
Det går en grense

HELSE OG JUS

HEGE SYNNE RAHM

hege.synne.rahm@legeforeningen.no

Hege Synne Rahm er advokat/rådgiver ved Avdeling for jus og arbeidsliv, Legeforeningen.

Stadig flere utsettes for vold og trusler når de er på arbeid. Det er flere regelsett som skal beskytte mot det, blant annet straffeloven og arbeidsmiljøloven.

Etter straffeloven har alle et vern mot vold og trusler. Noen yrkesgrupper er særlig utsatte og har derfor et særskilt vern. Politi og helsepersonell er blant dem. Å forsøke å påvirke yrkesutøvelsen til politi og helsepersonell gjennom vold eller trusler kan straffes med bøter eller fengsel. For helsepersonell følger dette av straffeloven § 265 om trusler og § 286 om vold. Offentlige tjenestemenn er vernet av straffeloven § 155. Denne bestemmelsen får betydning for helsepersonell i offentlige helseforetak som fatter avgjørelser om tvungen behandling.

Påvirkning av yrkesutøvelsen

Voldsbegrepet omfatter også for eksempel spytting. En trussel kan fremsettes både muntlig og skriftlig eller komme til uttrykk ved kroppsspråk. Trusler om vold og overgrep er naturligvis straffbart, men trusselen trenger ikke gjelde en straffbar handling. Trusselen trenger heller ikke være egnet til å fremkalle alvorlig frykt. Det sentrale er at noen ved vold eller trusler forsøker å påvirke yrkesutøvelsen. Etter straffeloven § 265 kan dessuten skjellsord eller annen grovt krenkende ordbruk eller atferd være straffbart. Flere av eksemplene som Bjørke-Bertheussen nevner, vil kunne rammes av denne bestemmelsen.

En handling som rammes av en straffebestemmelse, er ikke alltid straffbar. For å kunne straffes må pasienten ha vært tilregnelig i gjerningsøyeblikket, og pasienten må ha utvist skyld. Med mindre pasienten er psykotisk eller har en sterk bevissthetsforstyrrelse, vil både kravet om tilregnelighet og skyld normalt

være oppfylt. Politiet vil uansett kunne gripe inn for å vareta enkeltpersoners sikkerhet dersom det er nødvendig, jf. politiloven § 7. En ansatt kan alltid be politiet om hjelp i akuttsituasjoner.

Arbeidsgiver må legge til rette

Arbeidsmiljøloven stiller krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne så langt det er mulig beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, jf. arbeidsmiljøloven § 4-3 fjerde ledd. "Vold og trusler" betyr ikke nødvendigvis det samme som i straffeloven, og beskyttelsen skal gjelde også uheldige belastninger utover dette. Arbeidstilsynet definerer vold og trusler som hendelser der en arbeidstaker blir fysisk eller verbalt angrepet og som innebærer en trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære. Trusler defineres som verbale angrep eller handlinger som tar sikte på å skade eller skremme en person. Vold defineres som enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade.

Arbeidsgiver har derfor ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler som en del av det kontinuerlige HMS-arbeidet. Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold, jf. forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A. Arbeidstakere skal få nødvendig opplæring i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner. Hvilke forebyggende tiltak utover det som arbeidsgiver eventuelt skal iverksette, må vurderes konkret i det enkelte tilfellet. Det kan for eksempel gjelde organisering av arbeidet eller utforming av det fysiske arbeidsmiljøet.

Alt må rapporteres

Dersom en arbeidstaker har blitt utsatt for vold eller trusler, skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstakeren får nødvendig oppfølging i etterkant.

Vold og trusler skal registreres i avvikssystemene i virksomheten. Arbeidsgiver skal sørge for at alle personskader blir registrert. Registeret skal være tilgjengelig for verneombudet, arbeidsmiljøutvalget, bedriftshelsetjenesten og Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven § 5-1. Arbeidstaker har på sin side en plikt til å rapportere hendelser med vold og trusler til ledelsen.

Arbeidstilsynet opplyser at i bransjer der vold og trusler er en del av hverdagen, er arbeidstakerne ofte kjent med risikoen og har trening i å håndtere dem. Mange arbeidstakere lar derfor være å rapportere, kanskje fordi de tror at vold og trusler er noe de må tåle. Arbeidstakere som ikke har klart å forhindre en hendelse, kan også få skyldfølelse og unnlate å rapportere av den grunn. Dette er uheldig. Skal arbeidsgiver kunne bidra til forebygging og oppfølging slik loven forutsetter, bør episoder med vold og trusler rapporteres.

Dersom ansatte i offentlig sektor blir skadet som følge av vold eller trusler fra pasient, har Legeforeningen fremforhandlet bedre yrkesskadeforsikring enn etter loven. Dette gjelder også hvis skaden oppstår på fritiden.

Les spørsmålet fra Jeanette Bjørke-Bertheussen

Publisert: 22. januar 2018. Tidsskr Nor Legeforen. DOI: 10.4045/tidsskr.17.1034

© Tidsskrift for Den norske legeforening 2026. Lastet ned fra tidsskriftet.no 24. juni 2026.