



PLIGT TIL AT FOREBYGGE RISIKO FOR ARBEJDSRELATERET VOLD – OGSÅ UDEN FOR ARBEJDSSTIDEN

En ny bekendtgørelse, der trådte i kraft den 1. januar 2016, forpligter arbejdsgivere til at forebygge risikoen for arbejdsrelateret vold mod medarbejdere uden for arbejdstiden.

Der er et øget fokus på risikoen for vold mod ansatte uden for arbejdstiden. Risikoen for arbejdsrelateret vold er særlig høj i offentlige, herunder kommunale, arbejdspladser, hvor de ofte er i direkte kontakt med borgerne, eksempelvis medarbejderen, der har

UDVIDELSE AF ARBEJDSMILJØLOVENS ANVENDELSESOMRÅDE

Det følger af arbejdsmiljøloven, at arbejdsgiveren har pligt til at sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Dette indebærer

EN KOMMUNES ANMELDelse TIL POLITIET AF EN VOLDSEPISEDE BEGÅET AF EKSEMPELVIS EN ELEV MOD EN ANSAT LÆRER ER EN VIDEREGIVELSE AF PERSONOPLYSNINGER TIL EN ANDEN FORVALTNINGSMYNDIGHED. MAN BØR DERFOR SOM KOMMUNAL ARBEJDSGIVER VÆRE OPMÆRKSOM PÅ AT OVERHOLDE PRINCIPPERNE OM SAGLIGHED OG RELEVANS.

truffet en afgørelse, der er egnet til at gøre en borger utilfreds, eller medarbejdere i sektorer, hvor man arbejder med udsatte borgere.

KUN RELEVANT FOR ARBEJDSPLADSER MED RISIKO FOR VOLD

De nye regler er relevante på de arbejdspladser, hvor der foreligger risiko for arbejdsrelateret vold inden for arbejdstiden, idet der særligt her vil forekomme voldsepisoder uden for arbejdstiden. Arbejdspladser, hvor der (normalt) ikke er risiko for vold, bliver derfor ikke berørt af de nye regler.

blandt andet, at arbejdsgiveren skal træffe nødvendige foranstaltninger, der minimerer risikoen for episoder med vold, trusler og krænkende adfærd over for medarbejderne i forbindelse med udførelsen af arbejdet.

Med de nye regler om arbejdsrelateret vold *uden for arbejdstiden* udvides denne pligt, og arbejdsgiveren er nu forpligtet til at tilrettelægge arbejdet på en måde, så risikoen for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden begrænses.

Der er traditionelt i dansk ansættelses- og arbejdsmiljøret en klar skillelinje mellem arbejdslivet og privatlivet, hvor arbejdsgivere og arbejdstagere sjældent pålægges pligter over for hinanden, der relaterer sig til forhold uden for arbejdstiden. Denne udvidelse af arbejdsgiverens forpligtelser efter arbejdsmiljøloven til at gælde *uden for arbejdstiden* er derfor ganske særlig.

PLIGT TIL AT VURDERE OG FOREBYGGE RISIKOEN FOR ARBEJDSRELATERET VOLD UDEN FOR ARBEJDSSTIDEN

Bekendtgørelsen om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden finder anvendelse på episoder med vold, herunder både fysisk legemsangreb, trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane der relaterer sig til arbejdet. "Vold" vedrører i denne sammenhæng både fysisk legemsangreb, trusler og anden krænkende adfærd, herunder chikane.

Bekendtgørelsen indfører en række forpligtelser for arbejdsgiveren, der overordnet kan opdeles i følgende kategorier:

PLANLÆGNING, TILRETTELÆGGELSEN OG UDFØRELSEN AF ARBEJDET

Arbejdsgiveren skal sikre, at planlægningen, tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet sker på en måde, så arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt

forsvarligt i forhold til arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden.

Dette indebærer, at arbejdsgiveren skal vurdere risikoen for, at medarbejderne kan blive udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden og dernæst forsøge at forebygge risikoen for arbejdsrelateret vold. I vurderingen af risikoen kan blandt andet indgå, om medarbejderen har beføjelser til at træffe beslutninger, der kan have negativ betydning for f.eks. borgere, hvilken type personer, som medarbejderen kommer i kontakt med i forbindelse med arbejdet, om der tidligere har været tilfælde af vold, samt om der er en konkret forhøjet risiko for, at en medarbejder kan blive udsat for vold, eksempelvis pga. tidligere uoverensstemmelser med borgere eller andre parter.

Arbejdsgiveren er kun ansvarlig for at ændre forhold på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren har ingen ret eller pligt til at blande sig i medarbejderens rent private forhold, herunder f.eks. hvilken vej medarbejderen tager til og fra arbejde.

VEJLEDNING AF DE ANSATTE

Arbejdsgiveren skal sørge for at informere medarbejderne om, hvilke risici i relation til arbejdsrelateret vold der er forbundet med arbejdet, og foretage oplæring i udførelsen af arbejdet på en måde, så episoder med vold bedst muligt undgås. Arbejdsgiveren skal desuden vejlede medarbejderen og udarbejde retningslinjer for håndteringen af arbejdsrelaterede voldsepisoder, hvis disse alligevel skulle opstå.

HJÆLP TIL POLITIANMELDelse

Arbejdsgiveren skal i henhold til de nye regler tilbyde at bistå med at politianmelde en voldsepisode. Der bør derfor på arbejdspladsen være udarbejdet retningslinjer for, hvornår en voldsepisode skal politianmeldes, og disse bør fremadrettet også indeholde retningslinjer for håndtering af voldsepisoder uden for arbejdstiden.

En kommunes anmeldelse til politiet af en voldsepisode begået af eksempelvis en elev mod en ansat lærer udgør videregivelse af personoplysninger til den anden forvaltningsmyndighed. Man bør derfor som kommunal arbejdsgiver være opmærksom på overholdelse af principperne om saglighed og relevans. Dette blev understreget i en udtalelse fra ombudsmanden (FOB 2015-58) om kommunernes retningslinjer i forbindelse med, at en kommune havde politianmeldt en 10-årig elev for overfald på en lærer. Ombudsmanden udtalte i

samme sag, at det bør være ledelsen, der konkret vurderer, om der skal indgives en politianmeldelse.

Hvis medarbejderen kan være berettiget til erstatning efter offererstatningsloven, kan en politianmeldelse have særlig relevans, da medarbejderen i tilfælde af en voldsepisode uden for arbejdspladsen sjældent vil være

I HENHOLD TIL OFFERERSTATNINGSLOVEN SKAL EN FORBRYDELSE ANMELDES TIL POLITIET INDEN FOR 72 TIMER EFTER EPISODEN ER SKET, FOR AT OFFERET ER BERETTIGET TIL ERSTATNING I HENHOLD TIL LOVEN.

berettiget til erstatning i henhold til arbejdsskadesikringsloven, fordi ulykken ikke karakteriseres som en arbejdsskade, og offererstatningen kan således vise sig at være medarbejderens eneste mulighed for at opnå erstatning.

I henhold til offererstatningsloven skal en forbrydelse anmeldes til politiet inden for 72 timer efter episoden er sket, for at offeret er berettiget til erstatning i henhold til loven. Det anbefales, at arbejdsgivere er opmærksomme på denne frist og udarbejder retningslinjer, der sikrer, at medarbejdere, der bliver udsat for arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, hurtigst muligt tilbydes hjælp til at foretage en politianmeldelse.

FORPLIGTELSE OVER FOR ARBEJDS- TILSYNET

Det følger af bekendtgørelsen om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden, at risikoen for arbejdsrelateret vold skal indgå i arbejdspladsvurderingen (APV). Arbejdsgiveren skal desuden foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet, føre registre og give Arbejdstilsynet oplysninger om risikoen for episoder med arbejdsrelateret vold i henhold til reglerne i arbejdsmiljøloven.

Arbejdstilsynet får kompetence til at træffe afgørelser om arbejdsrelateret vold uden for arbejdstiden.

DE NYE REGLER KORT:

- Arbejdsgiveren for arbejdspladser, hvor der foreligger risiko for arbejdsrelateret vold *inden for arbejdstiden*, skal vurdere risikoen for, at medarbejderne kan blive udsat for arbejdsrelateret vold *uden for arbejdstiden*, og dernæst forsøge at forebygge risikoen for arbejdsrelateret vold.
- Arbejdsgiveren skal således sikre, at planlægningen, tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet sker på en måde, så arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt i forhold til arbejdsrelateret vold *også*

uden for arbejdstiden, dvs. så risikoen for arbejdsrelateret vold *uden for arbejdstiden* begrænses.

- Arbejdsgiveren er kun ansvarlig for at ændre forhold *på arbejdspladsen*. Arbejdsgiveren har ingen ret eller pligt til at blande sig i medarbejderens private forhold, herunder f.eks. hvilken vej medarbejderen tager til og fra arbejde.

- Arbejdsgiveren skal informere medarbejderne om, hvilke risici i relation til arbejdsrelateret vold, der er forbundet med arbejdet, og foretage oplæring i udførelsen af arbejdet på en måde, så episoder med vold bedst muligt undgås.
- Arbejdsgiveren skal vejlede medarbejderen og udarbejde retningslinjer for håndteringen af arbejdsrelaterede voldsepisoder, hvis disse alligevel skulle opstå.
- Arbejdsgiveren skal tilbyde at bistå med at politianmelde en voldsepisode – herunder oplyse om 72-timers reglen i relation til offererstatning.
- Der bør være udarbejdet retningslinjer for, hvornår en voldsepisode skal politianmeldes, og disse bør indeholde retningslinjer for håndtering af voldsepisoder uden for arbejdstiden.
- Risikoen for arbejdsrelateret vold skal indgå i arbejdspladsvurderingen (APV).
- Arbejdsgiveren skal foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet, føre registre og give Arbejdstilsynet oplysninger om risikoen for episoder med arbejdsrelateret vold i henhold til reglerne i arbejdsmiljøloven ■



Finn Schwarz
Advokat
fs@horten.dk



Maria Schmiegelow
Advokat
msc@horten.dk