



UPPSALA UNIVERSITET
Företagsekonomiska Institutionen - Handelsrätt

Arbetsgivarens principalansvar

- En studie om dess omfattning, syfte och arbetsrättsliga konsekvenser

Datum: 2012-01-19
Kandidatuppsats HT 2011
Författare: Elisa Malm
Handledare: Hans-Erik Hellborg

SAMMANFATTNING

En grundläggande princip är att arbetsgivaren på ett företag har det yttersta ansvaret för sin verksamhet och sina anställda, även för vad som sker inom verksamheten. Då en arbetstagare vållar skada i tjänsten läggs ansvaret på arbetsgivaren, på grund av det så kallade principalansvaret. Ett principalansvar innebär i princip att man ansvarar för någon annans culpa (vårdslöshet eller oaktsamhet). Rättsutvecklingen till detta gick ut på att man skulle börja betrakta arbetsgivaren och arbetstagarna som en enhet. Detta skiljer sig från svensk skadeståndsrätt i allmänhet då var och en vanligtvis ansvarar för sina egna handlingar. Enligt Skadeståndslagen (1972:207) (SkL) 3:1 innebär principalansvaret att arbetsgivaren skall ersätta person eller sakskada som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, ren förmögenhetsskada som arbetstagaren i tjänsten vållar genom brott, och skada på grund av att arbetstagaren kränker någon som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära, genom fel eller försummelse i tjänsten. Vidare i SkL 4:1 står det att arbetstagaren ansvarar för skada som han vållat genom fel eller försummelse i tjänsten, i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter.

Syftet med denna uppsats har varit att studera hur långt arbetsgivarens principalansvar sträcker sig och syftet med det och även vad det är som krävs för att det skall inträda. Jag har även tittat närmare på vad rekvisiten ”arbetstagare” och ”i tjänsten” i SkL 3:1 och ”synnerliga skäl” i SkL 4:1 och vad de innebär och hur stort omfång de har. Vidare har uppsatsen visat i vilken omfattning arbetsgivarens principalansvar för skador arbetstagaren vållat kan leda till konsekvenser enligt LAS, såsom uppsägning/avsked.

FÖRKORTNINGSLISTA

AD	Arbetsdomstolen
BrB	Brottsbalken
FHL	Lagen (1990:409) om skydd för företagshemligheter
HD	Högsta Domstolen
HovR	Hovrätten
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
SkL	Skadeståndslagen (1972:207)
SOU	Statens offentliga utredningar
TR	Tingsrätten

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	s. 2
FÖRKORTNINGSLISTA	s. 3
KAPITEL 1. INLEDNING	s. 5
1.1 Problemformulering	s. 5
1.2 Syfte	s. 6
1.3 Avgränsning	s. 6
1.4 Metod	s. 6
KAPITEL 2. BAKGRUNDEN TILL ARBETSGIVARENS PRINCIPALANSVAR	s. 7
2.1 Historisk bakgrund	s. 7
2.2 Skadeståndslagen	s. 8
2.3 Skadeståndets funktioner/syfte	s. 9
KAPITEL 3. SYFTET MED ARBETSGIVARENS PRINCIPALANSVAR	s. 12
KAPITEL 4. GRUNDERNA FÖR ARBETSGIVARENS PRINCIPALANSVAR	s. 15
4.1 Principalansvaret	s. 15
4.2 Den ansvarige principalen	s. 15
4.3 Rekvisitet ”arbetstagare”	s. 16
4.4 Rekvisitet ” i tjänsten”	s. 18
4.5 Rekvisitet ”synnerliga skäl”	s. 20
KAPITEL 5. ARBETSRÄTTSLIGA KONSEKVENSER	s. 23
5.1 Uppsägning och saklig grund	s. 23
5.2 Avsked och laga grund	s. 24
5.3 Redogörelse för praxis	s. 24
5.4 Sammanfattning och analys av praxis	s. 27
KAPITEL 6. SLUTDISKUSSION	s. 28
KÄLLFÖRTECKNING	s. 30

KAPITEL 1. INLEDNING

I detta inledande kapitel framförs en problembakgrund som leder till uppsatsens syfte och problemformulering, även avgränsningar och metod behandlas i detta kapitel.

1.1 Problemformulering

Tänk dig in i scenariot att du går till en bank för att sätta in pengar. Du sätter dig ned med en banktjänsteman som hjälper dig med detta, men det visar sig sedan att banktjänstemannen har förskingrat dina pengar. Detta innebär en ren förmögenhetsskada för dig då du inte kommer få tillbaks dina pengar. Du bestämmer dig för att lämna in en stämningsansökan och begära skadestånd för det inträffande men vem är det egentligen som bär ansvar för skadan och skall ersätta den? Banken eller banktjänstemannen?

En grundläggande princip är att arbetsgivaren på ett företag har det yttersta ansvaret för sin verksamhet och sina anställda, även för vad som sker inom verksamheten. Då en arbetstagare vållar skada i tjänsten läggs ansvaret på arbetsgivaren, på grund av det så kallade principalansvaret. Ett principalansvar innebär i princip att man ansvarar för någon annans culpa (vårdslöshet eller oaktsamhet). Rättsutvecklingen till detta gick ut på att man skulle börja betrakta arbetsgivaren och arbetstagarna som en enhet. Detta skiljer sig från svensk skadeståndsrätt i allmänhet då var och en vanligtvis ansvarar för sina egna handlingar. Enligt Skadeståndslagen (1972:207) (SkL) 3:1 innebär principalansvaret att arbetsgivaren skall ersätta person eller sakskada som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, ren förmögenhetsskada som arbetstagaren i tjänsten vållar genom brott, och skada på grund av att arbetstagaren kränker någon som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära, genom fel eller försummelse i tjänsten. Vidare i SkL 4:1 står det att arbetstagaren ansvarar för skada som han vållat genom fel eller försummelse i tjänsten, i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter.

Detta leder till funderingar kring hur långt principalansvaret sträcker sig och syftet med det? Vad krävs för att ett principalansvar skall inträda? Vad innebär och hur stort omfång har rekvisiten ”arbetstagare” och ”i tjänsten” i SkL 3:1 och ”synnerliga skäl” i SkL 4:1? Kan detta leda till några arbetsrättsliga konsekvenser såsom uppsägning/avsked?

Detta leder till frågeställningarna;

- Hur långt sträcker sig arbetsgivarens principalansvar för skador som arbetstagaren vållat i tjänsten och vad är syftet med det?
- Vad krävs för att principalansvar skall inträda?
- Vad innebär och hur stort omfång har rekvisiten ”arbetstagare”, ”i tjänsten” och ”synnerliga skäl”?
- Kan principalansvaret leda till några arbetsrättsliga konsekvenser såsom uppsägning/avsked?

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att studera hur långt arbetsgivarens principalansvar sträcker sig och syftet med det och även vad det är som krävs för att det skall inträda. Jag skall även titta närmare på vad rekvisiten ”arbetstagare” och ”i tjänsten” i SkL 3:1 och ”synnerliga skäl” i SkL 4:1 innebär och hur stort omfång de har. Vidare skall uppsatsen visa i vilken omfattning arbetsgivarens principalansvar för skador arbetstagaren vållat kan leda till konsekvenser enligt LAS, såsom uppsägning/avsked.

1.3 Avgränsning

Min utredning kommer främst behandla skador gentemot tredje man eller arbetsgivaren som en arbetstagare orsakar, därmed går jag inte in närmare på skador som en arbetstagare vållar en annan arbetstagare.

1.4 Metod

Jag kommer använda mig av en traditionell rättsdogmatisk undersökning. Där analys av propositioner och rättspraxis är det jag främst kommer använda mig av, med inslag från doktrin.

KAPITEL 2. BAKGRUNDEN TILL ARBETSGIVARENS PRINCIPALANSVAR

I detta kapitel kommer en historisk bakgrund för lagstiftningen att framföras, grundläggande beskrivningar om skadeståndsrätt och skadeståndets funktioner kommer att ges för att få en full förståelse till lagstiftningen om arbetsgivarens principalansvar.

2.1 Historisk bakgrund

Historiskt sett så har de svenska skadeståndsrättsbestämmelserna nära samband med straffrätten. De medeltida lagarna utgick ifrån att vissa gärningar bestraffades med en bot, vilket var ett slags mellanting mellan straff och skadestånd. Boten delades upp där en tredjedel var gick till konungen, staden och målsäganden, där den delen som gick till målsäganden kunde betraktas som ett skadestånd. Det var inte förrän i mitten av 1800-talet som boten avskaffades och skadeståndet blev helt självständigt, vilket var ett resultat av reformen av straffrätten som då skedde. De allmänna reglerna om skadestånd infördes då i 1864 års strafflag i kap 6, där det i 1 § stod att skada som någon genom brott tillfogar annan skall ersättas av den brottslige, vare sig brottet skett med uppsåt eller av vållande. Denna lag fortsatte att gälla, till och med efter det att 1864 års strafflag ersattes av Brottsbalken (BrB) ända till 1 juli 1972 då SkL trädde i kraft. Dagens skadeståndslag bygger därmed i väsentliga delar på kap 6 i 1864 års strafflag.¹

Under 1800-talet uppfattades skadeståndet som en reaktion av, enligt rättsordningen, en ogillad handling. Skadeståndet var enligt culpa-regeln bundet vid vållande som förutsättning och att den skadeståndsskyldige var den som orsakat skadan. Culpa är en term som står i centrum inom skadeståndsrätten och innebär oaktsamhet eller vårdslöshet. Under 1900-talet utvecklades culparegeln i stark fart, domar om ersättning för person- och sakskada blev allt vanligare i arkiven och därmed uppkom även principer om aktsamhetsbedömning, kausalitetsbedömning, skadelidandes medverkan och andra riktningar av culpaansvaret. En viktig fråga var i vilken utsträckning ett företag eller person kan ådra sig skadeståndsskyldighet utan eget vållande. Här växte två huvudinriktningar av skadeståndsansvaret fram, nämligen ansvar för annans vållande; principalansvaret och ansvar helt oberoende av någons vållande; strikt ansvar. Arbetsgivarens principalansvar är nu reglerat genom SkL 3:1 vilket innebär att arbetsgivaren svarar för samtliga arbetstagares vållande i tjänsten. Innan SkL trädde i kraft var detta tvivelaktigt, år 1926 gav Alexanderson, som har spelat stor roll för principalansvarets utveckling, en översikt över den dåvarande befintliga praxisen och sammanfattade den under tre huvudprinciper. Det första var att juridiska personer ansvarade för vållande av sina organ, något som inte uppfattades som principalansvar utan snarare som den juridiska personens ansvar för sin egna culpa. Det andra var att den som överlämnat skötseln av ett företag till någon annan ansvarade för vållande av drifts- och arbetsledning. Det tredje var att i de flesta kontraktsförhållanden och liknande förhållanden ansvarade arbetsgivaren för alla arbetstagares vållanden, trots att vid skador som drabbade arbetstagare i deras arbete så sträckte sig inte ansvaret längre än till vållande av drifts- och arbetsledning, ungefär som i utomobligatoriska förhållanden. Alexandersons tolkning av rättspraxis angående principalansvaret bidrog starkt till att lagstadga och utveckla dessa principer.² Ansvaret för eget vållande har inte lika dominerande ställning idag och försäkringsrättens utveckling har också påverkat synen på skadeståndet.

¹ Hellner/ Radetzki, Skadeståndsrätt, s 30 f.

² Ibid, s 33.

En proposition om skadeståndslagen lades fram år 1972, prop. 1972:5 och lagen trädde i kraft 1 juli samma år. Propositionen byggde på tre kommittéföreläggningar, där en av dem var SOU 1964:31 som innehöll regler om arbetsgivarens principalansvar och om arbetstägarens ansvar.³

2.2 Skadeståndslagen

Innan en mer utförlig beskrivning av arbetsgivarens principalansvar ges så bör en beskrivning av SkL och dess syfte ges för att få en mer omfattande förståelse för lagstiftningen.

Skadestånd är i ett stort begrepp en ersättning som skall sätta den skadelidande i samma ekonomiska situation som om skadan inte hade inträffat. Skadeståndsrätten behandlar frågor och regler om sådan ersättning. I fokus står Skadeståndslagen (1972:207) (SkL), vilket är den första allmänna skadeståndslagen. Enligt första paragrafen 1:1, så har lagen ett vidsträckt giltighetsområde, där det står att lagen gäller om inte annat är särskilt föreskrivet eller föranledes av avtal eller i övrigt följer av regler om skadestånd i avtalsförhållanden. Det är därmed en dispositiv lagstiftning som endast tillämpas om det inte finns någon annan lag, princip eller avtal som säger något annat. Med andra ord kan avvikelser göras i till exempel anställningsavtal och kollektivavtal. SkL behandlar huvudsakligen regler om skadestånd utanför kontraktsförhållanden, eller med andra ord, utomobligatoriska förhållanden. När två parter står i kontraktsförhållande till varandra bestäms skadeståndsskyldigheten av avtalet emellan dem eller andra regler som anknyter till kontraktsförhållandet.⁴

Person- och sakskador utgör den dominerande gruppen skador utanför kontraktsförhållanden och enligt SkL 2:1 så skall den som uppsåtligen eller av vårdslöshet vållat person- eller sakskada ersätta skadan. Denna culparegel är huvudregeln i utomobligatoriska skadeståndsrätten. Personskador utgörs av fysiska och psykiska skador som en människa kan få och sakskador är fysiska skador på fast egendom och lösa föremål, här räknas även försämring och förlust av en egendom in. Den som vållar ren förmögenhetsskada genom brott blir också skadeståndsskyldig för handlingen enligt SkL 2:3 och med ren förmögenhetsskada menas sådan ekonomisk skada som uppkommer utan samband med att någon lider person- eller sakskada, enligt SkL 1:2. Kränkning genom brott är en ideell skada som inte kräver att fysisk skada uppkommit utan är en psykisk skada som också kan medföra skadeståndsskyldighet och enligt SkL 1:3 så skall den som allvarligt kränker någon annan genom brott som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära ersätta den skada som kränkningen innebär.⁵

Förutsättningarna för skadeståndsskyldighet handlar om ansvar för vållande, som brukar benämnas culpa. För att skadeståndsansvar ska uppstå krävs i allmänhet åtminstone vårdslöst eller oaktsamt handlande från skadevållarens sida. Även uppsåt, också kallat dolus, medför skadeståndsansvar. Rena olyckshändelser, även kallat casus, utan inblandning av uppsåt eller oaktsamhet leder däremot i regel inte till skadeståndsansvar, ett undantag är dock strikt ansvar. Ansvar enligt culparegeln betyder ansvar för uppsåt eller oaktsamhet. Den grundläggande frågan vid culpabedömningen är om den påstått oaktsamme borde eller kunnat ha handlat på ett annat sätt. Här är det många omständigheter som bör beaktas. Det traditionella tankesättet är att skadeståndsgrundande oaktsamhet består i underlåtenhet i att observera den grad av aktsamhet som utmärks en bonus pater familias, en god familjefader. Så sedvanan spelar roll men det läggs större vikt på tolkningar av praxis. Kraven på aktsamhet

³ Ibid, s 35.

⁴ Ibid, s 25.

⁵ Ibid, s 101 ff.

sker oftast genom fyra faktorer, risken för skadan, den sannolika skadans storlek, möjligheterna att förekomma skadan och den handlandes möjligheter att inse risken för skadan, utifrån dessa gör man sedan en helhetsbedömning. Till den allmänna aktsamhetsstandarden som krävs kan även särskilda omständigheter komma i beaktande vid culpabedömningen, dessa kan till exempel vara att det tidigare har inträffat skador av liknande slag, vilket skärper bedömningen, eller omständigheter som nödvärn, nöd, tjänsteplikt och samtycket som på objektiv grund kan utesluta skadeståndsansvar.⁶

Vid culpaansvar förutsätts det att det culpösa handlandet har orsakat skadan för att skadeståndsskyldighet skall uppstå. Orsaksförhållandet är en gemensam princip för skadeståndsansvar och betecknas med ett annat ord kausaliteten. Om någon med uppsåt att göra skada misslyckas, så kan aldrig ett skadeståndsansvar uppstå trots att skada sker i nära tidssammanhang men av en annan orsak. Orsaksförhållandet utmärker sig där skada uppstått av en händelse som av sin natur sedan leder till en annan händelse och skadan skulle inte ha inträffat om inte denna första händelse hade inträffat. När dessa förutsättningar är uppfyllda så är kausalitetsförhållandet tydligt och klart, problem uppstår dock när förhållandena är mer komplicerade och det råder osäkerhet om vad som egentligen har inträffat. Dessa frågor analyseras genom begreppen tillräcklig betingelse och nödvändig betingelse. Att en händelse är en tillräcklig betingelse för en annan, är jämförbar med det att den förra händelsen leder till en annan genom naturen eller samhällets ordning. Att en händelse är en nödvändig betingelse för en annan, är jämförbar med att den senare händelsen inte skulle inträffat om inte den förra händelsen inträffat. Vållandet för skadan behöver inte vara huvudorsaken till skadan men skall ha en bidragande faktor för att skadeståndsskyldighet skall uppkomma. Vid adekvans eller adekvat kausalitet så förutsätts det inte bara att skadan har orsakats genom ett naturligt eller samhällsenligt sätt utan också genom ett händelseförlopp som var tämligen normalt och påräkneligt. I fall där det råder osäkerhet om vad som egentligen orsakat skadan så har HD formulerat en princip för bedömningen som säger; ”I princip gäller i tvistemål att den part som har bevisbördan för ett visst sakförhållande skall styrka att detta förhållande föreligger”, vilket är den skadelidande.⁷

2.3 Skadeståndets funktioner/syfte

Med skadeståndets funktioner menas vilka verkningar skadeståndet ger, som är förklaringar på varför reglerna runt det anses nyttiga.

Ersättningen antas vara skadeståndets egentliga funktion, med andra ord, *reparationen*. Skadeståndet motsvarar ett belopp pengar som skall ersätta den inträffade förlusten för den skadelidande. Vid personskada skall den skadeståndsskyldige ersätta den skadelidande för utgifter för sjukvård och läkare som han ådrar sig och även för de arbetsinkomstförluster som uppkommer i samband med skadan. Vid sakskada skall den skadeståndsskyldige ersätta det den skadelidande har förlorat, till exempel en bil, skadeståndet skall då möjliggöra för honom att skaffa en ny motsvarande bil istället och det skall även ersätta de indirekta förlusterna som uppkommit, till exempel kostnaderna för att hyra en bil istället under perioden då han varit utan en. Denna ersättande funktion har en allmän betydelse för säkerheten i samhället, det är en trygghet att veta att om skador inträffar så ersätts de.⁸

Placering av kostnaden för skador är också en funktion, vilket innebär att förmånen för den skadelidande motsvaras av en lika stor förlust för den skadeståndsskyldige. Här skiljer sig

⁶Ibid, s 127 ff.

⁷Ibid, s 195 ff.

⁸Ibid, s 39.

skadeståndet från en försäkring, där ett försäkringsbolag ersätter skadorna, men den skadelidande har ju själv genom att betala försäkringspremier bekostat skyddet, skadeståndet medför däremot att förlusten drabbar den skadeståndsskyldige. Här har även en ansvarsförsäkring, tecknad av den skadeståndsskyldige betydelse, då placeringen av kostnaderna inte behöver hamna på den skadeståndsskyldige utan på ett försäkringsbolag istället.⁹

Pulvrifiering av förlusterna innebär att man i nutida förhållanden då skadeståndet är så pass sammankopplat med försäkringar, försöker sprida ut förlusterna. Detta kan ske genom att en kapitalstark organisation ersätter kostnaderna istället, till exempel staten som slår ut det på skattebetalarna eller ett storföretag där förlusterna endast utgör en jämn kostnad. Vanligast är att pulvrifieringen sker med hjälp av en ansvarsförsäkring, vilket är en försäkring som täcker skadeståndsskyldigheten.¹⁰

Skadeståndets viktigaste funktion anses vara *preventionen*. Vilket innebär att det ska försöka förhindra skador som skulle kunna ge upphov till skadeståndsanspråk. Det skall med andra ord avskräcka personer att begå handlingar som kan innebära skadeståndsskyldighet. En individualpreventiv effekt skulle kunna vara att om man en gång har varit tvungen att betala skadestånd så blir man mer aktsam i framtiden men av större betydelse anses vara den allmänpreventiva effekten, vilket innebär att folk i allmänhet undviker handlande som medför skadeståndsskyldighet. Lundstedt, som var juris professor i Uppsala, är någon som skrivit mycket om just detta och hävdar att preventionen är skadeståndets viktigaste funktion, det viktigaste är att antalet skador nedbringas och inte ersättningen i sig. Han anser att begreppet vårdslösa handlingar, som medför skadeståndsansvar är viktigt då det innebär att folk undviker sådana handlingar och detta medför en allmän trygghet i samhället. Men ofta så drabbar skadeståndsskyldigheten någon som inte själv varit vårdslös, till exempel en arbetsgivare på grund av principalansvaret. Hur kan skadeståndet ha en preventiv effekt när det bekostas av någon annan som inte själv har varit vårdslös? Effekten, enligt Lundstedt kan vara att den som riskerar att bli skadeståndsskyldig, till exempel arbetsgivaren, då tar till åtgärder för att förhindra att dessa situationer uppkommer, genom att exempelvis organisera sin verksamhet på ett sätt så att skador inte ens kan uppkomma genom oaktsamhet eller att övervaka sina anställda och därmed se till att de skärper sig och inte handlar oaktsamt.¹¹

Under senare tid har den *ekonomiska preventionen* även nämnts som ett motiv till skadeståndslagstiftningen och till att välja handlingssätt som undviker skador där skadeståndsskyldighet kan uppkomma. Här spelar försäkringar återigen roll där försäkringspremien blir högre i situationer som löper större risker för skador och olycksfall. Till exempel om kostnaden för trafikförsäkringen är högre vid köp av motorcykel så kan det påverka en köpare att välja ett annat mindre riskabelt fordon på grund av de ekonomiska aspekterna. Om kostnaden för försäkringspremien vid olycksfall på en arbetsplats, som drabbar arbetstagare, är hög så ger det ett incitament för arbetsgivaren att organisera arbetsplatsen på ett sådant sätt som gör den tryggare och minskar riskerna för skador, därigenom kommer även kostnaderna för försäkringspremien minska.¹²

Andra funktioner som skadeståndet kan ha är en upprättelse för en kränkning, detta är mest märkbart vid skadestånd enligt SkL 2:3, som säger att den som allvarligt kränker någon annan genom brott som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära skall ersätta

⁹Ibid, s 40 f.

¹⁰Ibid, s 42 f.

¹¹Ibid.

¹²Ibid, s 45.

den skada som kränkningen innebär. En annan funktion kan vara att genom ett skadestånd så fastslår man att ett visst handlande är otillbörligt, vilket ger vägledning till vad som är moraliskt fel. Genom skadestånd fastslår man även ansvar.¹³

¹³ Ibid, s 46.

KAPITEL 3. SYFTET MED ARBETSGIVARENS PRINCIPALANSVAR

I detta kapitel kommer syftet med lagregleringarna om arbetsgivarens principalansvar att framföras, där jag utgått från propositionen 1972:5. Jag har först listat alla motiv i punktform för att sedan förklara dem mer utförligt nedan.

Diskussionen om syftet med arbetsgivarens principalansvar präglades tidigare av culparegelns dominans. Den som vållar en skada bör bli skadeståndsskyldig utgick man ifrån och syftet med principalansvaret förklarades med att arbetsgivaren har "the deep pocket", alltså denne har större möjlighet att betala ett skadestånd då han har råd till det. De som trodde på preventionen som skadeståndets viktigaste funktion kunde lätt förklara principalansvaret med att arbetsgivaren bör övervaka sin verksamhet så att riskerna för skador minskar så mycket som möjligt. Bristen med dessa tidiga resonemang var att man utgick ifrån att arbetstagaren borde vara skadeståndsskyldig och det gällde därför att motivera varför ansvaret istället lades på arbetsgivaren.¹⁴

Idag ser man enligt prop. 1972:5 istället arbetsgivaren och arbetstagaren som en enhet i förhållande till den skadelidande, vilket medför att skadestandsreglerna kan utformas så att det på bästa sätt tillgodoser de funktioner skadeståndet har.(se 2.3) Kommitténs argument för att en utvidgning av principalansvaret var nödvändigt var många och det är dessa som dagens bestämmelser i SkL grundar sig på idag. För att göra det så tydligt som möjligt har jag ställt upp alla argumenten i punktform för att få en översiktlig bild, som sedan förklaras mer ingående nedan.

3:1

- Effektivt skydd för den skadelidande
- Ekonomiskt effektivt skydd
- Placering av kostnaderna då arbetsgivaren har möjlighet att överblicka riskerna och planera arbetet, därför bör bära riskerna
- Arbetsgivarens möjlighet att teckna försäkring
- Bättre preventiv effekt att arbetsgivaren ansvarar istället för arbetstagaren då arbetsgivaren bör vidta anordningar som motverkar vårdslöshet från arbetstagarens sida
- Ersättning av skador skall uppfattas som en kostnad vilket arbetsgivaren har ansvar för att bära
- Bättre ordning om principalansvaret utvidgades till att omfatta samtliga arbetstagare
- Bör eftersträva rättslikhet med andra nordiska och västerländska stater vilket Sverige har ekonomiska förbindelser med, då deras principalansvar sträcker sig längre än vårt; oinskränkt principalansvar
- Rättstekniska fördelar
- En mer betryggande ordning för den skadelidande bör eftersträvas
- Socialt problem som blir alltmer betydelsefullt i det moderna industrisamhället
- Reglerna bör utformas så de stimulerar till tecknande av ansvarsförsäkring

4:1

- Arbetsgivaren har regressrätt gentemot arbetstagaren vid synnerliga skäl

¹⁴Ibid, s 153 f.

- Arbetsgivarens ansvarsförsäkring täcker i regel arbetstagarens skadeståndsansvar
- Önskemål om att lindra arbetstagarens skadeståndsansvar, då det kan drabba denne väldigt hårt
- Skadorna skulle aldrig ha orsakats av arbetstagaren om det inte vore för tjänsten
- Jämka, regresskrav
- Arbetstagaren kan ej teckna ansvarsförsäkring
- Arbetstagaren har endast begränsade möjligheter att överblicka följderna av sitt handlande i tjänsten
- Arbetstagarens ekonomiska resurser är begränsade och svarar inte mot de skaderisker som är förenade med hans arbetsuppgifter
- Regresskrav kommer främst aktualiseras när arbetsgivaren saknar försäkring eller försäkringen inte täcker skadan
- Ersättningsskyldighet skall endast föreligga om omständigheterna utgör mycket starka skäl att arbetstagaren själv eller delvis skall gottgöra skadan
- Den principiella utgångspunkten bör vara att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig, arbetstagarens skyddsbehov skall lämnas företräde i en avvägning, Undantag: synnerliga skäl, kan till exempel vara när arbetstagaren har en särskilt god ekonomisk bärkraft och förhållandena på den skadelidandes sida är särskilt ömmande.

Frågan om ersättning för skador som vållas av arbetstagare i tjänsten utgjorde ett socialt problem som blev alltmer betydelsefullt i det moderna industrisamhället¹⁵ och ett motiv till utvidgningen av principalansvaret var att man genom det skapar ett *effektivt skydd* och även ett *ekonomiskt effektivt skydd* för den skadelidande då arbetsgivaren oftast har större möjlighet att kunna betala skadeståndet.¹⁶ Arbetstagarens ekonomiska resurser är oftast begränsade och svarar inte mot de skaderisker som är förenade med hans arbetsuppgifter därmed framgick ett önskemål om att lindra arbetstagarens skadeståndsansvar då det kan drabba denne väldigt hårt.¹⁷

Utvidgningen motiverades också av en *rättvis placering av kostnaderna* då det bör läggas på arbetsgivaren på grund av att denne har möjlighet att överblicka riskerna för skador som kan uppstå på arbetsplatsen och kan planera arbetet utifrån de. Arbetstagaren har inte alls samma möjlighet till att överblicka verkningarna av sitt handlande. Då arbetsgivaren leder och fördelar arbetet bör han därför bära det yttersta ansvaret. Skadorna skulle aldrig heller ha orsakats av arbetstagaren om det inte vore för tjänsten.¹⁸ Utvecklingen har gått i den riktningen att *ersättning av skador uppfattas som kostnader* för företaget vilket arbetsgivaren ansvarar att bära.¹⁹

En viktig aspekt som togs hänsyn till är *arbetsgivarens möjlighet att teckna ansvarsförsäkring* som täcker skadorna. Rätten till ersättning av en arbetstagare saknar ofta ekonomiskt värde om den inte täcks av en ansvarsförsäkring, vilket arbetstagare inte har samma möjlighet att teckna som en arbetsgivare. Det är upp till arbetsgivaren att kunna trygga sin ekonomiska ställning om det inträffar något i företaget genom att teckna en sådan och inräkna utgiften för denna försäkring i sina kostnads kalkyler. Rätten till ersättning är ekonomiskt tryggad om en sådan försäkring finns och en utvidgning av principalansvaret bidrar i sin mån till en ökning

¹⁵ Prop. 1972:5, s 213 f.

¹⁶ Ibid, s 185.

¹⁷ Ibid, s 392 ff.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid, s 185 ff.

att teckna ansvarsförsäkring, vilket bör stimuleras.²⁰ Självfallet så kommer konsekvenserna bli att principalansvaret kan drabba en arbetsgivare hårt ekonomiskt om denne inte har tecknat en ansvarsförsäkring men det bör ses som en självklarhet att man som arbetsgivare tecknar en sådan när man har arbetstagare i sin tjänst. Om inte får han då bära de ekonomiska konsekvenserna som kan uppstå av underlåtenhet att teckna en sådan. I princip kan man säga att arbetsgivarens ansvarsförsäkring täcker arbetstagarens skadeståndsansvar.²¹

Principalansvaret leder även till en *bättre preventiv effekt* om arbetsgivaren ansvarar för skadorna istället för arbetstagarna som vållat skadorna eftersom arbetsgivaren då stimuleras till att vidta anordningar som motverkar vårdslöshet från arbetstagarna och minskar därmed verkningarna därav.²²

En *mer betryggande ordning för den skadelidande eftersträvades* och därför påkallades ett oinskränkt *principalansvar*. Det skulle även råda en bättre om principalansvaret *utvidgades till att omfatta samtliga arbetstagare* och det skulle även innebära *rättstekniska fördelar*.²³

Ett annat motiv var att *eftersträva rättslikhet* med andra nordiska och västerländska stater vilket Sverige har ekonomiska förbindelser med, då deras principalansvar sträcker sig längre än vårt i och med deras bestämmelser om oinskränkt principalansvar.²⁴

Den principiella utgångspunkten ansågs vara att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig vid skador som arbetstagaren vållar inom tjänsten med undantaget att *arbetsgivaren har regressrätt gentemot arbetstagaren om synnerliga skäl förekommer*. Dock skall arbetstagarens skyddsbehov lämnas företräde vid en avvägning. Synnerliga skäl kan till exempel förekomma om arbetstagaren har en särskild god ekonomisk bärkraft till förhållande till arbetsgivaren och förhållandena på den skadelidandes sida är särskilt ömmande.²⁵

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid, s 215.

²² Ibid, s 186.

²³ Ibid, s 187 f.

²⁴ Ibid, s 188.

²⁵ Ibid, s 411.

KAPITEL 4. GRUNDERNA FÖR ARBETSGIVARENS PRINCIPALANSVAR

I detta kapitel kommer grunderna för arbetsgivarens principalansvar att framföras. Jag tar här upp vad det är som krävs för att principalansvaret skall inträda. Innebörden och omfattningen av rekvisiten "arbetstagare", "i tjänsten" och "synnerliga skäl" förklaras även i detta kapitel.

4.1 Principalansvaret

Principalansvar betyder, som redan sagt, ansvarande för annans vållande. Reglerna om detta ansvar finns i SkL 3:1 och även SkL 4:1. Enligt SkL 3:1 innebär principalansvaret att arbetsgivaren skall ersätta person eller sakskada som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, ren förmögenhetsskada som arbetstagaren i tjänsten vållar genom brott, och skada på grund av att arbetstagaren kränker någon som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära, genom fel eller försummelse i tjänsten. Vidare i SkL 4:1 står det att arbetstagaren ansvarar för skada som han vållat genom fel eller försummelse i tjänsten, i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter.

Alltså skall en eventuell talan angående en skada, enligt dessa principer, riktas mot den vållandes arbetsgivare. Om arbetsgivaren är en juridisk person, vilket är mycket vanligt, så ansvarar denne enligt den allmänna culparegeln i SkL 2:1 om oaktsamhet ligger dess organ till last. Som organ räknas främst styrelsen och verkställande direktören.²⁶

Enligt SkL 3:1 och 4:1 så fordras "fel och försummelse" av arbetstagaren för att arbetsgivaren skall bli ansvarig för skadorna. Med "fel" menas oaktsamma handlingar och "försummelse" menas att man handlat med oaktsamhet. Någon skillnad görs inte mellan dessa två sätt att vålla skada. Under alla förutsättningar krävs ett "vållande" av arbetstagaren i samma mening som uttrycket används inom skadeståndsrätten, alltså rena olycksfall räknas inte med. (se 2.2) Som annars inom SkL ligger bevisbördan hos den skadelidande, det är alltså hans sak att bevisa att skada genom fel eller försummelse har skett från arbetstagarens sida.²⁷

4.2 Vem är den ansvarige principalen?

Vem är då den ansvarige principalen? I vissa situationer är det inte självklart vem som är skadevållarens arbetsgivare. Problem kan bland annat uppstå när arbetstagare utlånas till ett annat företag i samband med uthyrning av en maskin som han skall sköta och vållar utomstående skada.²⁸ Inte minst i samband med uthyrning av personal via bemanningsföretag kan problem uppstå. Vem är det då som blir den ansvarige principalen, bemanningsföretaget som hyr ut sin personal eller kundföretaget som hyrt in personal? Enligt prop. 1972:5 så bör detta avgöras med en bedömning av vilket av företagen som närmast utövar kontroll och ledning för arbetstagaren där skadan vållats. Således i det fall skadan har skett i den verksamheten som uteslutande bedrivs för kundföretagets räkning ligger det nära till hands att det företaget blir den ansvarige principalen. Om dock verksamheten bedrivs i nära samverkan mellan de två företagen, och arbetstagaren inte är mer fast anknuten till det ena företaget, så är

²⁶ Hellner/ Radetzki, Skadeståndsrätt, s 151.

²⁷ Bengtsson/ Strömbäck, Skadeståndslagen- En kommentar, s 88 f.

²⁸ Ibid, s 86.

det inte uteslutet att båda företagen kan anses som arbetsgivare och åläggas att solidariskt ansvara för skadan.²⁹

Att denna avvägning är nödvändig framgår av *NJA 1979 s. 733* (grävmaskinfallet) där villaägare hade anlitat en rörledningsinstallatör, som var en självständig företagare. Installatören hyrde i sin tur en grävmaskin med förare från ett annat företag för att utföra ett visst grävningsarbete. Grävningen med maskinen orsakade stora skador på villan och frågan handlade här om vem som var den ansvarige principalen för skadan som grävmaskinisten orsakade; rörledningsinstallatören eller företaget som hyrt ut grävmaskinisten. Här bedömde HD att de båda fick ansvara solidariskt för skadan. Båda var ansvariga och vållande, fast på olika sätt, rörledningsinstallatören hade brustit i sina instruktioner till grävmaskinisten och företaget som hyrde ut grävmaskinisten hade hyrt ut en inkompetent grävmaskinist för arbetet.

4.3 Rekvisitet ”arbetstagare”

Det är konstaterat att arbetsgivaren ansvarar för sina arbetstagares vållande i och med principalansvaret. Men det gäller då att precisera vilka som går in under begreppet ”arbetstagare”. I SkL 3:1 står det att den som har ”arbetstagare” i sin tjänst skall ersätta de skador som paragrafen nämner som arbetstagaren har vållat. Till paragrafen tillkommer även en beskrivning av vissa andra personer som skall likställas med arbetstagare enligt SkL 6:5, även för dessas vållande ansvarar principalen. De som omfattas är; den som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och annan som fullgör föreskriven tjänstgöring enligt lag, den som under utbildning i skola eller vård i anstalt utför arbete som kan likställas med sådant arbete som vanligen utförs av en arbetstagare och den som utför arbete för någon annans räkning under omständigheter som kan förknippas med ett anställningsförhållande. Arbetsgivaren ansvarar i regel inte för självständiga medhjälpare, alltså egna företagare som fått i uppdrag att utföra visst arbete åt annans räkning.³⁰

I de flesta fall så är det inga svårigheter att avgöra vem som är arbetstagare eller inte. Men det finns gränsfall som nämns flitigt i praxis. Enligt prop. 1972:5 så framgår det att det inte finns någon allmän definition av arbetstagarbegreppet i lagstiftningen, tidigare brukade man skilja mellan ett civilrättsligt och ett socialrättsligt arbetstagarbegrepp, men det är numera det civilrättsliga arbetstagarbegreppet som dominerar och det är även det betraktelsesättet som skall användas vid tolkningen angående principalansvar. Man skall alltså här hämta ledning av den praxis som behandlat arbetstagarbegreppet.³¹

Ett allmänt begrepp på att någon är arbetstagare är att han oftast står under en ansvarig principals kontroll eller är underordnad.³² Enligt EG-domstolens praxis så ska arbetstagarbegreppet tolkas extensivt och avse den som utför arbete för någon annans räkning, under andra partens ledning och kontroll samt erhåller vederlag för detta.³³ I allmänhet skiljer man mellan arbetstagare och uppdragstagare. Alla vanliga arbetare och tjänstemän i privat och offentlig tjänst kan anses som arbetstagare hos de företag eller offentliga rättssubjekt där de arbetar. Exempel på en uppdragstagare kan vara en hantverkare som har en egen verkstad och redskap som självständigt utför arbeten åt olika uppdragsgivare. Dessa uppdragstagare brukar vanligtvis benämnas egenföretagare, som avser sådana fysiska personer som självständigt,

²⁹ Prop. 1972:5, s 478 ff.

³⁰ Bengtsson/ Strömbäck, Skadeståndslagen- En kommentar, s 87.

³¹ Prop. 1972:5, s 468.

³² Hellner/ Radetzki, Skadeståndsrätt, s 156.

³³ Källström/ Malmberg, Anställningsförhållandet, s 25.

yrkesmässigt och med viss varaktighet bedriver näringsverksamhet i enlighet med vad som beskrivs i 13 kap. Inkomstskattelagen.³⁴

Men det är dock inte alltid så enkelt att bestämma skillnaden mellan en arbetstagare eller uppdragstagare. Exempelvis om hantverkaren först har varit anställd på ett byggföretag och så småningom börjat skaffa sig egen utrustning och startat ett eget företag, han kan ju fortfarande utföra arbeten åt det företaget han arbetade för men då som uppdragstagare. Här kan många aspekter spela roll huruvida han betraktas som en arbetstagare eller inte, då brukar domstolen göra en helhetsbedömning där inte bara viktigare avtalsvillkor beaktas utan även de faktiska förhållandena under vilka arbetet utförs. Principerna om helhetsbedömningen formulerades ursprungligen av *HD i NJA 1949 s. 768* som även tas upp i *NJA 1982 s. 784* som handlade om huruvida en åkare som utfört transporter åt ett skogsföretag varit att betrakta som en arbetstagare eller inte. I målet framförde HD att avgörande är vad som kan anses vara avtalat mellan parterna. Hänsyn skall dock inte bara tas till uttryckliga avtalsvillkor, utan en samlad bedömning måste ske av samtliga omständigheter som kan vara ägnade att klarlägga hur parternas inbördes förhållande och därmed avtalet uppfattats³⁵. Innan man tolkade arbetstagarbegreppet med hjälp av praxis så ansågs det avgörande vara vilken typ av skattsedel man hade. Kunde F-skattsedel uppvisas, var det sannolikt att vederbörande bedömdes som uppdragstagare, medan A-skattsedel påvisade att vederbörande bedömdes som en arbetstagare. Idag har istället ett schema genomarbetats utifrån praxis där särskilda omständigheter tyder på ett anställningsförhållande. Det kan till exempel vara att den arbetspresterande parten har i uppgift att utföra det huvudmannen anvisar, att arbetet utförs under huvudmannens kontroll och ledning, att den arbetspresterande parten är en del av huvudmannens verksamhet, där han använder lokaler och material som huvudmannen står för, att den arbetspresterande parten utför sina arbetsuppgifter personligen och att han får viss avkastning, lön för sitt arbete.³⁶

Anställningsförhållandet är en relation som bygger på subordination, vilket innebär att arbetstagaren är underordnad sin arbetsgivare. Kärnan i subordinationsprincipen är att arbetsgivaren bestämmer över arbetstagarens pliktuppfyllelse³⁷ och arbetet är inordnat i dennes organisation. Det krävs inte att arbetet är övervakat och kontrollerat av arbetsgivaren konstant men det skall vara bestämt och strukturerat av honom.³⁸ Detta är något som framgår som avgörande vid en tolkning av arbetstagarbegreppet.³⁹

Enligt prop. 1972:5 så har det ingen betydelse för arbetstagarbegreppet hur länge den skadevållande har anlitats av principalen utan det väsentliga är hur anställningen betraktas. Principalansvar kan även uppstå i tillfälliga anställningsförhållanden till exempel vid anlitning av barnvakt, trädgårdsarbete eller städhjälp, som endas utgör några timmars arbete. Alltså hemarbete och andra så kallade okontrollerade arbetstagare anses gå in under det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.⁴⁰

³⁴ Sigeman, Arbetsrätten, s 27.

³⁵ NJA 1982:117 s. 791.

³⁶ Sigeman, Arbetsrätten, s 28 f.

³⁷ Källström/ Malmberg, Anställningsförhållandet, s 70.

³⁸ Ibid, s 28.

³⁹ Prop. 1972:5, s 472.

⁴⁰ Ibid.

I slutändan måste man även ta hänsyn till den skadelidandes intressen och syftena med principalansvaret som kan avläsas ovan (kapitel 3), därmed bör man använda sig av en ändamålsenlig, bred tolkning av arbetstagarbegreppet.⁴¹

4.4 Rekvisitet ”i tjänsten”

För att arbetsgivarens principalansvar skall inträda krävs det att rekvisitet att skadan skall ha vållats ”i tjänsten” är uppfyllt enligt SkL 3:1 och 4:1. Men vad är det då som omfattas av rekvisitet ”i tjänsten” och vad innebär det. Det är skäligt att arbetsgivaren svarar för skador som inträffar inom hans verksamhet då det är han ensam som beslutar om hur arbetsuppgifterna inom verksamheten skall genomföras. Arbetstagaren är skyldig att utföra uppgifter som kan medföra risker av olika slag och arbetsvägran är endast befogat om det är fråga om allvarlig fara för liv och hälsa.⁴² En arbetsgivare kan självfallet inte bli skyldig att ersätta alla de skador hans anställda vållar, därför är det två frågor som har central betydelse; hur pass svårt det var för arbetsgivaren att förutsäga att arbetstagaren skulle handla på ett visst sätt i samband med arbetet och vilka möjligheter arbetsledningen haft att kontrollera arbetet vid tidpunkten.⁴³ För vad arbetstagaren gör på sin fritid ansvarar givetvis inte arbetsgivaren för, dock kan arbetstagarens handlande trots att han inte varit i tjänst vid skadetillfället ha samband med arbetet vilket kan leda till principalansvar.⁴⁴ Principalansvaret skall därmed endast kunna inträda under förutsättning att det råder visst typ av samband mellan den skadevållande handlingen och arbetstagarens verksamhet för arbetsgivarens räkning. Det krävs alltså ett funktionellt samband i enlighet med adekvat kausalitet.⁴⁵

Det fordras dock inte att handlingen direkt är en konsekvens av ett fullgörande av en arbetsuppgift eller att skadan har vållats på arbetsplatsen under arbetstid. Skadegörande handlingar som inte skiljer sig markant från vad normalt förekommer i verksamheten bör även medföra principalansvar. Detta kan till exempel vara vållande av brandskada i samband med rökning, vållande av skada under färden mellan två arbetsplatser eller när arbetstagaren skall utträta ett ärende som har med arbetsgivarens verksamhet att göra under färden till och från arbetet, även stöld, misshandel eller liknande kan anses ha vållats i tjänsten. Men dessa handlingar kan endast leda till principalansvar under förutsättning att vållandet av skadan typiskt sätt kan kopplas till beräkneliga risker inom verksamheten eller vid fullgörandet av det typer av arbetsuppgifter det gäller. Av särskild betydelse i sådana typer av fall är huruvida arbetet har gett skadevållaren möjlighet att begå brottet. Ett minimikrav är dock att sådana typer av handlingar har av väsentlig del vållats just på grund av tjänsteförhållandet eller arbetsuppgifterna.⁴⁶ Om till exempel en arbetstagare har kört på en fotgängare när han cyklat hem från arbetet och skada inträffar, inträder med stor sannolikhet inte principalansvaret in då den nödvändiga anknytningen till arbetet saknas. Men om samma situation inträffat men att fotgängaren inte skadats på grund av påkörningen utan av ett visst redskap eller annat arbetsmaterial som arbetstagaren haft på pakethållaren, som är anknutet till den verksamhet han jobbar för, kan det anses vara begånget i tjänsten beroende på handlingens karaktär.⁴⁷

Något som är uteslutet från principalansvarets tillämpningsområde är abnormhandlingar som till exempel sabotagehandlingar eller dråp som arbetstagaren begår. För att det skall leda till

⁴¹ Ibid, s 472 ff.

⁴² Källström/ Malmberg, Anställningsförhållandet, s 52 f.

⁴³ Bengtsson/ Strömbäck, Skadeståndslagen- En kommentar, s 90 f.

⁴⁴ Hellner/ Radetzki, Skadeståndsrätt, s 161.

⁴⁵ Prop. 1972:5, s 469 ff.

⁴⁶ Ibid, s 479 f.

⁴⁷ Ibid, s 481.

principalansvar krävs ett mycket starkt funktionellt samband mellan handlingen och tjänsten, till exempel om en nattvakt skulle skjuta ner en inkräktare av rädsla.⁴⁸ Vad för typer av skadefall som en arbetsgivare skall ansvara för är svårbedömt och här blir praxis till stor hjälp.⁴⁹

I *NJA 2000 s. 639* var frågan om en advokatbyrå skulle bli principalansvarig för en anställd advokats handlande som boutredningsman. Advokaten hade orsakat ren förmögenhetsskada genom culpös underlåtenhet att bevaka ett testamente, under sitt arbete som förordnad boutredningsman. Då uppdraget hade hög personlig karaktär var frågan om advokaten ansetts ha vållat skadan i tjänsten eller inte. Tingsrättens bedömde att vållandet inte utgjorde någon grund för att principalansvar skulle träda in då de ansåg att ett förordnande som boutredningsman är ett såpass personligt uppdrag. Boutredningsmannen utför sitt arbete för ett dödsbos räkning och inte för arbetsgivaren. Arbetsgivaren har inga förpliktelser till följd av förordnandet och kan inte skilja boutredningsmannen från uppdraget och saknar kontrollmöjligheter över hur arbetet utförs. En boutredningsman bör därför ses som en förtroendeman för enskilda som själv svarar för sina fel.⁵⁰

HovR fastställde TR:s dom men HD gjorde dock en annan bedömning med argumenten att ett genomförande av uppdrag som boutredningsman faller inom ramen för normal advokatverksamhet och kan därför påstås utgöra en del i en advokats normala arbetsuppgifter. Att uppdraget är av personlig natur är inte något som gör det unikt. I själva verket är ett stort antal typer av uppdrag inom en advokatverksamhet personliga i den meningen att uppdraget inte alltid anses genomföras åt advokatbyråns vägnar. Det framfördes även att betydelsen av arbetsgivarens kontrollmöjlighet inte bör överdrivas i detta sammanhang, utan är mest relevant då skada har vållats utom arbetstid och arbetsplatsen eller genom brott. Principalansvar kan även omfatta vållande av den som själv utövar kontroll för principalens räkning, t ex driftsledning. Det kan också föreligga trots att den anställde inte är skyldig att lyda order; till exempel så har en sjukhusledning principalansvar för en överläkare även om den inte kan ge honom instruktioner om hur han skall behandla sina patienter. Hänsyn måste också tas till den skadelidandes reparationsintresse enligt prop. 1972:5 s 472.⁵¹

I *NJA 1948 s. 262* var frågan om ett spårvagnsföretag skulle bli principalansvarig för personskador som en spårvagnsförare vållat en passagerare. Frågan här var om skadorna vållats i tjänsten eller inte. Spårvagnsföraren som inte var i tjänstgöring under tillfället avvisade en berusad person från spårvagnen utan att varna den tjänstgörande föraren och spårvagnen satte igång så pass tidigt att passageraren skadades. HD dömde i detta fall både den avvisande, lediga spårvagnsföraren och spårvagnsföraren i tjänst till skadeståndsansvar.

I *NJA 2000 s. 380* var frågan om en advokatbyrå skulle bli principalansvarig för förmögenhetsskador som en biträdande jurist vållat genom att gjort sig skyldig till bedrägeri mot en utomstående. Frågan var om vållandet hade skett i tjänsten eller inte. TR fann det ostridigt att förmögenhetsskadan hade vållats genom ett uppsåtligt brott från juristens sida framförde och att han använt en förfalskad fullmakt och brukat advokatbyråns lokaler och firmapapper inte har varit en risk som advokatbyrå bort ha räknat med. Risken är heller inte

⁴⁸ Ibid, s 482.

⁴⁹ Ibid, s 483.

⁵⁰ NJA 2000:92, s 643.

⁵¹ Ibid, s 646 ff.

normal för advokatverksamhet. Juristens brottsliga verksamhet har legat helt utanför hans arbete på advokatbyrån och han hade därför inte handlat i tjänsten.⁵²

HovR fastställde TR:s dom och det gjorde även HD trots en lång diskussion. De framförde i enlighet med prop. 1972:5 att om skada har vållats med uppsåt och genom brott av arbetstagaren är kravet om funktionellt samband extra viktigt. Föredraganden, RevSkr *Pålbrant*, föreslog i betänkande att HD skulle bedöma att den biträdande juristen begått handlingen i tjänsten då det i doktrin har anförts att om en arbetstagare begår bedrägeri mot en utomstående person, har en arbetsgivare skyldighet att betala ersättning till denne så snart skadan har tillräckligt nära samband med arbetet. Risken för att en biträdande jurist skulle kunna komma att inblanda sig i olaglig verksamhet av denna natur måste ha varit i vart fall märkbar för advokatbyrån och handlingen kan inte anses som en abnormhandling. Den olagliga verksamheten skulle i alla fall ha kunnat försvåras om advokatbyrån hade haft en mer närgående kontroll och övervakning rörande juristen särskilt i förhållande till hans rätt att ha hand om klientmedel.⁵³ HD följde dock inte hans betänkande utan bedömde i enlighet med TR och HR då det inte gjorts gällande i målet att advokatbyrån haft vetskap om juristens verksamheter. Av det som framkommit missbrukade han sin ställning som biträdande jurist vid advokatbyrån och begick brottet bakom ryggen på arbetsgivaren. De handlingar från advokatbyrån som han använde hade han delvis förfalskat. Advokatbyråns möjligheter att närmare övervaka hans verksamheter för att minska riskerna för att han skulle kunna begå brottet måste anses ha varit små.⁵⁴

4.5 Rekvisitet ”synnerliga skäl”

Enligt SkL 4:1 så kan arbetstagaren bli ansvarig för skador som han vållat i tjänsten i den mån ”synnerliga skäl” föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter. Den ansvarsindring för arbetstagarna som regleras i SkL 4:1 har blivit ett viktigt tillägg till det ökade ansvaret för arbetsgivarna. ”Synnerliga skäl” i lagtexten är en påtaglig markering att arbetstagaren blir skadeståndsskyldig endast undantagsvis och då i första hand när preventiva skäl föreligger.⁵⁵ Den principiella utgångspunkten bör alltså vara att arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig för skadorna.⁵⁶

Men vad innebär då ”synnerliga skäl”? När går ansvaret över på arbetstagaren? Om en arbetsgivare har fått ersätta en skada som vållats av någon av hans arbetstagare, kan han sedan vända sig regressvis mot arbetstagaren om synnerliga skäl föreligger. Det kan dock även förekomma att tredje man direkt vänder sitt ersättningsanspråk mot arbetstagaren, då gäller samma princip att arbetstagaren kan kräva tillbaka ersättningen regressvis mot arbetsgivaren om inte synnerliga skäl föreligger.⁵⁷ Dessa regler om arbetsgivarens regressrätt mot arbetstagaren skall tillämpas på samma sätt när arbetstagaren direkt vållat arbetsgivaren skada.⁵⁸ Det finns alltså tre typsituationer där frågan om skadeståndsansvar för arbetstagare med anledning av vållande i tjänsten uppkommer;

⁵² NJA 2000:60, s 386.

⁵³ Ibid, s 387.

⁵⁴ Ibid, s 389.

⁵⁵ Bengtsson/ Strömbäck, Skadeståndslagen- En kommentar, s 149 f.

⁵⁶ Prop. 1972:5, s 409.

⁵⁷ Ibid, s 397.

⁵⁸ Ibid, s 404.

1. När en arbetsgivare riktar regresskrav mot en skadevällande arbetstagare för skadestånd som arbetsgivaren redan har utgett till den skadelidande tredje mannen.
2. När en skadelidande tredje man vänder sig direkt med sitt ersättningsanspråk mot arbetstagaren.
3. När en arbetsgivare kräver ersättning av en arbetstagare för en skada som arbetstagaren direkt har tillfogat honom eller hans egendom.⁵⁹

Vad som är synnerliga skäl i den ena situationen behöver inte vara det i den andra, det är många omständigheter som måste beaktas.⁶⁰ Enligt prop. 1972:5 så kommer regresskrav främst att aktualiseras i de fall arbetsgivaren saknar ansvarsförsäkring eller om försäkringen inte täcker skadan och arbetsgivaren är insolvent.⁶¹ I sådana fall anses sociala skäl, alltså hänsyn till den skadelidande, tala för att arbetstagaren ansvar skall bedömas strängare än annars, detta framgår även av lagtexten i SkL 4:1 där *den skadelidandes intresse* nämns bland de omständigheter som skall beaktas.⁶²

En annan omständighet som enligt SkL 4:1 skall beaktas vid bedömningen huruvida synnerliga skäl föreligger eller ej är *handlingens beskaffenhet*. Här spelar graden av arbetstagarens vållande en viktig roll, av preventiva skäl behandlas en arbetstagare strängare vid uppsåtligt eller grovt skadevållande. Vid bedömningen skall det även tas hänsyn till om arbetstagaren har anförtrosts en speciell uppgift men svikit förtroendet.⁶³ Om handlingen har medfört betydligt mer omfattande skador än vad arbetstagaren kunnat förutse och ett skadestånd skulle bli oskäligt betungande kan en nedsättning av skadeståndet komma på tal, dock får inte preventionskraven åsidosättas.⁶⁴ Att handlingen är brottslig hindrar inte att man gör en bedömning om synnerliga skäl.⁶⁵

Arbetstagarens ställning är också en omständighet som skall beaktas i bedömningen enligt SkL 4:1 vilket avses främst det mått av ansvar som åligger arbetstagaren, alltså om han till exempel tillhör drifts- och arbetsledningen eller erhåller ett särskilt förtroende. Även det inflytande arbetstagaren har över verksamheten och arbetsuppgifterna skall beaktas och sådana omständigheter kan leda till att arbetstagaren bedöms strängare.⁶⁶

Exempel på *övriga omständigheter* som skall beaktas enligt SkL 4:1 är arbetsgivarens och arbetstagarens ekonomiska förhållanden, här tas även hänsyn till deras privata ekonomiska förhållanden.⁶⁷ Ansvarsförsäkringen har bidragit till att arbetstagarens personliga skadeståndsskyldighet alltmer sällan tas i anspråk, då den oftast täcker hela skadan, man kan alltså säga att arbetsgivarens ansvarsförsäkring täcker i regel arbetstagarens skadeståndsansvar.⁶⁸ Dock täcker inte ansvarsförsäkringen skador som uppkommit i berusat tillstånd.⁶⁹ Oftast föreligger det synnerliga skäl om arbetstagaren vållat ren förmögenhetsskada uppsåtligt genom brott.⁷⁰

⁵⁹ Ibid, s 553.

⁶⁰ Hellner/ Radetzki, Skadeståndsrätt, s 273.

⁶¹ Prop. 1972:5, s 395 f.

⁶² Ibid, s 561 f.

⁶³ Ibid, s 557.

⁶⁴ Bengtsson/ Strömbäck, Skadeståndslagen- En kommentar, s 153.

⁶⁵ Ibid, s 154.

⁶⁶ Prop. 1972:5, s 558.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Ibid, s 406 och 389.

⁶⁹ Ibid, s 558 f.

⁷⁰ Ibid, s 559.

När det gäller arbetstagares direkta skadeståndsansvar mot arbetsgivaren så kan reglerna enligt SkL 4:1 tillämpas strängare vid till exempel bristande redovisning av anförtrodda medel, när arbetstagaren handskas grovt vårdslöst med eventuella redskap eller att han har åsidosatt centrala förpliktelser i tjänsteavtalet genom sitt handlande.⁷¹

SkL 4:1 gäller inte i fall där arbetstagarens skyldigheter bedöms enligt MBL, till exempel om en vild strejk skulle leda till skada på arbetsgivarens egendom, utan då tillämpas MBL 60 § istället. Speciallagstiftningen går före reglerna i skadeståndslagen. SkL 4:1 är dispositiv och kan därmed avtalas bort till exempel i ett kollektivavtal. Frågor angående om de avvikande avtalsbestämmelserna kan anses otillbörligt mot arbetstagaren kan dock tas upp i samband med detta. Men då innehållet i paragrafen avspeglar arbetsmarknadens rådande värderingar har den vanligtvis respekterats.⁷²

I *AD 2002 nr 1* behandlades frågan om det förelåg ”synnerliga skäl” enligt SkL 4:1 för att ålägga en arbetstagare skadeståndsskyldighet då han ansågs ha vållat arbetsgivaren skada genom försumlighet i tjänsten. Arbetsgivaren hade gjort gällande att arbetstagaren hade vållat företaget skada genom att avsiktligt eller genom vårdslöst handlande gjort vissa typer av beställningar av ett annat företag, av orimligt stor omfattning, samt att det föreligger synnerliga skäl att han därmed skall bli skadeståndsskyldig för de uppkomna skadorna. Arbetstagaren invände att han varken avsiktligt eller genom vårdslöshet hade vållat företaget skada och att det inte föreligger synnerliga skäl, alltså skall han ej bli skadeståndsskyldig för de inträffade. AD framförde i detta mål att utgångspunkten bör enligt förarbetena vara, att en arbetstagare inte skall drabbas av personligt skadeståndsansvar i enlighet med prop. 1972:5 s 653. Av väsentlig betydelse av bedömningen av arbetstagarens handlande var om han hade insett eller bort insett att beställningen kunde ha gjorts hos ett annat företag till avsevärt lägre priser. Sammanfattningsvis fann AD att arbetstagaren hade visat försumlighet i sin tjänst och därmed orsakat företaget skada, men de omständigheterna som visats ha förelegat var inte så pass starka att det talade för att synnerliga skäl hade förelegat och arbetstagaren blev därför inte skadeståndsskyldig för de skador han hade åsamkat företaget. AD ändrade därmed TR:s dom där synnerliga skäl hade ansetts föreligga.

⁷¹ Ibid, s 560.

⁷² Bengtsson/ Strömbäck, Skadeståndslagen- En kommentar, s 151.

KAPITEL 5. ARBETSRÄTTSLIGA KONSEKVENSER

I detta kapitel framförs vad för arbetsrättsliga konsekvenser arbetsgivarens principalansvar kan leda till. Det inleds med en översiktlig förklaring av olika konsekvenser såsom uppsägning/ avsked enligt LAS och avslutas med en praxisanalys, där jag redogör för rättsfall och jämför de med varandra för att sedan dra några slutsatser utifrån dem.

6.1 Uppsägning och saklig grund

I LAS så presenteras två skäl till uppsägning av en arbetstagare; antingen kan man bli uppsagd av personliga skäl eller av arbetsbrist. För att en uppsägning skall kunna ske av personliga skäl krävs det att uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen enligt LAS 7 § 4 st. Alla fall där en uppsägning från arbetsgivarens sida beror på något annat, än förhållanden som är att hänföra till arbetstagaren personligen, är på grund av arbetsbrist.⁷³ Jag kommer endast behandla uppsägning på grund av personliga skäl då det är det som kan komma att vara relevant i denna uppsats.

För att en uppsägning skall vara giltigt krävs det att den skall vara sakligt grundad enligt LAS 7 § 1 st. Det föreligger inte saklig grund för uppsägning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder annat arbete hos sig till arbetstagaren enligt LAS 7 § 2 st samt vid övergång av verksamhet enligt LAS 7 § 3 st. Utöver dessa två regler berör inte lagtexten vad som kan utgöra saklig grund eller inte.⁷⁴ Det finns omfattande praxis om just detta men fortfarande finns ingen definition på det. Vad som kan bedömas som saklig grund i det ena fallet behöver inte bedömas som det i det andra just på grund av de olika omständigheterna som beaktas.⁷⁵ Enligt prop. 1973:29 så har det inte ansetts möjligt eller lämpligt att göra en generell definition på begreppet saklig grund då fallen är så olika och förhållandena på arbetsplatserna är så varierande.⁷⁶

Tommy Iseskog (universitetslektor, forskare, föreläsare och författare till drygt 200 böcker huvudsakligen inom arbetsrätt⁷⁷) sammanfattar begreppet saklig grund, med hjälp av praxis, med tre kriterier; misskötsel, medvetenhet och skada.⁷⁸ Begreppet misskötsel omfattar alla situationer där arbetstagaren bryter mot något i sitt anställningsavtal⁷⁹. Begreppet medvetenhet förbinds med misskötseln och innebär att arbetstagaren skall ha varit medveten om att han misskött sig och vilka konsekvenser detta kan få. Uppsägningen får alltså inte komma som en överraskning utan han måste ha förstått att han gjort fel, att arbetsgivaren inte accepterar beteendet och att om han inte ändrar på beteendet så finns det risk för uppsägning⁸⁰. Begreppet skada innebär att misskötseln skall ha haft någon betydelse för arbetsgivaren, beteendet/handlandet skall ha skadat verksamheten på något sätt.⁸¹

För att saklig grund skall föreligga gäller den så kallade tvåmånadersregeln enligt LAS 7 § 4 st, som säger att uppsägningen får inte enbart grunda sig på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt LAS 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen.

⁷³ Källström/ Malmberg, Anställningsförhållandet, s 133.

⁷⁴ Ibid, s 134.

⁷⁵ Lunning/ Toijer, Anställningsskydd – en lagkommentar, s 337.

⁷⁶ Prop. 1973:129, s 118 f.

⁷⁷ <http://www.iseskog.nu/>

⁷⁸ Iseskog, Uppsägning av personliga skäl, s 133.

⁷⁹ Ibid, s 105 ff.

⁸⁰ Ibid, s 110 ff.

⁸¹ Ibid, s 130 ff.

LAS 30 § säger att en underrättelse om uppsägning på grund av personliga skäl skall ha lämnats till arbetstagaren minst två veckor innan uppsägningen. I LAS 8 – 10 §§ finns föreskrifter om förfarandet vid uppsägning, alltså hur en uppsägning skall gå till på ett korrekt sätt, till exempel att den skall vara skriftlig och lämnas till arbetstagaren personligen.

6.2 Avsked och laga grund

Om en arbetstagare grovt åsidosätter sina åligganden mot arbetsgivaren kan han avskedas enligt LAS 18 § 1 st. Avsked innebär att arbetstagaren omedelbart skiljs från sin anställning utan uppsägningstid och får bara förekomma av personliga skäl.⁸² Det skall vara fråga om ett uppsåtligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte skall behöva tålas i något typ av rättsförhållande.⁸³ I princip kan man säga att avsked är till för situationer där man inte kan begära att arbetsgivaren behåller arbetstagaren i sin tjänst en enda dag till, med andra ord så handlar det om fall där förtroendet är så missbrukat att arbetsgivaren inte kan lita på arbetstagaren längre eller om arbetstagaren skulle anses/vara farlig.⁸⁴

Det krävs laga grund för avsked där bedömningen innefattar i allmänhet en värdering av misskötsamhetens karaktär, arbetstagarens ställning m.m. Uppsåtlig brottslighet riktade mot arbetsgivaren eller andra kamrater utgör normalt laga grund för avsked. Om arbetstagaren uppsåtligt eller av grov oaktsamhet åsidosätter centrala förpliktelser enligt anställningsavtalet så kan laga grund för avsked också föreligga, det kan vara att man är illojal mot arbetsgivaren genom att starta eller planera för konkurrerande verksamhet eller i grava fall av arbets- eller ordervägran.⁸⁵ Det finns en koppling mellan uppsägning och avsked på det sättet att ett avsked inte kan förklaras ogiltigt om de åberopade omständigheterna skulle kunna ha räckt till en giltig uppsägning enligt LAS 35 § 1 st. Detta innebär att även om en domstol skulle anse att arbetsgivaren har gått för bryskt tillväga genom att avskeda arbetstagaren så måste den vid skadeståndsbedömningen titta på om det har förelegat tillräckliga skäl för en uppsägning.⁸⁶

Vid avsked skall arbetsgivaren ha underrättat arbetstagaren minst en vecka i förväg enligt LAS 30 §. I LAS 19 § och 20 § finns föreskrifter om förfarandet vid avskedande, alltså hur avskedandet skall gå till på ett korrekt sätt, till exempel att den skall vara skriftlig och lämnas till arbetstagaren personligen.

6.3 Praxis

I denna del har jag valt ut ett antal rättsfall där jag drar kopplingar mellan de arbetsrättsliga konsekvenserna och de skadeståndsrättsliga. Jag skall på så sätt titta på om de skador som arbetstagaren vållat genom fel eller försummelse i tjänsten, som lett till principalansvar för arbetsgivaren enligt SkL 3:1 eller främst arbetstagarens skadeståndsansvar enligt SkL 4:1, kan utgöra saklig grund för uppsägning eller laga grund för avsked. Eller omvänt, om de skador som arbetstagaren vållat som lett till uppsägning eller avsked, kan leda till att arbetstagaren blir skadeståndsskyldig enligt 4:1.

Även fall där arbetstagaren valt att lämna tjänsten frivilligt och påstås ha vållat arbetsgivaren skada tidigare i sin tjänst eller efter han lämnat tjänsten kommer tas upp, där frågan är om SkL 4:1 är tillämplig. Här kommer även kopplingar dras till rekvisiten ”arbetstagare”, ”i tjänsten” och ”synnerliga skäl” som jag tidigare förklarat och studerat.

⁸² Ibid, s 185.

⁸³ Prop. 1973:129, s 149 f.

⁸⁴ Ileskog, Uppsägning av personliga skäl, s 186 f.

⁸⁵ Källström, / Malmberg, Anställningsförhållandet, s 157.

⁸⁶ Lunning/ Toijer, Anställningsskydd – en lagkommentar, s 586.

Vad som måste nämnas här är att det finns en stor mängd av rättsfall som tar upp frågan om arbetsgivarens principalansvar, enligt SkL 3:1 och 4:1. Det finns även en stor mängd rättsfall som tar upp frågan om det förelegat saklig grund för uppsägning eller laga grund för avsked. Vad det dock är ont om är rättsfall där dessa två kopplas samman och där dessa två frågor tas upp i samma mål. Men jag kommer dra paralleller utifrån de rättsfall jag har och titta från ett hypotetiskt perspektiv hur det skulle kunna se ut om dessa två frågor skulle behandlats i samma mål.

6.4 Redogörelse för praxis

I AD 2009 nr 95 var frågan om en IT-tjänsteman vid Skatteverket hade med uppsåt vidtagit åtgärder för att åstadkomma skador i Skatteverkets datasystem och om det hade förelegat laga grund för avskedandet av IT-tjänstemannen på grund av detta. Det var även fråga om IT-tjänstemannen genom sitt handlande hade ådragit sig skyldighet att betala skadestånd till staten enligt SkL 4:1.

Som bakgrund till tvisten hade Skatteverket personalansvarsnämnd beslutat att avskeda IT-tjänstemannen, som laga grund för avskedandet angavs att han hade grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren genom att uppsåtligt åstadkomma skador på Skatteverkets datorsystem. IT-tjänstemannen hade i uppgift att på bästa sätt bevaka, tillvarata och skydda Skatteverkets intressen och hade därmed en särskild förtroendeställning som han missbrukat. De skador som hade uppkommit enligt arbetsgivaren var omfattande och de direkta kostnaderna för att reparera systemet beräknades till minst en halv miljon kronor. Skatteverket valde även att polisanmäla IT-tjänstemannen såsom skäligen misstänkt för sabotage, alternativt grov skadegörelse, men detta valde åklagarkammaren att lägga ned på grund av att det inte gick att bevisa att han hade haft sådant uppsåt som krävs för att förfarandet skulle vara brottsligt. Arbetsgivaren framförde också att IT-tjänstemannen vid ett flertal tillfällen uttryckt sig kränkande och nedlåtande och även uppvisat ett aggressivt och hotfullt beteende mot olika chefer på skatteverket. Med denna bakgrund yrkade de på att det förelegat laga grund för avsked och annars saklig grund för uppsägning. De yrkade även på skadestånd men gjorde gällande att han i den mening som avses i SkL 4:1 inte handlade i tjänsten när han vållade skadan. Om AD skulle finna att det vållats i tjänsten så skall det anses föreligga synnerliga skäl för att ålägga honom skadeståndsansvar med hänsyn till handlingens beskaffenhet, hans förtroendeställning, skatteverkets intresse och övriga omständigheter.

Enligt IT-tjänstemannen så hade han varken uppsåtligt eller av grov vårdslöshet vållat Skatteverket någon skada genom att avlägsna eller flytta filer i datasystemet. Det föreligger inte heller synnerliga skäl för att han skall bli skadeståndsskyldig enligt SkL 4:1.

AD framförde att mot bakgrund av att IT-tjänstemannen var en mycket erfaren IT-administratör kunde det inte råda någon tvekan om att han hade fullt klart för sig de tekniska konsekvenserna som ingreppen i datasystemet kunde leda till. Mot den bakgrunden bedömde AD att åtgärderna vidtogs uppsåtligt och med full vetskap om att skador skulle uppkomma i datasystemet. Detta innebar att IT-tjänstemannen hade grovt åsidosatt vad som ålegat honom som anställd hos Skatteverket och därmed hade förelegat laga grund för avskedandet av honom.

AD tog sedan ställning till om huruvida IT-tjänstemannen skulle bli skadeståndsskyldig enligt SkL 4:1 eller inte. AD förklarade kort rekvisiten ”i tjänsten” och ”synnerliga skäl” och hänvisade till prop. 1972:5 s. 555, som säger att lagstiftaren har avsett att skapa en avgränsning mot fall där arbetstagaren handlar som privatperson eller för annans än arbetsgivarens räkning. AD framförde att ägerandet hade ägt rum under sådana

omständigheter där mycket talade för att han får ha anses ha handlat som privatperson eller åt annans räkning. Med en sådan bedömning skulle inte hans handlande bedömas ha blivit utförda i tjänsten enligt SkL 4:1 men AD valde att inte ta ställning till det utan bedömde istället att det inte rådde någon tvekan om att det förelåg synnerliga skäl för det skadeståndsansvar som staten yrkade på.

I *AD 1998 nr 80* var det fråga om tre arbetstagare som lämnade sina anställningar hos ett företag, som bedrev personaluthyrning, hade startat konkurrerande verksamhet under beståendet av sina anställningar och därmed åsidosatt sin lojalitetsplikt mot företaget. Det var även fråga om den konkurrerande verksamheten bedrevs genom utnyttjande av företagets företagshemligheter, vilken skada som uppkom hos företaget och vilka skadeståndsbestämmelser som skulle gälla.

AD fann det i detta mål ostridigt, efter framlagda bevis, att arbetstagarna hade inlett konkurrerande verksamhet innan uppsägningstiden var slut. Det var dock ostridigt vilka åtgärder som vidtagits i den konkurrerande verksamheten. Företaget menade på att arbetstagarna hade tagit direktkontakt med företagets kunder, med hjälp av kund- och personal register, och försökt värva dem till deras nya konkurrerande verksamhet, medans arbetstagarna påstod att några sådana register inte ens fanns och att de inte kände igen något av de företag som de övertagit. Detta är något AD inte kunde göra en bedömning på, men ansåg att på grund av den konkurrerande verksamheten som startats innan uppsägningstid så hade arbetstagarna åsidosatt sin lojalitetsplikt enligt anställningsavtalen och även utnyttjat företagshemligheter med tanke på de kundföretag de lyckats värva. AD bedömde att arbetstagarna inte kunde bli skadeståndsskyldiga enligt SkL 4:1 för att skadorna inte hade vållats i tjänsten. Istället blev arbetstagarna skadeståndsskyldiga enligt FHL 8 §.

I *AD 2002 nr 38* var frågan om en försäljare hade vidtagit skadeståndsgrundande handlingar mot sin arbetsgivare, i anslutning till att han sagt upp sig, genom att radera datafiler med kundunderlag. Frågan var även om vilka skadeståndsregler som i så fall var tillämpliga. AD fann här i likhet med TR att försäljaren hade under anställningstiden, i strid mot sedvanliga rutiner, raderat datafiler med kundunderlag i stor, vilket hade utgjort ett uppenbart brott mot anställningsavtalet. Dock bedömde AD att försäljaren inte kunde bli skadeståndsskyldig enligt SkL 4:1 då agerandet hade ägt rum i ett sådant sammanhang att det var tydligt att han handlat som privatperson eller för annans än arbetsgivarens räkning, därmed var rekvisitet i tjänsten inte uppfyllt. Försäljaren blev istället skadeståndsskyldig som en följd av det brott mot anställningsavtalet som hans handlingar hade utgjort.

I *AD 2009 nr 86* var frågan om en enhetschef vid ett större bolag i byggnadsbranschen hade använt bolagets medel för ett antal personliga betalningar till exempel för sin hyra, lösen av billån samt inköp av däck. Bolaget gjorde gällande att kostnaderna inte var kopplade till verksamheten och därför borde arbetstagaren vara skyldig att ersätta de skador han vållat genom sitt agerande. Frågan var även om synnerliga skäl förelåg enligt SkL 4:1.

Bolaget gjorde gällande att arbetstagaren använt bolagets tillgångar på ett sätt som inte varit till nytta för bolaget. Hans handlande hade enligt bolaget inneburit ett uppsåtligt brott mot anställningsavtalet och orsakat bolaget skada, som han därför var skyldig att ersätta. Arbetstagaren bestridde att han agerat i strid mot anställningsavtalet, och hävdade att han har handlat inom sitt uppdrag som anställd och utfört sina ålagda arbetsuppgifter. Han bestridde även att hans handlande lett till skada för bolaget.

AD konstaterade i detta fall att det inte gjorts gällande att bolaget och arbetstagaren hade avtalat om några särskilda skadeståndsbestämmelser och därför tillämpades SkL:s regler. AD

framförde att det möjligtvis kunde anses att arbetstagaren handlade som privatperson eller för annans än arbetsgivarens räkning, alltså skulle inte skadan vara vållad i tjänsten, men de valde att inte gå närmare in på det då det ansågs föreligga synnerliga skäl för att arbetstagaren skulle bli skadeståndsansvarig enligt SkL 4:1.

6.5 Sammanfattning och analys av praxis

Som redan nämnts så kan det vara svårt att hitta paralleller mellan dessa rättsfall då alla behandlar rätt olika frågor, men gemensamma nämnaren är i fall arbetstagaren kan bli skadeståndsansvarig för de skador han vållat enligt SkL 4:1. Det som huvudsakligen tas upp är ifall rekvisiten ”i tjänsten” och ”synnerliga skäl” är uppfyllda.

I AD 2009 nr 95 så kan man se att de omständigheter som utgjorde laga grund för avsked även utgjorde synnerliga skäl för att arbetstagaren skulle bli skadeståndsansvarig enligt SkL 4:1.

I AD 1998 nr 80 och AD 2002 nr 38 så behandlas frågor om skador som skett efter eller i anslutning med att arbetstagarna sagt upp sig själva och bedöms inte falla in under begreppet i tjänsten enligt SkL 4:1, därför behandlar inte AD rekvisitet synnerliga skäl i dessa fall.

I AD 2009 nr 86 så bedöms inte rekvisitet i tjänsten då det inte rådde tvekan om att rekvisitet synnerliga skäl var uppfyllt. Samma bedömning gjordes i AD 2009 nr 95 trots diskussioner om att rekvisitet i tjänsten troligtvis inte skulle uppfyllas. Alltså om det inte råder tvekan om att synnerliga skäl föreligger enligt SkL 4:1 så utreds inte rekvisitet i tjänsten.

Mycket talar för, enligt praxis, att om synnerliga skäl föreligger så föreligger även laga grund för avsked eller saklig grund för uppsägning och tvärtom. De omständigheter och kriterier som beaktas i de respektive bedömningarna är väldigt snarlika där det främst handlar om situationer där arbetstagare grovt åsidosätter sina åligganden mot arbetsgivaren genom att uppsåtligen eller av grov vårdslöshet vållar arbetsgivaren eller tredje man skada.

Om vi hypotetiskt skulle se till att arbetstagarna istället hade vållat skadorna i tjänsten i AD 1998 nr 80 och AD 2002 nr 38, skulle då synnerliga skäl föreligga? Med tanke på det framförda så skulle det antagligen det, då det handlar om så pass allvarligt åsidosättande av sin lojalitetsplikt mot arbetsgivaren, det skulle även kunna föreligga saklig grund för uppsägning och laga grund för avsked.

KAPITEL 6. SLUTDISKUSSION

I detta avslutande kapitel görs en sammanfattande diskussion av utredningen. Frågeställningarna besvaras, analyseras och problematiseras.

Vad man kan utläsa av det framförda i denna uppsats är att reglerna om arbetsgivarens principalansvar enligt SkL 3:1 och 4:1 sträcker sig rätt långt då syftet med lagregleringarna är att det skall råda ett *oinskränkt principalansvar* i Sverige. Idag ser man enligt prop. 1972:5 istället arbetsgivaren och arbetstagaren som en enhet i förhållande till den skadelidande, vilket medför att skadeståndsreglerna kan utformas så att det på bästa sätt tillgodoser de funktioner skadeståndet har. (se ovan 2.3) Utifrån detta synsätt så framstår arbetsgivarens principalansvar som ett sätt att placera kostnaderna för de skador som uppstår som en konsekvens av oaktsamhet inom verksamheten som han driver. Arbetsgivaren driver den verksamhet vilket är förenad med skaderisken, han ansvarar för verksamheten och dess organisation och det är han som fördelar arbetsuppgifterna, han har med andra ord det yttersta ansvaret för företaget. Arbetsgivaren har alltid möjlighet att teckna en ansvarsförsäkring som täcker de skador som uppkommer inom verksamheten, även dem som arbetstagare vållar. Försäkringspremien blir då en kostnad för företaget och försäkringen medför att den skadelidande är mer säker på att få ersättning för skadorna och att förlusten pulvreras. Tidigare var principen att arbetsgivaren som blev skadeståndsskyldig på grund av principalansvaret hade full regressrätt gentemot den arbetstagare som vållat skadorna. Denna princip är numera inte lika aktuell utan istället tillämpas SkL 4:1 där regressrätten endast kan utnyttjas om synnerliga skäl föreligger.

Vad som krävs för att principalansvar skall inträda är att det har skett en *skada*, ett *vållande* som skall ha skett av en *arbetstagare*. Det skall ha skett genom *fel och försummelse, i tjänsten*. För att ansvaret istället skall gå över på arbetstagaren så krävs det utöver det *synnerliga skäl*, där hänsyn tas till *handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse* och *övriga omständigheter*.

Vad rekvisiten ”arbetstagare”, ”i tjänsten” och ”synnerliga skäl” innebär och har för omfattning kan utläsas främst av praxis. Vad man kan dra för generella slutsatser av praxis är att det krävs rätt mycket för att synnerliga skäl skall föreligga och arbetstagaren skall bära ansvaret för skador denne vållat i tjänsten istället för arbetsgivaren. Utgångspunkten är att vi skall ha ett oinskränkt principalansvar i Sverige enligt SkL 3:1 med vissa undantag enligt SkL 4:1. Även tolkningar av rekvisiten ”arbetstagare” och ”i tjänsten” pekar på det, där det vanligtvis tolkas väldigt extensivt.

Jag har vidare tittat på huruvida principalansvaret kan leda till några arbetsrättsliga konsekvenser såsom uppsägning/avsked eller omvänt. Det är inte konstaterat i förarbeten, praxis eller doktrin om det arbetsrättsliga konsekvenser såsom uppsägning eller avsked enligt LAS 7§ och 18 § har någon koppling till reglerna om principalansvaret enligt SkL 3:1 och 4:1. Med hjälp av en rättsfallsanalys har jag istället dragit paralleller och hypotetiska slutsatser där jag kommit fram till att det inte är omöjligt att det kan finnas kopplingar mellan dessa två regleringar. Enligt praxis ställs det höga krav på att en uppsägning skall vara sakligt grundad och att det skall föreligga laga grund för avsked, många omständigheter skall beaktas, detta på grund av det starka anställningsskyddet vi ämnar ha i dagens Sverige. Du får inte säga upp eller avskeda en arbetstagare hur som helst. Det ställs även höga krav på att synnerliga skäl skall föreligga, där många omständigheter skall beaktas, för att ansvaret istället skall gå över på arbetstagaren enligt 4:1, detta på grund av att skydda den skadelidandes intressen och för att det inte skall vara möjligt att fördärva en arbetstagare ekonomiskt på grund av skador som han vållat i tjänsten. För om inte det vore för tjänsten så skulle antagligen inte skadorna uppkommit. AD 2009 nr 95 påvisar just detta där man kan se

att de omständigheter som utgjorde laga grund för avsked även utgjorde synnerliga skäl för att arbetstagaren skulle bli skadeståndsansvarig enligt SkL 4:1.

Något annat jag själv inte finner omöjligt är att arbetstagare kan utnyttja systemet då de vet att i regel de flesta skador som de vållar inom tjänsten ansvarar arbetsgivaren för enligt SkL 3:1. Om en arbetstagare upprepar sitt handlande och vållar skador i en rätt omfattande utsträckning som sedan leder till principalansvar gång på gång, så borde dessa handlingar tillslut utgöra grund för uppsägning eller avsked på grund av upprepande misskötsel och därmed även bli skadeståndsansvarig enligt SkL 4:1. Det finns i dagens lagstiftning inga generella riktlinjer för att det borde vara så men kanske är det dags att börja uppmärksamma just detta.

KÄLLFÖRTECKNING

Litteratur

Bengtsson Bertil, Strömbäck Erland, *Skadeståndslagen – En kommentar*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik 2011

Hellner Jan, Radetzki Marcus, *Skadeståndsrätt*, Åttonde upplagan, Norstedts juridik 2010

Isekog Tommy, *Uppsägning av personliga skäl*, Åttonde upplagan, Norstedts juridik 2011

Lunning Lars, Toijer Gudmund, *Anställningsskydd – En lagkommentar*, Tionde upplagan, Norstedts juridik 2010

Källström Kent, Malmberg Jonas, *Anställningsförhållandet*, Andra upplagan, Iustus förlag 2009

Sigeman Tore, *Arbetsrätten*, Femte upplagan, Norstedts juridik 2010

Offentligt tryck

Proposition 1972:5

Proposition 1973:129

SOU 1964:31

Rättsfall

AD-domar

AD 1998 nr 80

AD 2002 nr 1

AD 2002 nr 38

AD 2009 nr 86

AD 2009 nr 95

HD - domar

NJA 1948 s. 262

NJA 1949 s. 768

NJA 1979 s. 733

NJA 1982 s. 784

NJA 2000 s. 380

NJA 2000 s. 639

Övrigt

www.iseskog.nu.