

Vejledning for politianmeldelse af medarbejdere, der formodes at have begået et strafbart forhold.

Denne vejledning er et redskab til ledelsens vurdering af, om der foreligger en handling fra en medarbejder, der giver ledelsen anledning til at politianmelde medarbejderen.

Formålet er at sikre ledelsen i, hvilke ansættelsesmæssige konsekvenser en anmeldelse har eller skal have for medarbejderen – både af hensyn til medarbejderen, samarbejdet med ledelsen og kollegaerne samt arbejdspladsen som helhed.

Vejledningen er udarbejdet som en generel vejledning til håndtering af sager, hvori ledelsen har en formodning for, at medarbejderen har begået et strafbart forhold, eller medarbejderen selv har indrømmet det. Det skal påpeges, at en eventuel straffesag mod en medarbejder kan føre til frafald af påtale, og det er op til ledelsen at vurdere, hvorvidt og hvilke ansættelsesmæssige konsekvenser henholdsvis idømmelse eller frifindes skal have for den pågældende medarbejder.

1. Decorum

Først og fremmest gennemgås det såkaldte decorum, der gælder i det offentlige ansættelsesforhold. Decorum indebærer, at en medarbejder, såvel i som uden for tjeneste, skal yde en passende adfærd, så medarbejderen kan varetage sin stilling på en hensigtsmæssig og tilfredsstillende måde.

Decorum vil ofte være tilsidesat, hvis medarbejderen dømmes for et strafbart forhold, men værdighedskravet kan også være tilsidesat selv om medarbejderen frifindes.

Ledelsen skal i henhold til det strafbare forhold foretage en konkret vurdering af, hvorvidt medarbejderen har tilsidesat værdighedskravet.

Ledelsen skal i vurderingen iagttage:

- Om det strafbare forhold ved det område som forholdet angår, har en tilknytning til det arbejde som medarbejderen skal udføre, eller det arbejdssted, hvor medarbejderen er ansat
- Om det strafbare forhold gør, at medarbejderen på grund af manglende respekt og tillid ikke kan varetage sin stilling på en hensigtsmæssig måde.

Ledelsen skal også i sin vurdering tage stilling til grovheden af forholdet.

2. Politianmeldelse af strafbart forhold begået i tjenesten

Bliver ledelsen bekendt med, eller har ledelsen en begrundet mistanke om, at en medarbejder har begået et strafbart forhold under eller i forbindelse med tjenesten udførelse, skal ledelsen vurdere i det enkelte tilfælde, om der skal angives en anmeldelse til politiet af medarbejderen.

Ledelsen skal indgive en anmeldelse til politiet når:

- Ledelsen er direkte bekendt med at medarbejderen har begået et strafbart forhold. Det kan f.eks. være tilfældet, hvor medarbejderen er blevet taget på fast gerning i at begå det strafbare forhold eller medarbejderen har fortalt det.
- Ledelsen har en begrundet mistanke om, at medarbejderen har begået et strafbart forhold. Mistanken må ikke alene bygge på rene indicier, men skal kunne underbygges

af faktiske omstændigheder. Videoovervågning¹ kan være med til at understøtte mistanken. Om medarbejderens samtykke til anvendelse se note².

Eksempler på tilfælde, der er strafbar:

- Offentlig ansatte skal overholde forvaltningslovens § 27 om tavshedspligt. Det følger heraf, at arbejdsgiveren ikke uberettiget må videregive eller udnytte de fortrolige oplysninger, som arbejdsgiveren får kendskab til igennem arbejdet. Overtrædelse af tavshedspligten er strafbar jf. straffelovens § 152 og §§ 152 c-f,
- Tyveri straffes efter straffelovens § 276,
- Uberettiget videregivelse af fortrolige oplysninger. Forholdet er strafbart efter straffelovens § 155 om misbrug af sin stilling,
- Tilsidesættelse af lydighedspligt m.v. i straffelovens § 156,
- Grov eller oftere gentagen forsømmelse eller skødeløshed i tjenesten
- Bedrageri

Afgørende for ledelsen er alt i alt, at ledelsen har en begrundet mistanke om, at medarbejderen formodeligt har begået et strafbart forhold.

Ledelsen skal med andre ord i nogen grad have holdepunkter for at anmelde medarbejderen til politiet.

3. Håndtering af medarbejders ansættelse, når politiet har indledt en efterforskning og en eventuel retssag.

Ledelsen skal indgive en anmeldelse til politiet, når ledelsen er bekendt med, at medarbejderen har begået et strafbart forhold eller ledelsen har en begrundet mistanke om, at medarbejderen har begået et strafbart forhold.

Det kan være svært for ledelsen at vurdere, hvilke ansættelsesmæssige konsekvenser politianmeldelsen har eller skal have for medarbejderens ansættelsesforhold.

Ledelsen kan og skal vurdere, om medarbejderen ved siden af det strafbare forhold, har udvist en adfærd, der giver anledning til ansættelsesmæssige konsekvenser/sanktioner overfor medarbejderen.

Der henvises i den forbindelse til afsnit 1 om værdighedskravet. Ledelsen kan vurdere, om kravet er tilsidesat.

¹ Regler for offentlig myndigheds tv-overvågning er først og fremmest reguleret i persondataloven. De relevante bestemmelser i denne lov er persondatalovens § 5, stk.1-3 om databehandlingsskik, saglighed og proportionalitet, samt behandlingsreglerne i §§ 6-8. Derudover gælder forvaltningsrettens almindelige sagsbehandlingsregler og normer for god forvaltningsskik m.v. Ligeledes gælder det, at tv-overvågning ikke må iværksættes hvis tv-overvågningen vil stride imod anden lovgivning eller andet retsgrundlag, f.eks. straffeloven og arbejdsretlige regler. Se nærmere i [HRs værktøjskasse](#).

² Medarbejderen skal ikke samtykke til at der sker overvågning på arbejdspladsen, men arbejdsgiveren skal overholde de gældende regler herom. Arbejdsgiveren kan foretage tv-overvågning såfremt tv-overvågningen er saglig og driftsmæssige begrundet. Medarbejderen skal efter lov om forbud med tv-overvågning oplyse medarbejderen om overvågning. Behandling af videooptagelserne og brugen heraf skal behandles i overensstemmelse med persondatalovens regler herom. Efter persondatalovens § 6, stk.1., nr.1 skal medarbejderen samtykke til videregivelse. Hvis medarbejderen ikke samtykker kan behandling af videooptagelser alene ske efter bestemmelserne i § 6, stk.1, nr.2-7.

En medarbejder kan have tilsidesat kravet, selv om medarbejderen frifindes for påtalen.

4. Eksempel på tilfælde, hvor medarbejderens handling giver ledelsen anledning til at anmelde medarbejderen til politiet.

Nedenfor er givet et eksempel fra retspraksis på, at en medarbejders handling gav ledelsen anledning til at indgive en anmeldelse mod medarbejderen.

UFR.2003.1660H omhandler en pædagogmedhjælper, der blev fritaget for tjeneste efter at ledelsen indgav en anmeldelse til politiet om, at den pågældende pædagogmedhjælper havde begået overgreb overfor et barn i institutionen, hvor pædagogmedhjælperen var ansat. Politiets efterforskning blev afsluttet uden tiltale af pædagogmedhjælperen. Der blev efterfølgende indgivet flere klager mod medarbejderen. Flere forældrepar valgte herefter at udtage deres børn fra institutionen, hvilket medførte, at pædagogmedhjælperen af ledelsen blev afskediget. Ledelsen begrundede afskedigelsen i, at det ville være umuligt at genetablere tilliden til forældrene uanset hvilket udfald sagen fik (sigtelsen senere frafaldet)

Efter bevisførelsen i sagen lagde Højesteret til grund, at medarbejderens afskedigelse ikke var begrundet i den rejste sigtelse og tilkendegav, at proportionalitetsprincippet i netop sagen her betød, at arbejdsgiveren (som offentlig myndighed) burde have forsøgt at omplacere medarbejderen til en anden stilling. Da arbejdsgiveren forud for afskedigelsen ikke havde undersøgt muligheden for omplacering, var afskedigelse af medarbejderen usaglig.

Dommen er ikke kun et eksempel på, hvornår en medarbejders handling giver ledelsen anledning til at indgive en anmeldelse til politiet om det strafbare forhold.

Dommen viser også, at selv om medarbejderen frifindes for tiltale, kan anmeldelsen få ansættelsesretlige konsekvenser for medarbejderen (der nødvendigvis ikke er begrundet i sigtelsen).

Her inddrager ledelsen værdighedskravet i vurderingen af, om anmeldelsen skal have ansættelsesretlige konsekvenser for medarbejderen, hvilket anmeldelsen her fik for medarbejderen.

Medarbejderen havde ikke længere den tillid fra forældre og kollegaerne som stillingen krævede.

Det er vigtigt, at ledelsen som offentlig arbejdsgiver overholder de forvaltningsretlige grundsætninger. I dommen har ledelsen tilsidesat det såkaldte proportionalitetsprincip. Proportionalitetsprincippet betyder, at ledelsen ikke må vælge en mere vidtgående handling overfor medarbejderen end formålet tilsiger.

I dommen var afskedigelsen af medarbejderen begrundet i, at forældrene ikke længere havde tillid til den pågældende medarbejder. Ledelsen kunne da have omplaceret medarbejderen i stedet for at afskedige denne, hvormed målet var nået ved en mindre indgribende foranstaltning.

5. Eksempler på andre tilfælde, hvor ledelsen kan have anledning til at anvende ansættelsesretlige konsekvenser overfor en medarbejder.

Vejledningen opridser nedenfor kort andre tilfælde, der kan give ledelsen anledning til at anvende ansættelsesmæssige konsekvenser overfor medarbejderen.

Ledelsen kan eksempelvis anvende ansættelsesmæssige konsekvenser overfor medarbejderen når:

- Medarbejderen har tilsidesat sin tavshedspligt. Tilsidesættelse af tavshedspligten er strafbar efter straffelovens § 157.
- Overtrædelsen af arbejdsstedets instrukser
- Overtrædelse af regelsæt i personaleforskrifter
- Uro på arbejdspladsen

Det kan være svært for ledelsen og medarbejderen uanset hvilket udfald sagen får, at få samarbejdet til at fungere efterfølgende.

Ledelsen skal da vurdere, om det bliver nødvendigt at foretage en ansættelsesmæssig konsekvens overfor medarbejderen.

6. Hvilke muligheder har ledelsen at anvende overfor medarbejderen.

Ledelsen kan vælge mellem flere mulige sanktioner overfor medarbejderen - både under sagen, ved frifindelse af medarbejderen og hvor medarbejderen dømmes for forholdet.

Ledelsen kan vælge at:

- Medarbejderen fritages for tjeneste. Dette indebærer, at medarbejderen midlertidig hjemsendes. Medarbejderen skal også i dette tilfælde stå til rådighed. Der betales fuld løn til medarbejderen. Medarbejderen er stadig ansat.
- Fritstilling af medarbejderen. Medarbejderen opsiges og fritstilles i opsigelsesperioden. Medarbejderen skal ikke stå til rådighed for arbejdsgiveren i opsigelsesperioden.
- Bortvisning af medarbejderen. Bortvisning kræver at medarbejderen groft har tilsidesat sit ansættelsesforhold. F.eks. hvis der foreligger tyveri. Bortvises medarbejderen bringes ansættelsesforholdet til ophør med øjeblikkelig virkning.

Ledelsen skal vurdere i det konkrete tilfælde, hvilken ansættelsesmæssig konsekvens der skal anvendes overfor medarbejderen.

Ledelsen kan vælge at opsiges medarbejderen med forbehold for bortvisning således, at dømmes medarbejderen bortvises denne øjeblikkeligt.

7. Medarbejderen frifindes for påtale.

Ledelsen skal som oven for nævnt forholde sig til, om og hvilke ansættelsesretlige konsekvenser straffesagen skal have for medarbejderen - også i tilfælde, hvor medarbejderen frifindes og det konstateres, at medarbejderen har tilsidesat f.eks. værdighedskravet.

8. Medarbejderen dømmes for det strafbare forhold.

Ledelsen kan ud fra en konkret vurdering opsiges eller bortvise medarbejderen.

Opsigelsen eller bortvisning kan begrundes i, at dommen er det lig misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Hvorvidt ledelsen er forpligtet til at opsiges eller bortvise medarbejderen, skal bedømmes ud fra det begåede forhold.

Om ledelsen er forpligtet til at opsiges eller bortvise medarbejderen, må ske efter en konkret vurdering.

Punkt 1. om decorum kan inddrages i denne beslutning.

Hvis det strafbare forhold ikke har en tilknytning til det arbejde, som medarbejderen skal udføre, eller det arbejdssted, hvor medarbejderen er ansat. og medarbejderen stadig kan varetage sin stilling på en hensigtsmæssig måde, kan ledelsen efter en konkret vurdering vælge at fortsætte ansættelsesforholdet. Det skal dog stå helt klart, at forholdet ikke har eller kan have betydning for fortsat ansættelse.