en person under 18 år.
Varigt mén	§ 4	§ 18	Samme vurdering: <i>"Méngreden fastsættes på grundlag af skadens medicinske art og omfang og under hensyn til de ulemper i skadelidtes personlige livsførelse, som arbejdsskaden har forvoldt."</i>	Samme beløb for et varigt mén på 100 pct.: 950.500 kr. i 2022.Samme nedsættelsesregler på grund af alder. Udbetales altid som et engangsbetrag efter begge love.

Tab af erhvervsevne	§§ 5 – 6 og §§ 8 - 9	§ 17	<p>Samme vurdering: ”Ved bedømmelsen af tabet af erhvervsevne tages hensyn til skadelidtes muligheder for at skaffe sig indtægt ved sådant arbejde, som med rimelighed kan forlanges af den pågældende efter dennes evner, uddannelse, alder og muligheder for erhvervmæssig omskoling og genoptræning.”</p> <p>Særlige regler i erstatningsansvarsloven for skadelidte under 15 år, hvor tabet fastsættes på baggrund af méngraden og et beløb, der er fikseret i loven. Dette beløb udgør i 2021 452.000 kr.</p>	<p><b>EAL:</b> Årslønnen x tabet af erhvervsevne x 10 (Nedsættelse på grund af alder, når skadelidte er over 29 år på skadetidspunktet). Udbetales som et engangsbeløb. Kan højst udgøre 9.978.000 kr. i 2022.</p> <p><b>ASL:</b> Årslønnen (højst 570.000 kr. i 2022) x (tabet af erhvervsevne) x (83 pct.) x (92 pct.) = årlig løbende erstatning. Kan udbetales som et engangsbeløb. Der multipliceres i givet fald med en kapitaliseringsfaktor, der er afhængig af skadelidtes alder.</p>
Midlertidigt tab af erhvervsevne	§ 10	§ 17, stk. 3	<p>Samme forudsætning: De erhvervmæssige forhold er uafklarede.</p> <p>Midlertidigt tab af erhvervsevne efter erstatningsansvarsloven svarer til forskud på erstatning for tab af erhvervsevne, da der i begge situationer er tale om en forskudsudbetaling (acontabeløb) af den endelige erstatning.</p>	<p><b>EAL:</b> Udbetales som et engangsbeløb. (Aconto-betaling af den endelige erstatning)</p> <p><b>ASL:</b> Udbetales som en løbende erstatning. Kan forhøjes, nedsættes eller bortfalde, når de erhvervmæssige forhold er afklarede.</p>
Overgangsbeløb (Det er ikke muligt at opnå både begravelseshjælp og overgangsbeløb efter erstatningsansvarsloven. Den efterladte må vælge)	§ 14 a	§ 19	<p>Samme personkreds: Ægtefæller og samlevende er berettigede. Efter omstændighederne også andre.</p> <p>Efter arbejdsskadesikringsloven stilles krav om 2 års samliv inden skaden for samlevende og visse ægtefæller.</p>	<p>179.000 kr. i 2022 efter arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven.</p>

Begraveshjælp (Det er ikke muligt at opnå både begraveshjælp og overgangsbeløb efter erstatningsansvarsloven. Den efterladte må vælge)	§ 12	-		Rimelige begravelsesomkostninger.
Tab af forsørger (ægtefælle/samlever)	§§ 12 - 13	§ 20	<b>EAL:</b> ”Retlig eller faktisk” forsørgelse kombineret med krav om faktisk samliv for samlever. <b>ASL:</b> ”Faktisk” forsørgelse og krav om, at den efterladte er berettiget til overgangsbeløb	<b>EAL:</b> Udbetales som et engangsbeløb. Beløbet udgør 30 pct. af den erstatning, som afdøde må antages at ville have opnået ved et fuldstændigt tab af erhvervsevne, dog <i>mindst</i> 1.067.500 kr. (2022-niveau). Nedsættelse på grund af alder, når afdøde var fyldt 30 år. <b>ASL:</b> Udbetales som en løbende ydelse i højst 10 år. Beløbet udgør 30 pct. af afdødes årsløn. Det vil sige <i>højst</i> 165.300 kr. årligt (2020-niveau) i højst 10 år. Beløbet kan udbetales som et engangsbeløb for den resterende erstatningsperiode.
Tab af forsørger (børn)	§ 14	§ 21	Forudsætter ”legal forsørgelsespligt.” <b>EAL:</b> Summen af de bidrag til barnets underhold, som afdøde på skadetidspunktet kunne være pålagt efter lov om børns forsørgelse, hvis afdøde havde været bidragspligtig. Var afdøde eneforsørger forhøjes erstatningen med 100 pct. <b>ASL:</b> 10 pct. af afdødes årsløn Mister barnet den anden forælder, udgør erstatningen 20 pct. Begrænsning ved mange børn.	<b>EAL:</b> Udbetales som et engangsbeløb <b>ASL:</b> Udbetales som en løbende erstatning, der ikke kan kapitaliseres. Udbetales til barnet fylder 18 år, og kan i visse situationer forlænges til barnet fylder 21 år.
Tab af forsørger (andre)	§ 12	§ 22	<b>EAL:</b> Kan for eksempel udbetales til fraseparede ægtefæller, plejebørn, stedbørn og undtagelsesvis andre nærtstående. <b>ASL:</b> Kan for eksempel udbetales til forældre, stedbørn, nevøer og niecer.	Konkret fastsættelse. <b>EAL:</b> Udbetales som et engangsbeløb. <b>ASL:</b> Kan udbetales som et engangsbeløb dog ikke til afdødes stedbørn.

Særlig godtgørelse ved dødsfald	§ 26 a	§ 23	Samme vurderingsgrundlag: Det forudsættes, at dødsfaldet er forvoldt forsætligt eller ved grov uagtsomhed. Der skal ved fastsættelsen af godtgørelsen lægges særlig vægt på karakteren af skadevolderens handling og på den lidelse eller krænkelse, som må antages at være påført den eller de efterladte.	Konkret fastsættelse. Godtgørelsens størrelse er ikke fastsat i lovene, men det er i lovforslagenes bemærkninger anført, at godtgørelsen normalt højst kan udgøre 100.000 kr.
Årsløn	§ 7 (§ 8)	§ 24	Samlede arbejdsfortjeneste i året før arbejdsskadens indtræden. Mulighed for skønsmæssig fastsættelse <b>EAL:</b> Fast årsløn for unge under 15 år. <b>ASL:</b> Maksimum for årsløn. Særregel for unge under 18 år eller under uddannelse.	<b>EAL:</b> Intet maksimum for årsløn. Fast årsløn for unge under 15 år: 457.500 kr. (2022-niveau) <b>ASL:</b> Maksimum: 551.000 kr. (2020-niveau). For unge og personer under uddannelse udgør beløbet mindst 206.000 kr. (2020-niveau)

**Skema over skadelidtes og efterladdes muligheder for at opnå kompensation efter henholdsvis arbejdsskadesikringsloven og erstatningsansvarsloven.**

	Ansvarlig skadevolder eller objektivt ansvar	Hændelig skade
Ulykke eller erhvervssygdom, jf. § 5-7 i arbejdsskadesikringsloven	+ ASL + EAL	+ ASL - EAL
Hverken ulykke eller erhvervssygdom, jf. § 5-7 i arbejdsskadesikringsloven	- ASL + EAL	- ASL - EAL

At erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven indeholder forskellige regler for at udskille de erstatningsberettigende skader, betyder, at der er fire forskellige muligheder for skader indtrådt under arbejdet:

- En skade er omfattet af både erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven. Der er tale om skader, hvor der er en ansvarlig skadevolder, og hvor der er tale om en skade inden for arbejdsskadesikringslovens skadebegreber.
- En skade er **ikke** omfattet af hverken erstatningsansvarsloven eller arbejdsskadesikringsloven. Der er tale om skader, hvor der ikke er en ansvarlig skadevolder, og hvor der ikke er tale om en skade inden for arbejdsskadesikringslovens skadebegreber.
- En skade er omfattet af erstatningsansvarsloven, men **ikke** af arbejdsskadesikringsloven. Der er tale om en skade, hvor der er en ansvarlig skadevolder, men hvor skaden ikke falder inden for arbejdsskadesikringslovens skadebegreber.
- En skade er **ikke** omfattet af erstatningsansvarsloven, men af arbejdsskadesikringsloven. Der er tale om en skade, hvor der ikke er en ansvarlig skadevolder (for eksempel en hændelig skade), men hvor skaden falder inden for arbejdsskadesikringslovens skadebegreber.

Ved siden af kompensation efter erstatningsansvarsloven og arbejdsskadesikringsloven kan skadelidte opnå kompensation efter en privat ulykkesforsikring eller lignende. Denne mulighed er også til stede, når en skade ikke er omfattet af erstatningsansvarsloven og/eller arbejdsskadesikringslove



## Notat om kommuners og regioners adgang til at tegne ansvarsforsikringer efter kommunalfuldmagten og myndighedsfuldmagten

---

Hvis den skrevne lovgivning ikke regulerer kommuners adgang til at varetage en opgave, kan der være hjemmel til opgavevaretagelsen i almindelige kommunalretlige grundsætninger om kommuners opgavevaretagelse, de såkaldte kommunalfuldmagtsregler.

En kommunes adgang til at varetage en opgave med hjemmel i kommunalfuldmagtsreglerne er blandt andet afgrænset af, hvad der traditionelt er betegnet som et almennyttekriterium. Kriteriet indebærer, at en kommune som udgangspunkt kun kan gennemføre foranstaltninger, der kommer kommunens borgere eller en sagligt afgrænset gruppe af borgere til gode. Udgangspunktet indebærer, at en kommune normalt ikke uden lovhjemmel kan gennemføre foranstaltninger, der udelukkende eller i det væsentligste er motiveret i varetagelsen af individuelle interesser hos enkeltpersoner eller grupper heraf. Endvidere har en kommune efter de nævnte grundsætninger en generel forpligtelse til at handle økonomisk forsvarligt i alle dispositioner. Kommunen har således pligt til at udvise ansvarsbevidsthed i sine økonomiske anliggender, så der ikke påføres kommunen udgifter, der kunne være undgået.

Det antages på den baggrund, at en kommune med hjemmel i kommunalfuldmagtsregler lovligt kan yde et beløb til en enkeltperson, når dette er begrundet i varetagelsen af hensynet til at begrænse kommunens udgifter til erstatning, herunder udgifter i forbindelse med gennemførelse af en retssag,

Ved udøvelsen af skønnet over, hvornår der med henblik på at begrænse kommunens udgifter til erstatning bør ydes et beløb til en enkeltperson, må der indrømmes kommunen et vist spillerum, der blandt andet omfatter vurderingen af, hvorvidt kommunen ved en retssag ville blive dømt erstatningsansvarlig. Det må imidlertid på grundlag af de foreliggende oplysninger i en given sag, for eksempel med støtte i en udtalelse fra en advokat herom, med den fornødne sikkerhed kunne lægges til grund, at kommunen, uden at der er blevet afsagt dom derom, er forpligtet til at udbetale erstatning.

En forsikring, der dækker kommunens erstatningsansvar, må tilsvarende anses for egnet til generelt at begrænse kommunens udgifter til erstatning, som kommunen må anses for forpligtet til at betale, herunder udgifter i forbindelse med en retssag om kommunens erstatningsansvar.

Efter Indenrigs- og Boligministeriets praksis er det afgørende for vurderingen af, hvorvidt en kommune kan tegne en forsikring, som kompenserer en skadelidt økonomisk for en skade, om kommunen efter almindelige erstatningsretlige regler kan anses for at være ansvarlig for den indtrådte skade,

En kommune kan derimod ikke efter kommunal-fuldmagtsreglerne tegne en ansvarsforsikring, der dækker andres erstatningsansvar, herunder en borgers erstatningsansvar over for en kommunal medarbejder.

Regionerne er efter den såkaldte myndighedsfuldmagt - de uskrevne grundsætninger om de dispositioner, en offentlig myndighed kan varetage for at varetage sine opgaver - underlagt tilsvarende regler.

Kommunalfuldmagtsreglerne og myndighedsfuldmagten viger for den skrevne lovgivning. Hvis en kommunal eller regional opgave er udtømmende reguleret i skreven lovgivning (love, bekendtgørelser), skal spørgsmålet ikke vurderes efter de uskrevne regler.

Som eksempel på sådan skreven lovgivning kan peges på servicelovens § 18 a på Social- og Ældreministeriets område, som giver kommunalbestyrelsen og regionsrådet hjemmel til at tegne ansvars- og ulykkesforsikringer for borgere, der i tilknytning til løsning af kommunale eller regionale opgaver yder en frivillig indsats i kommunen henholdsvis regionen. Lovforslaget havde baggrund i en udtalelse fra det daværende Social- og Indenrigsministerium, som fandt, at der hverken i den skrevne lovgivning eller i kommunalfuldmagtsreglerne var hjemmel til, at kommunalbestyrelsen kunne tegne sådanne forsikringer.





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](http://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.

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

---

### 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.

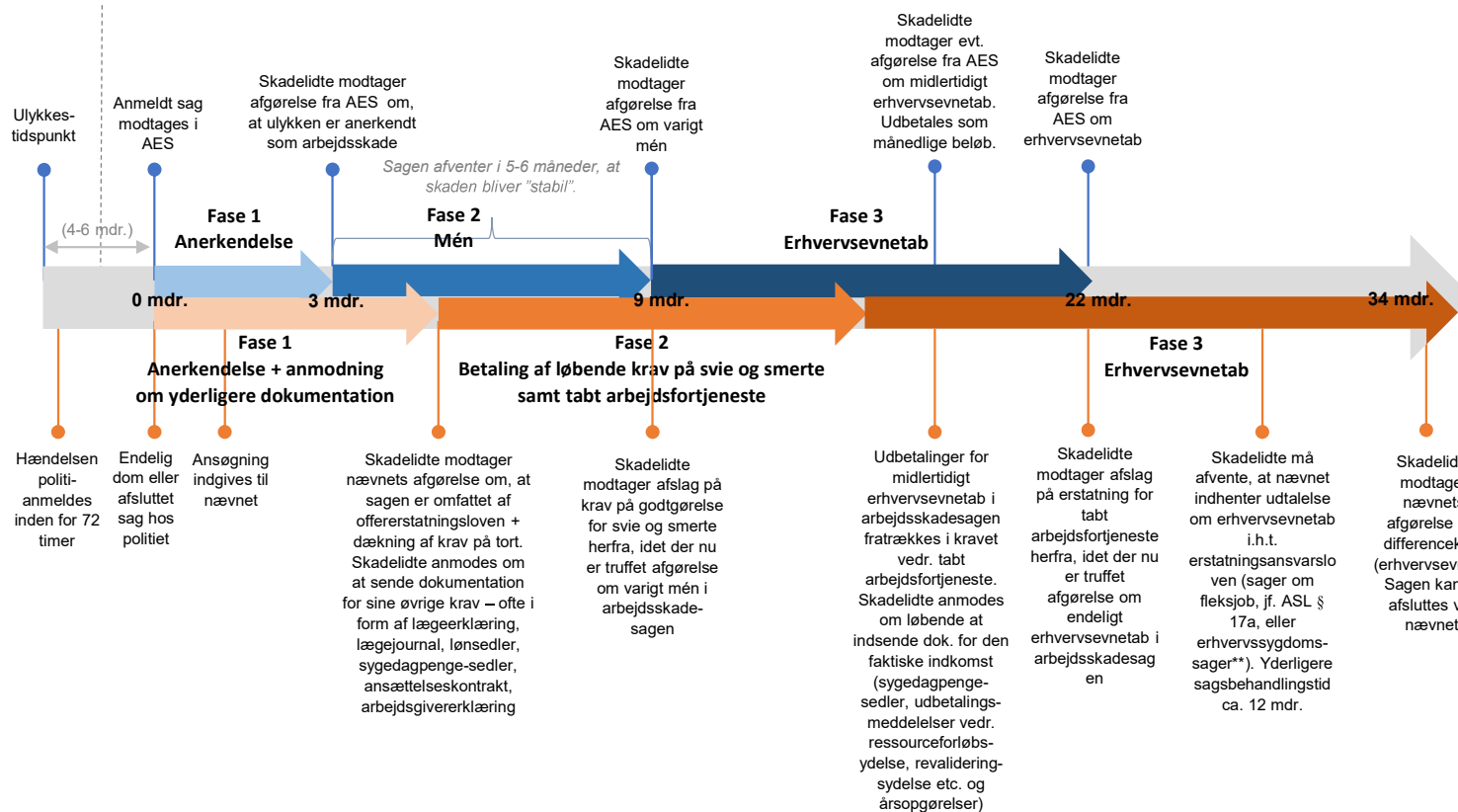


# Bilag 8. Eksempel\* på sagsforløb for voldsramt arbejdstager

Anmeldelsen behandles først af arbejdsgiverens forsikringselskab og oversendes herefter til AES.

## Arbejdsskadesagen:

## Erstatningsnævnets behandling af sagen:



\*Afgørelsestidspunktet i de konkrete sager varierer. Tidslinjerne er dermed ét eksempel på et forløb.

I 2019 var den gennemsnitlige sagsbehandlingstid ca. 22 måneder for en afgørelse om tab af erhvervsevne. Sagsbehandlingstiden for de ti pct. der tager kortest tid at behandle lå i 2019 på ca. 11 måneder og på ca. 35 måneder for de ti pct. der tager længst tid at behandle.

\*\* Har tilskadekomne været udsat for flere hændelser over længere tid, behandles arbejdsskaden typisk som en erhvervs sygdom. Erstatning er dermed ikke opgjort konkret i forhold til de enkelte hændelser. Erstatningsnævnet indhenter en udtalelse med henblik på udmåling af erstatning, der kan henføres til den enkeltstående hændelse, som nævnet behandler.