



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Johan Lindén

Principalansvar -
förutsättningar, omfattning och
begränsningar av en
arbetsgivares ansvar

Examensarbete
30 högskolepoäng

Handledare
Eva Lindell-Frantz

Skadeståndsrätt

Termin 9

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Introduktion	5
1.2 Syfte och problemställningar	5
1.3 Metod och material	6
1.4 Avgränsningar	6
1.5 Disposition	7
1.6 Centrala begrepp	7
1.6.1 Ansvarsförsäkring	7
1.6.2 Självförsäkrare	8
2 SKADESTÅNDSRÄTTSLIGA GRUNDER	9
2.1 Objektiva förutsättningar för ansvar	9
2.2 Subjektiva förutsättningar för ansvar	11
2.3 Sedvanliga grunder för jämkning av skadestånd	12
3 PRINCIPALANSVAR	13
3.1 Allmänt	13
3.1.1 Förutsättningar för ansvar	13
3.1.1.1 Ansvarssubjekt	13
3.1.1.2 Skadetyper	14
3.1.1.3 Fel eller försummelse	14
3.1.2 Tiden före SkL:s tillkomst	15
3.1.3 Motivering för utvidgat principalansvar	16
3.2 Arbetstagarbegreppet	18
3.2.1 Allmänt	18
3.2.2 Självständig företagare	19
3.2.3 Kriterier för ett arbetstagarförhållande	19
3.2.3.1 Anställningsavtal	20
3.2.3.2 Personlig arbetskyldighet	21

3.2.3.3	Utföra arbete för arbetsgivarens räkning	21
3.2.3.4	Arbetsledning och kontroll	21
3.2.3.5	Ersättning	22
3.2.3.6	Arbetets omfattning	23
3.2.3.7	Arbetets intensitet	23
3.2.3.8	Arbetsmaterial	23
3.2.3.9	Socialt kriterium	24
3.2.3.10	Organisatorisk tillhörighet och F-skatt	24
3.2.3.11	Tillämpning av arbetstagarkriterierna i praktiken	24
3.2.4	Beroende uppdragstagare och s.k. okontrollerade arbetstagare	25
3.2.5	Rättssubjekt som enligt SkL likställs med arbetstagare	25
3.3	Arbetsgivarbegreppet och vem är principal?	27
3.3.1	Allmänt	27
3.3.2	Mellanmansfall	28
3.3.3	Uthyrd arbetstagare	28
3.3.4	Solidariskt ansvar	30
3.4	Begreppet ”i tjänsten”	31
3.4.1	Allmänt	31
3.4.2	Undantagssituationer	34
3.4.2.1	Uppsåtliga och brottsliga handlingar	34
3.4.2.2	Abnormhandlingar	36
4	JÄMKNING AV SKADESTÅND	37
4.1	Jämkning enligt 3 kap. 6 § 1 st. SkL	37
4.1.1	Allmänt	37
4.1.2	Lösningsschema för tillämpning av 3 kap. 6 § 1 st. SkL	38
4.1.2.1	Regresskrav framställs av ett försäkringsbolag mot den skadeståndsskyldige arbetsgivaren	38
4.1.2.1.1	Om ansvarsförsäkring finns hos arbetsgivaren	38
4.1.2.1.2	Om arbetsgivaren är självförsäkrare	38
4.1.2.1.3	Om ansvarsförsäkring finns hos arbetsgivaren, men skadan inte omfattas av försäkringsskyddet	39
4.1.2.1.4	Om arbetsgivaren har försummat att teckna ansvarsförsäkring	39
4.1.2.1.5	Om arbetsgivaren är oförsäkrad	40
4.1.2.2	Skadeståndskrav framställs direkt av den skadelidande	40
4.1.2.2.1	Om den skadelidande är självförsäkrare	40
4.1.2.2.2	Om den skadelidande har försummat att teckna försäkring	40
4.1.2.2.3	Om den skadelidande är oförsäkrad	41
4.2	Jämkning enligt 6 kap. 1 § 2 st. SkL	41
4.2.1	Allmänt	41
4.2.2	Kritik mot regeln om passiv identifikation	42
5	ARBETSTAGARES SKADESTÅNDSANSVAR	44
5.1	Allmänt	44
5.2	Förutsättningar för ansvar	45
5.2.1	Handlingens beskaffenhet	46
5.2.2	Arbetstagarens ställning	47
5.2.3	Den skadelidandes intresse	47
5.2.4	Övriga omständigheter	48

6	SAMMANSTÄLLNING OCH ANALYS	49
6.1	Inledning	49
6.2	Arbetstagarbegreppet	49
6.3	Arbetsgivarbegreppet och vem är principal?	51
6.4	Begreppet ”i tjänsten” och handlingar som undantas från principalansvaret	51
6.5	Jämkning av skadestånd	52
6.6	Arbetstagares skadeståndsansvar	54
6.7	Avslutande synpunkter	56
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	57
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	60

Summary

When the Liability for Damages Act came into force in 1972, vicarious liability was laid down in law, a principle that previously had only been found in case law where it was severely restricted. Vicarious liability, which is found in chapter 3 § 1 in the Liability for Damages Act, means that an employer is liable for indemnity for damages that his or her employees have caused others during work. This thesis aims to investigate the scope of vicarious liability, which is how far an employer's liability reaches.

The thesis starts with a brief description on fundamentals and principles of the law of tort. Subsequently follows an investigation regarding the reasons behind the placement of liability, the conditions for the enforcement of vicarious liability and the scope of an employer's responsibility. This section examines for instance the meaning and scope of an employee, an employer and the concept "during work". Finally, an investigation will be conducted regarding the possibility of an employer to be granted mitigation of damages and under what circumstances an employee is personally liable, whole or in part, for damages that he or she has caused during work.

The main reasons behind the placement of liability is that an employer usually has the best position to, through supervision and control, prevent damages from taking place. An employer can also, unlike an employee, take out a liability insurance in the business and thus protect itself from claim of damages. At the same time the liability insurance helps the injured party to receive compensation.

It is only employees who are covered by vicarious liability. Those who are self-employed are not covered. To determine whether the perpetrator is an employee, the civil law definition of the term "employee" is used, which consists of several criteria's that speak for or against the existence of an employment relationship. For vicarious liability, the concept of an employee has been expanded to also include assistants equivalent to employers, who on behalf of another person have performed work at circumstances similar to those found in an employment relationship.

For vicarious liability to exist, it is required that there is a close connection between the injurious action and the employment of the employee. It can for instance consider at what place and during what time the damage was caused, but also what opportunities the employer had to prevent the injury.

Overall, employers are through vicarious liability extensively liable for indemnity for injuries that has been caused in his or her business. For an employee to be liable for injuries that has been caused during work, there need to be strong circumstances speaking for it. Such liability arises only in severe exceptional cases.

Sammanfattning

Vid skadeståndslagens tillkomst 1972 infördes ett lagstadgat principalansvar, en ansvarsgrund som tidigare endast haft stöd i rättspraxis och då varit kraftigt begränsad. Principalansvaret, som återfinns i 3 kap. 1 § SkL, innebär att arbetsgivare har ett skadeståndsrättsligt ansvar för skador dennes arbetstagare vållar annan i tjänsten. Denna uppsats syftar till att utreda omfattningen av principalansvaret, det vill säga hur långt arbetsgivarens ansvar sträcker sig.

Uppsatsen inleds med en kortare beskrivning av skadeståndsrättsliga grunder och principer. Därefter följer en utredning av skälen bakom ansvarets placering, förutsättningarna för principalansvarets tillämpning och omfattningen av arbetsgivarens ansvar. Under detta avsnitt undersöks bland annat innebörden och omfattning av arbetstagarbegreppet, arbetsgivarbegreppet och begreppet ”i tjänsten”. Slutligen följer en utredning av arbetsgivarens möjligheter att beviljas jämkning av skadeståndsbeloppet samt under vilka omständigheter arbetstagare själv ansvarar, helt eller delvis, för skador som har vållats av denne i tjänsten.

De främsta skälen bakom ansvarets placering är att arbetsgivare i regel har bäst möjlighet att, genom arbetsledning och kontroll, förebygga att skador uppstår. Arbetsgivare kan även, till skillnad från arbetstagare, teckna ansvarsförsäkring i verksamheten och därmed skydda sig mot skadeståndsanspråk. Samtidigt underlättar ansvarsförsäkringen för den skadelidande att få ersättning.

Principalansvaret omfattar enbart arbetstagare. Självständiga företagare inräknas inte. För att avgöra om skadevållaren är arbetstagare används det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, vilket består av flertalet kriterier som talar för eller emot ett arbetstagarförhållande. För principalansvarets del har arbetstagarbegreppet utvidgats till att även omfatta medhjälpare likställda med arbetstagare, vilka för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem som förekommer i ett anställningsförhållande.

Det krävs för att principalansvar ska föreligga att det finns ett funktionellt samband mellan den skadevållande handlingen och arbetstagarens tjänsteutövande. Det kan bland annat beaktas var och när skadan har vållats, men även vilka möjligheter arbetsgivaren hade att förhindra skadans uppkomst.

Sammantaget har arbetsgivare genom principalansvaret ett omfattande skadeståndsrättsligt ansvar för skador vållade i dennes verksamhet. För att arbetstagare själv ska ansvara för skador vållade i tjänsten krävs att det föreligger synnerliga skäl. Sådant ansvar inträder enbart i särskilda undantagsfall.

Förord

Sex år med universitetsstudier går nu mot sitt slut. Det har varit en tid fyllt av hårt arbete, men i gengäld har jag fått uppleva en fantastisk och otroligt intressant tid här i Lund.

Jag vill rikta ett stort tack till min handledare, Eva Lindell-Frantz, för dina hjälpsamma råd och idéer under terminens gång. Vidare vill jag tacka min familj och mina vänner för allt stöd och all uppmuntran under alla dessa år och ägna ett stort tack till Kristina Lindén för korrekturläsning av arbetet.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ARN	Allmänna reklamationsnämnden
Ds	Departementsserien
F-skatt	Företagsskatt
HD	Högsta domstolen
HovR	Hovrätt(en)
JT	Juridisk tidskrift
NJA	Nytt juridiskt arkiv
NFT	Nordisk försäkringstidskrift
Prop.	Proposition
RFS	Rättsfall – försäkring och skadestånd
SkL	Skadeståndslag (1972:207)
SOU	Statens offentliga utredningar
SvJT	Svensk juristtidning

1 Inledning

1.1 Introduktion

Utgångspunkten i den svenska skadeståndsrätten är att ett skadeståndsrättsligt anspråk riktas mot den som har vållat den uppkomna skadan och att ansvar därmed enbart utkrävs för eget vållande. Motsatsen, att ett skadeståndsrättsligt ansvar även kan utkrävas för annans vållande, är dock i högsta grad vanligt förekommande och ett oerhört viktigt inslag i skadeståndsrätten. Principalansvaret utgör det främsta exemplet på detta, med vilket innebär att en arbetsgivare har ett skadeståndsrättsligt ansvar för skador som dennes anställda vållar i tjänsten. Andra exempel på ansvar för annans vållande, närbesläktade med principalansvaret, är ansvaret för icke delegerbara förpliktelser (med vilket avses att någon som har en förpliktelse att utföra en handling, inte kan undkomma sitt ansvar genom att anlita en självständig företagare för uppdraget)¹, ansvaret för självständig medhjälpare (med vilket avses att en kontraktspart ansvarar för skador som en underentreprenör, eller uppdragstagare, vållar motparten)², föräldrars ansvar för skador dennes barn orsakar annan, samt fastighetsägares ansvar för föregående ägares handlande.³

1.2 Syfte och problemställningar

Syftet och huvudfrågan med detta arbete är att utreda vilket skadeståndsrättsligt ansvar en arbetsgivare har för skador dennes anställda vållar utomstående i tjänsten. Jag vill undersöka förutsättningarna för principalansvarets tillämpning samt hur långt detta ansvar sträcker sig och vilka begränsningar som finns.

För att uppfylla detta övergripande syfte krävs en undersökning av:

- Innebörden av arbetstagarbegreppet.
- Innebörden av arbetsgivarbegreppet och vem som är principal.
- Innebörden och räckvidden av begreppet ”i tjänsten”.
- Vilka handlingar som är undantagna principalansvar.
- Under vilka förutsättningar och i vilken utsträckning en arbetsgivare tillåts nedsättning av ett skadeståndsbelopp.
- Under vilka förutsättningar en arbetstagar har ett eget ansvar för skador vållade av denne i tjänsten.

¹ Se Hellner & Radetzki, Skadeståndsrätt, 2010, s. 166.

² Se Hellner & Radetzki, 2010, s. 165.

³ Se 3 kap. 5 § SkL. Se även Bengtsson & Strömbäck, Skadeståndslagen – en kommentar, 2011, s. 87-88 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 151 och 165-168.

1.3 Metod och material

Arbetet bygger främst på traditionell rättsdogmatisk metod. En rättslig utredning görs utifrån lagstiftning, förarbeten, rättspraxis, allmänna rättsgrundsatser och doktrin. En teleologisk tolkning har även genomförts, då lagstiftarens ändamål med principalansvaret har undersökts. Då principalansvaret är lagstadgat genom skadeståndslagen,⁴ utgör denna författning utgångspunkten och den primära källan i arbetet. Andra rättskällor som har använts är förarbeten, skadeståndsrättslig och arbetsrättslig doktrin samt rättspraxis. Förarbetena till SkL bidrar med en beskrivning av utgångspunkterna för ansvar och en genomgång av flertalet begrepp. För en mer ingående rättsutredning har rättspraxis och doktrin varit till stor hjälp. Rättsfall har främst hämtats från Högsta domstolen⁵, men i viss omfattning även från Hovrätten⁶ och Allmänna reklamationsnämnden⁷. Även om rättsfall från HovR och ARN inte har samma tyngd och prejudikatsvärde som avgöranden från HD, är de viktiga som ett komplement vid bedömningen. För arbetstagarbegreppets omfattning har främst praxis från Arbetsdomstolen⁸ använts. Doktrin inom både skadeståndsrätten och arbetsrätten har använts, där arbeten av väletablerade författare inom området, så som Adlercreutz, Bengtsson, Hellner, Karlgren och Schmidt har utgjort viktiga källor. Då uppsatsen enbart beskriver ansvar enligt svensk rätt är det uteslutande svenska källor som behandlas.

1.4 Avgränsningar

Alla formerna av skadeståndsrättsligt ansvar för annans vållande som nämndes ovan kommer inte att behandlas i arbetet, eftersom det då skulle bli ett alltför omfattande ämnesområde. En begränsning har därför gjorts till att enbart ta upp det renodlade principalansvaret. Principalansvar baserat på speciallagar, så som exempelvis personuppgiftslagen, inkassolagen, sjölagen och järnvägstrafiklagen har därmed valts bort. Arbetet kommer enbart att behandla ansvar grundat på någon form av arbetstagarförhållande och då endast ansvar för privata rättssubjekt. Härmed utesluts en förälders skadeståndsrättsliga ansvar för sitt barns vållande, en fastighetsägares ansvar för föregående ägares handlande samt stats- och kommunansvaret för arbetstagares vållande. Det skadeståndsrättsliga ansvaret för icke delegerbara förpliktelser och för självständiga medhjälpare är visserligen närbesläktat med principalansvaret, men utesluts på grund av tids- och platsbrist. Slutligen kommer den allmänna jämningsregeln i 6 kap. 2 § SkL inte att beröras mer än ytligt i arbetet. De speciella jämningsreglerna som är tillämpliga för principalansvaret kommer visserligen att tas upp, men då 6 kap. 2 § SkL inte har direkt relevans för omfattningen av arbetsgivarens

⁴ SkL.

⁵ HD.

⁶ HovR.

⁷ ARN.

⁸ AD.

ansvar kommer den inte att behandlas ingående. Slutligen kommer jag inte att närmare granska principalansvar för skador som en arbetstagare har vållat en medarbetare i samma företag eller arbetsgivaren själv. Flera delar av vad som tas upp om principalansvar i arbetet är däremot allmänt tillämpliga. Kriterierna kan i vissa fall därför även gälla för de former som har avgränsats bort.

1.5 Disposition

Den första delen av arbetet utgörs av en introduktion av skadeståndsrättens grunder. Detta kapitel behandlar objektiva och subjektiva förutsättningar för ansvar och kriterier som vanligen beaktas vid beslut om eventuell jämkning av skadestånd.

I den andra delen av arbetet görs en rättsutredning av det skadeståndsrättsliga ansvar en arbetsgivare har för sina anställda. Principalansvarets omfattning och förutsättningar för dess inträdande kommer att gås igenom, liksom ansvarets begränsningar. Väsentliga begrepp kommer även att utvecklas och förklaras.

Den tredje delen av arbetet innehåller en utredning av under vilka förutsättningar en arbetsgivare, enligt principalansvaret, kan få ett skadeståndsbelopp jämkat.

Den fjärde delen av arbetet utgörs av en utredning av arbetstagares ansvar för skador denne har varit vållande till i tjänsten, vilket är ett avsteg från det skydd en arbetstagare annars har genom principalansvaret.

Den femte och sista delen av arbetet innehåller en sammanställning med en slutsats och en analys utifrån de främsta aspekterna av vad som har presenterats i arbetet.

1.6 Centrala begrepp

1.6.1 Ansvarsförsäkring

En ansvarsförsäkring tecknas för att försäkra sig mot risken att bli skadeståndsskyldig. Försäkringen är primärt tänkt att skydda den skadeståndsskyldige, genom att täcka dennes skadeståndsansvar. Den bidrar dock även till att förbättra den skadelidandes möjligheter att få ersättning, då skadeståndsskyldiga inte alltid klarar av att täcka skadeståndsanspråk på egen hand.⁹

⁹ Bengtsson, Försäkringsrätt, 2005, s. 14 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 185.

1.6.2 Självförsäkrare

Med självförsäkrare avses någon som har så pass omfattande verksamhet eller så stora tillgångar, att objektförsäkring eller ansvarsförsäkring inte anses behövas. Självförsäkrare underlåter medvetet att teckna försäkring. Exempel på rättssubjekt som är självförsäkrare är staten, större kommuner och vissa storföretag.¹⁰

¹⁰ Prop. 1972:5 s. 534, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 133 och Bengtsson, 2005, s. 22.

2 Skadeståndsrättsliga grunder

2.1 Objektiva förutsättningar för ansvar

Objektiva förutsättningar för skadeståndsrättsligt ansvar kännetecknas av att de inträder oberoende av individuella och personliga förhållanden hos skadevällaren. Till dessa räknas att skada har uppstått, att den skadade egendomen inte tillhör skadevällaren själv och att det föreligger någon form av plikt för skadevällaren att inte orsaka skada.¹¹ Skadetyperna delas främst in i personskada, sakskada, ren förmögenhetsskada och kränkning. Andra skadetyper så som allmän förmögenhetsskada, följdskada och indirekt förlust kan även förekomma.¹² Nedan följer en kortare beskrivning av de sedvanliga skadetyperna.

Med personskada avses fysiska och psykiska skador som kan uppkomma på människokroppen. Fysisk smärta räknas också som personskada. Det kan röra sig om direkta skador på kroppens organism, liksom chockverkan eller efterföljande neuroser.¹³ För ansvar fordras att skadan har vållats genom uppsåtligt eller vårdslöst handlande.¹⁴ Brottslig handling är således inte en förutsättning för ansvar.¹⁵ Skadestånd för personskada tillskrivs antingen ekonomisk skada eller ideell skada. Ekonomisk skada omfattar främst sjukvårdskostnader och andra kostnader för den skadelidande samt inkomstförlust. Till ideell skada räknas fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur (sveda och värk), eller av bestående art (lyte eller annat stadigvarande men) samt särskilda olägenheter till följd av skadan, så som ekonomiska och ideella följdskador.¹⁶

Sakskada omfattar fysiska skador och förändringar på fast egendom och lösa saker, estetiska skador samt förlust av egendom. Det rör sig om sakskada även om förlusten enbart är tillfällig. Skador på egendom som enbart har affektionsvärde räknas däremot inte som sakskada.¹⁷ Till sakskada hör även funktionsstörning och störning i nyttjandet av egendom. Egendomen ska sammantaget ha genomgått en fysisk förändring till det sämre; från ett oskadat tillstånd till ett skadat tillstånd. Det tyder även på att det rör sig om en sakskada, om det går att återställa egendomen till dess ursprungliga skick. Domstolen bör därför göra en samlad bedömning där både egendomens fysiska förändring och möjligheterna att återställa egendomen beaktas.¹⁸ Om inga eller endast obetydliga insatser har krävts för att

¹¹ Hellner & Radetzki, 2010, s. 107.

¹² Se 2 kap. 1-3 §§ SkL och Hellner & Radetzki, 2010, s. 66, 360 och 362.

¹³ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 166 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 105.

¹⁴ 2 kap. 1 § SkL.

¹⁵ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 49 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 85.

¹⁶ 5 kap. 1 § SkL, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s.174 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 375 och 400.

¹⁷ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 372-374 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 105.

¹⁸ Ullman, Skadebegreppets gränzoner, NFT 1/2008, s. 36-38.

återställa egendomen till dess ursprungliga skick har sakskada inte uppkommit.¹⁹ Om det föreligger en sakskada omfattar ersättningen främst egendomens värde, eller reparationskostnader och värdeminskning.²⁰ Även för sakskada är det tillräckligt med uppsåt eller vårdslöst handlande av skadevållaren för att ersättning ska utgå.²¹

Med ren förmögenhetsskada avses skada av ekonomisk natur som inte har samband med person- eller sakskada.²² Som exempel kan nämnas försämrat rörelseresultat för näringsidkare, försämrade inkomster för enskilda personer och ökade utgifter utan motsvarande nytta.²³ I utomobligatoriska förhållanden krävs, för att ersättningskyldighet ska inträda, att den skadevållande handlingen är brottslig.²⁴ För skada som har vållats en medkontrahent i ett kontraktsförhållande och i vissa avtalsliknande förhållanden är det, enligt allmänna kontraktsrättsliga principer, tillräckligt med culpaansvar.²⁵ Vidare krävs det sällan i speciallag att brottslig handling ska ha förelegat. Det är även där vanligtvis tillräckligt med culpa.²⁶ För rena förmögenhetsskador som har vållats i samband med myndighetsutövning eller genom felaktig upplysning eller råd av myndighet, är det slutligen tillräckligt med fel eller försummelse för att ersättningskyldighet ska föreligga.²⁷

För att ersättning ska utgå för skada tillfogad genom kränkning, krävs att någon allvarligt har kränkts genom brott innefattande ett angrepp på person, frihet, frid eller ära.²⁸ Det krävs inte att skadevållaren har fällts för brottet och dömts till straff för att skadestånd ska utgå,²⁹ men däremot att kränkningen har riktats mot en specifik individ som har varit särskilt berörd av brottet. Ersättning utgår inte om enbart en obestämd krets personer har löpt risk att skadas, då skadevållaren inte medvetet har utsatt den kränkte personen för brott.³⁰

Huvudregeln inom skadeståndsrätten är att handlande inte får företas så att skada uppstår för annan. Sådan skada kan uppkomma genom antingen aktivt handlande eller passivitet. För aktivt handlande är skadevållaren skyldig att beakta risken för att skada kan uppstå. Det är däremot enbart i undantagsfall som skadeståndsskyldighet kan uppstå till följd av underlåtenhet att handla. En handlingsplikt, skyldighet för skadevållaren att handla på ett sätt som hade hindrat skadans uppkomst, måste ha förelegat genom exempelvis lag,

¹⁹ NJA 2004 s. 566.

²⁰ 5 kap. 7 § SkL.

²¹ 2 kap. 1 § SkL. Se även Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 49 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 85.

²² 1 kap. 2 § SkL.

²³ Hellner & Radetzki, 2010, s. 65-66.

²⁴ 2 kap. 2 § SkL.

²⁵ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 63 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 70.

²⁶ Se exempelvis personuppgiftslagen och 32 kap. miljöbalken. Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 63.

²⁷ 3 kap. 2 och 3 §§ SkL.

²⁸ 2 kap. 3 § SkL.

²⁹ Prop. 2000/01:68 s. 48 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 67.

³⁰ Prop. 2000/01:68 s. 64-65 och NJA 1998 s. 310.

annan författning eller avtal. Om handlingsplikten grundas på avtal går ansvaret inte längre än till medkontrahenten och närstående till denne. Handlingsplikt, som vid underlåtenhet kan föranleda ansvar, kan även inträda vid situationer där någon har skapat en fara. Andra förhållanden är om någon har upplåtit en lokal eller anläggning för användning av allmänheten eller en viss krets personer, eller om någon har tillsyn över personer eller egendom som kan vålla skada.³¹ Det kan däremot föreligga en ansvarsfrihetsgrund, exempelvis nöd, nödvärn, tjänsteplikt eller samtycke, som trots skada kan utesluta ansvar.³²

Ersättning utgår inte för slumpmässiga, svårförutsebara, säregna och avlägsna följder. Det måste föreligga adekvat kausalitet, ett naturligt orsakssamband, mellan det culpösa handlandet och den uppkomna skadan. Skadan ska ha legat i farans riktning och inte ha inträffat utan handlingen.³³ Under vissa omständigheter kan skadestånd däremot utgå även om skadan har varit en inadekvat följd av vållandet, exempelvis om den uppstått till följd av ett medvetet åsidosättande av uttryckliga instruktioner.³⁴

2.2 Subjektiva förutsättningar för ansvar

Med subjektiva förutsättningar avses att skadan ska vara vållad genom uppsåt eller oaktsamhet.³⁵ Till hjälp vid denna bedömning finns culpapregeln till hands. Med culpapregeln som stöd ska domstolen utreda om den påstått oaktsamme parten har brutit mot en aktsamhetsnorm som borde ha följts och om ett annorlunda handlande borde ha företagits. Vårdslöshet föreligger om skadevållaren inte har handlat så som en förnuftig och hänsynsfull person, i motsvarande ställning, hade gjort under samma förutsättningar. I samband härmed iakttas lagar, författningar och andra myndighetsföreskrifter, prejudikat och sedvanerättsliga principer. Vid behov görs slutligen en fri bedömning, där risken för skada, den sannolika skadans storlek, möjligheterna att förekomma skadan samt skadevållarens möjligheter att inse risken för skada beaktas.³⁶ Andra faktorer som kan påverka bedömningen är om skadevållaren har orsakat liknande skador tidigare, om någon ansvarsfrihetsgrund föreligger samt i undantagsfall om skadan har uppkommit på grund av att skadevållaren lider av fysiska nedsättningar och svagheter.³⁷

³¹ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 52-53 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 110-114.

³² 24 kap. brottsbalken. Se även Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 54-56 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 119-126.

³³ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 43 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 195-196 och 203.

³⁴ Hellner & Radetzki, 2010, s. 213.

³⁵ Hellner & Radetzki, 2010, s. 107.

³⁶ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 49 och 51 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 127-129 och 133-134.

³⁷ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 52 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 137-138 och 141.

2.3 Sedvanliga grunder för jämkning av skadestånd

Vilka kriterier som ska bedömas vid jämkning av skadestånd kan skilja sig åt beroende på vilken jämningsregel nedsättningen stödjer sig på. Under kap. 4 i detta arbete kommer två jämningsregler som är principiellt betydelsefulla för principalansvaret att utredas. I detta avsnitt ska en kort beskrivning göras av de kriterier som är allmänt förekommande för frågan om jämkning av skadestånd.

Det främsta kriteriet för jämkning av skadestånd är graden av skuld hos de inblandade parterna. Andra faktorer som beaktas kan vara farligheten på ömse sidor, d.v.s. hur riskabelt parternas handlande har varit för motparten, i vilken utsträckning den skadelidandes medverkan kan ha orsakat skadan, parternas ekonomiska förhållanden samt parternas försäkringar och försäkringsmöjligheter.³⁸

³⁸ Bengtsson, Om jämkning av skadestånd, 1982, s. 88-89, 93-95, 98 och 102.

3 Principalansvar

3.1 Allmänt

3.1.1 Förutsättningar för ansvar

En arbetsgivare har ett skadeståndsrättsligt ansvar för hur arbetsledningen bedrivs i företaget. Skadestånd kan därmed utkrävas för eget vållande direkt enligt culparegeln, exempelvis genom vårdslöshet att inte ge tillräckliga instruktioner till en arbetstagare som är verksam med riskabla eller krävande arbetsuppgifter. Är arbetsgivaren en juridisk person, exempelvis ett aktiebolag, är ansvaret för det egna vållandet utvidgat till att även omfatta oaktsamhet som ligger dess organ till last. Med organ avses främst styrelse, verkställande direktör, bolagsstämman och eventuell likvidator.³⁹

Utöver ansvar för eget vållande har en arbetsgivare även ett långtgående skadeståndsrättsligt ansvar för annans vållande, sina arbetstagare, enligt det s.k. principalansvaret.⁴⁰ Regeln om principalansvar återfinns i 3 kap. 1 § SkL, vari framgår att den som har en arbetstagare i sin verksamhet ska ersätta de skador som arbetstagaren har vållat i tjänsten.⁴¹ Eftersom SkL är dispositiv har däremot avtal och speciallag företräde framför bestämmelsen.⁴² En ansvarsfriskrivning från principalansvar är i kontraktsförhållanden i princip tillåtet, såvida tvingande regler inte utgör ett hinder samt jämkning eller åsidosättande av friskrivningen inte blir aktuellt enligt 36 § Avtalslagen.⁴³

Det finns inte mycket rättspraxis om tillämpningen av principalansvaret. De avgöranden som fastställts före tiden för SkL:s tillkomst är i stort sett överspelade, med vissa undantag för vållandebedömningen. Detta har medfört att förarbetena spelar stor roll för rättsläget.⁴⁴

3.1.1.1 Ansvarssubjekt

En arbetsgivare ansvarar för alla sina arbetstagare, oavsett vilken ställning arbetstagaren intar i verksamheten, om företaget driver en ekonomisk eller icke-ekonomisk rörelse och om skadan har uppstått i ett inom- eller utomobligatoriskt förhållande. Det krävs inte att det är tydliggjort vilken

³⁹ SOU 1964:31 s. 32, Bengtsson, Skadeståndsrätt, 1994, s. 27 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 151.

⁴⁰ Även kallad aktiv identifikation, vilket ska ses i kontrast till passiv identifikation. Se kap. 4.2 för passiv identifikation.

⁴¹ Se Hellner & Radetzki, 2010, s. 151.

⁴² 1 kap. 1 § SkL. Jfr även Sigeman, Förhållningsregler och sanktionsregler. Anteckningar om arbetstagares skadeståndsansvar, 2000, s. 460.

⁴³ Prop. 1972:5 s. 195-196, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 93 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 168-169.

⁴⁴ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 84-85.

arbetstagare som varit den faktiskt vållande till skadan. Det är tillräckligt att skadan tydligt kan tillräknas någon av arbetstagarna och att culparegelns handlingsnormer objektivt sett har åsidosatts. När vållandet i dessa fall tillräknas ett kollektiv, eller någon icke definierad person inom detta kollektiv, föreligger s.k. anonym culpa.⁴⁵ Detta framgår exempelvis av NJA 1998 s. 390, där en arbetsgivare ålades principalansvar för stöld av anförtrodd egendom, som med hänsyn till omständigheterna i fallet måste ha utförts av någon till denne anställd person. Även i RFS⁴⁶ 2003:25 ansågs principalansvar föreligga trots att den skadevållande handlingen inte kunde tillskrivas någon särskild arbetstagare.

Ansvar kan på liknande sätt utgå vid kumulerande fel. Med detta avses att skadan har uppkommit genom en serie handlingar av mindre oaktsamhet hos flera personer inom företaget, som tillsammans men inte var för sig föranleder ett culpöst vållande och en oacceptabel brist i verksamheten.⁴⁷

3.1.1.2 Skadetyper

Alla ovan uppräknade skadetyper omfattas av principalansvaret. För person- och sakskada är det tillräckligt att arbetstagaren har vållat skadan genom fel eller försummelse i tjänsten. För att ersättning ska utgå för ren förmögenhetsskada krävs, i utomobligatoriska förhållanden, att skadan har vållats genom en brottslig handling i tjänsten. I kontraktsförhållanden och i vissa avtalsliknande förhållanden föreligger principalansvar för ren förmögenhetsskada redan vid oaktsamhet. För kränkning krävs att skadan har vållats genom fel eller försummelse i tjänsten samt att rekvisiten i 2 kap. 3 § SkL är uppfyllda.⁴⁸

3.1.1.3 Fel eller försummelse

Med ”fel eller försummelse” avses ett culpöst handlande i objektiv mening. De aktsamhetsnormer som den allmänna culparegeln vilar på ska ha åsidosatts.⁴⁹ Rekvisitet ”fel” syftar på oaktsamma handlingar och ”försummelse” på oaktsam underlåtenhet att handla. Ansvar förutsätter ett vållande av arbetstagaren. Rena oturshändelser föranleder inte principalansvar, liksom om skulden till en skada ligger helt och hållet utanför företaget, såvida inte handlingen bort upptäckas med vederbörlig aktsamhet.⁵⁰ Principalansvaret är därmed inte en form av rent strikt ansvar. Vållande har förekommit av någon på arbetsgivarens sida, däremot inte hos

⁴⁵ Prop. 1972:5 s. 467, 469 och 489, Hellner & Radetzki, 2010, s. 160 och Karlgren, Skadeståndsrätt, 1972, s. 122 och 127.

⁴⁶ Rättsfall – försäkring och skadestånd.

⁴⁷ Prop. 1972:5 s. 469, SOU 1964:31 s. 79, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 89 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 160.

⁴⁸ 3 kap. 1 § SkL och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 93-94.

⁴⁹ Prop. 1972:5 s. 469.

⁵⁰ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 88-89.

arbetsgivaren själv.⁵¹ Bevisbördan för att vållande har förelegat hos någon arbetstagare ligger på den skadelidande.⁵²

Att culpabedömningen i huvudsak sker på samma sätt som vid ansvar för eget vållande, innebär att arbetets art och de risker arbetet medför för omgivningen får beaktas för att avgöra hur långtgående krav det lämpligen bör ställas på arbetstagaren. Ett lägre aktsamhetskrav kan exempelvis ställas för vållande i privatlivet och i icke-ekonomisk verksamhet eller för vissa yrkesgrupper. Läkare utför exempelvis arbete under förhållanden där en viss marginal för felaktiga bedömningar och åtgärder måste få lov att finnas.⁵³ I tveksamma fall bör ansvaret läggas på arbetsgivaren framför andra inblandade parter.⁵⁴ Om vållande inte kan påvisas hos arbetstagaren medför det ändå vanligen ansvar för arbetsgivaren, genom eget vållande med hänsyn till det sätt på vilket arbetet har fördelats och letts på.⁵⁵

En invändning om att arbetstagaren har haft bristande erfarenhet eller fysiska defekter, eller att arbetstagaren har varit vållande till skadan under inflytande av sjukdom, är vanligen inga godtagbara ursäkter för att undgå ansvar. Sådana förhållanden skulle kunna frita en arbetstagare från eget ansvar enligt 4 kap. 1 § SkL⁵⁶, men undantar i regel inte en arbetsgivare. Under förutsättning att arbetstagaren inte har uppträtt på ett sätt som en utomstående kan begära av en anställd i arbetstagarens ställning är sådana omständigheter av underordnad betydelse för ansvarsfrågan.⁵⁷ Enligt motiven till SkL är det avgörande för bedömningen om handlingen rent objektivt avviker från vad som kan krävas av en arbetstagare. I rättspraxis och doktrin har visserligen en i viss mån annan synpunkt framförts, genom att i vart fall oerfarenhet hos arbetstagaren har iakttagits. Enligt Bengtsson är det mest troliga att utgången beror på vilken sorts ursäkt som framställs. En arbetsgivare skulle kunna frikännas från ansvar om ursäkten skulle ha fritagit ett vållande enligt 2 kap. 1 § SkL, t.ex. vid plötslig sjukdom, men inte om det enbart beror på oerfarenhet hos arbetstagaren.⁵⁸

3.1.2 Tiden före SkL:s tillkomst

En grundtanke har sedan länge varit att en arbetsgivare bör identifieras med sina arbetstagare i ett skadeståndsrättsligt hänseende och därmed ansvara för

⁵¹ Bengtsson, 1994, s. 27 och Karlgren, 1972, s. 126-127.

⁵² Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 89.

⁵³ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 90 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 159. För skador som har vållats av läkare kan däremot i en del fall skadeståndsskyldighet inträda enligt patientskadlagen. För vissa skador kan ersättning även, oavsett vållande, utgå ur patientförsäkring.

⁵⁴ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 84.

⁵⁵ Hellner & Radetzki, 2010, s. 159. Jfr NJA 1979 s. 773 (Se kap. 3.3.3 i arbetet).

⁵⁶ Se vidare kap. 5.

⁵⁷ Bengtsson, 1994, s. 28.

⁵⁸ Prop. 1972:5 s. 469 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 89-90. Se även NJA 1979 s. 773 (Se kap. 3.3.3 i arbetet)

skador som har vållats av den till vilken en arbetsuppgift har delegerats.⁵⁹ Innan SkL:s tillkomst, 1972, fanns det inte några generella lagregler om principalansvar.⁶⁰ Huvudregeln, vilken tillkommit genom rättspraxis, var att en arbetsgivare i utomobligatoriska förhållanden enbart ansvarade för skador som hade vållats av en arbetstagare tillhörande drifts- eller arbetsledningen i verksamheten. Ansvaret sträckte sig till underordnad arbetstagare eller tjänsteman endast om arbetstagaren hade särskilt riskfyllda och ansvarsfulla arbetsuppgifter som lätt kunde orsaka omgivningen skador, om skadan hade uppstått i ett kontrakts- eller kontraktsliknande förhållande eller om skadan hade uppkommit i en situation som haft anknytning till ett avtal.⁶¹ I flertalet utomobligatoriska fall kunde ansvar däremot åläggas arbetsgivaren som om det förelåg ett kontraktsrättsligt eller kontraktsliknande förhållande. Arbetsgivaren ansågs i dessa fall antingen, till följd av en s.k. biförpliktelse, vara skyldig att hålla den skadelidande skadelös, eller i vart fall ha gett en tyst garanti för att arbetstagaren inte skulle vålla utomstående skada.⁶² Den skadelidande kunde visserligen i princip alltid framställa ersättningskrav mot arbetstagaren personligen. Det ansågs däremot betydligt mer fördelaktigt att istället ha möjlighet att kräva en arbetsgivare på ersättning, då arbetstagare vanligen saknade medel att kunna täcka skadeståndsanspråk.⁶³

Under 1950-talet blev det allt vanligare att arbetsgivare tecknade ansvarsförsäkring i sin verksamhet, vilken omfattade alla arbetstagares skadeståndsansvar mot tredje man. Försäkringsbolagen använde dessutom sällan sin regressrätt mot arbetstagaren, med undantag för om skadan hade vållats uppsåtligt eller i ett berusat tillstånd. Detta medförde att en arbetstagare i praktiken ändå inte blev ersättningsskyldig.⁶⁴ Skillnaden mellan olika arbetstagare försvann sedan helt genom SkL:s tillkomst, då det nuvarande vidsträckta principalansvaret infördes.⁶⁵

3.1.3 Motivering för utvidgat principalansvar

Det dåvarande rättsläget ansågs otillfredsställande då gränsen mellan olika former av arbetstagare var svårdefinierat och lätt kunde bli godtyckligt. Det fanns ett behov av att skapa generella regler som kunde vara tillämpbara för alla yrkesgrupper, så att en arbetstagare kunde skyddas mot betungande anspråk, den skadelidande kunde få ökad trygghet och hänsyn kunde tas till utvecklingen inom försäkringsbranschen.⁶⁶ Det ansågs vara orimligt att det gjordes åtskillnad mellan olika former av anställda och olämpligt att

⁵⁹ Prop. 1972:5 s. 24.

⁶⁰ SOU 1964:31, s. 23. Däremot fanns det en del specialregler om principalansvar, genom bl.a. redares och järnvägs ansvar. Se Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 83-84.

⁶¹ Prop. 1972:5 s. 24, 76 och 180, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 84 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 152.

⁶² Karlgren, 1972, s. 119.

⁶³ SOU 1964:31 s. 34.

⁶⁴ Prop. 1972:5 s. 81 och SOU 1964:31 s. 63-64.

⁶⁵ Hellner & Radetzki, 2010, s. 152-153.

⁶⁶ Prop. 1972:5 s. 102, 111, 113 och 185 och SOU 1964:31 s. 33.

arbetstagarna tvingades vara beroende av försäkringsbolagens praxis på området, eller av en skönsmässig bedömning av arbetsgivarna. Reglerna ansågs leda till ett alltför otryggt tillstånd för arbetstagarna. Det var inte säkert att alla arbetsgivare tecknade ansvarsförsäkring, att sådan försäkring täckte hela skadan, eller att försäkringen inte undantog vissa skadefall. Samtidigt hade alla arbetsgivare inte alltid ekonomiska resurser att kunna ge ersättning till den skadelidande. De dåvarande sociala förmånerna tillgodosåg inte heller att den skadelidande erhöll full kompensation för sina skador.⁶⁷ Ur den skadelidandes perspektiv var det orimligt att rätten till ersättning var beroende av om ansvarsförsäkring fanns eller inte, när det i övrigt rörde sig om lika förutsättningar i fallen.⁶⁸ Att arbetsgivarna endast i undantagsfall krävde sina arbetstagare på skadestånd gav även starkt stöd för reformkraven.⁶⁹

Det utvidgade principalansvaret motiverades med att arbetsgivaren och arbetstagaren skulle ses som en gemensam enhet och att det därmed rörde sig om ett sätt att placera kostnaden för av oaksamhet uppkomna skador inom verksamheten. Det framhölls att det var arbetsgivaren som drev verksamheten och som bestämde hur arbetet skulle organiseras och hur arbetsuppgifterna skulle fördelas. Arbetstagaren är subordinerad arbetsgivaren, vilken kan instruera, leda och övervaka arbetstagarens handlande. En arbetsgivare har störst möjlighet att överblicka risken för att skador kan uppstå i verksamheten och kan planera arbetet därefter. En arbetsgivare kan även, till skillnad från en arbetstagare⁷⁰, teckna ansvarsförsäkring för uppkomna skador inom verksamheten och således skydda sig mot uppkomna anspråk. Detta tillgodoser även att den skadelidande erhåller ersättning. Vidare framhölls det att premiekostnaderna för försäkringen kunde räknas in i företagets kostnadsräkning och bli en utgift som andra i verksamheten. Detta kunde i sin tur uppvägas med högre prissättning på de varor eller tjänster som förekom inom verksamheten. Bördan kunde därmed i stor utsträckning föras över på ett större kollektiv. Då arbetsgivarna ansågs ha bättre förutsättningar och vara mer lämpade att bära ansvaret, bedömdes det vara väsentligt att skapa regler som uppmuntrade fler arbetsgivare att teckna ansvarsförsäkring.⁷¹

Ett utvidgat principalansvar betraktades dessutom som det mest effektiva och lämpliga ur preventionssynpunkt. Detta ansvar ansågs skärpa arbetsgivarens skyldigheter att utöva företags- och arbetsledning samt stimulera arbetsgivaren att vidta åtgärder som motverkade vårdslöshet inom företaget. Genom ett omsorgsfullt val av personal och kontroll av sina anställda, ansågs arbetsgivaren kunna reducera den driftskostnad som ett utökat skadeståndsansvar medförde. Ett sådant resultat skulle inte kunna

⁶⁷ Prop. 1972:5 s. 406, SOU 1964:31 s. 34 och Karlgren, 1972, s. 123.

⁶⁸ SOU 1964:31 s. 35-36.

⁶⁹ Sigeman, 2000, s. 459.

⁷⁰ Med undantag för vissa yrkesgrupper så som exempelvis läkare och advokater. Se Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 150.

⁷¹ Prop. 1972:5 s. 185-186, 214-216 och 227, SOU 1964:31 s. 34, Hellner & Radetzki, 2010, s. 154-156 och Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet, 1964, s. 447-450.

uppnås genom enbart culparegeln, då det vanligen är svårt att bevisa ett culpöst handlande hos arbetsgivaren själv. Även om näringslivet, genom ansvarsförsäkring för samtliga arbetstagare, i praktiken redan hade anammat det utvidgade principalansvaret före SkL:s tillkomst, bedömdes det kunna uppkomma situationer där en arbetsgivare inte tecknade en ansvarsförsäkring, eller skadorna inte täcktes fullt ut av försäkringen.⁷²

Det framhölls även att den som arbetar åt annan inte bör drabbas av alltför hårda påföljder för fel eller försummelser, som inte helt kan undgås i verksamheten. Arbetstagare med lägre befattningar blir ofta anförtrödda uppgifter som, vid fel eller försummelse vid utövandet, kan leda till skador för avsevärda belopp, vilka inte motsvarar arbetstagarens ekonomiska resurser. En arbetstagare har dessutom i praktiken begränsade möjligheter att överblicka vilka följder ett visst handlande kan ha i tjänsten. Därtill måste arbetet vanligen utföras tillsammans med andra arbetstagare denne inte själv får välja och vilkas utföranden denne inte kan påverka eller kontrollera, samtidigt som det råder ett visst beroendeförhållande mellan de bådas handlande i tjänsten.⁷³ Slutligen syftade utvidgningen av principalansvaret även till att överbrygga de stora skillnader i ansvar mellan inom- och utomobligatoriska förhållanden som tidigare förelåg och skapa större överensstämmelse dem emellan.⁷⁴

3.2 Arbetstagarbegreppet

3.2.1 Allmänt

Det är med hjälp av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet som det klagörs om och under vilka omständigheter en arbetspresterande part ska betraktas som arbetstagare.⁷⁵ För principalansvarets del utvidgas däremot arbetstagarbegreppet genom att även vissa särskilda kategorier, enligt 6 kap. 5 § SkL, likställs med arbetstagare i skadeståndsrättsligt hänseende, vilka vanligen faller utanför begreppets omfattning.⁷⁶ SkL ger i övrigt inte någon närmare specificering av innebörden av arbetstagarbegreppet och det finns inte heller någon annan enhetlig lagstadgad definition. Begreppets omfattning har i stort överlämnats åt domstolarna att avgöra utifrån enskilda omständigheter i fallen.⁷⁷ Förarbetena till SkL, samt skadeståndsrättslig och arbetsrättslig doktrin är, för principalansvaret, av primär betydelse.

⁷² Prop. 1972:5 s. 186, SOU 1964:31 s. 34-35, Karlgren, 1972, s. 115 och Adlercreutz & Mulder, Svensk arbetsrätt, 2007, s. 229.

⁷³ Prop. 1972:5 s. 392 och 394 och SOU 1964:31 s. 62-63.

⁷⁴ SOU 1964:31 s. 37.

⁷⁵ Glavå, Arbetsrätt, 2011, s. 109 och 117.

⁷⁶ Prop. 1972:5 s. 468, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 85 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 156. Se vidare kap. 3.2.5.

⁷⁷ SOU 1964:31 s. 68, SOU 1975:1 s. 692-693, Källström & Malmberg, Anställningsförhållandet, 2010, s. 25 och Adlercreutz, 1964, s. 3.

3.2.2 Självständig företagare

Något som kan komplicera förståelsen av arbetstagarbegreppet är gränsdragningen mellan en arbetstagare och en självständig företagare eller uppdragstagare.⁷⁸ Principalansvar inträder som huvudregel inte för skador som har vållats av en kontrakterad självständig företagare, även om detta skulle ha skett i tjänsten. Undantag från detta gäller däremot om den självständiga företagaren kan likställas med en arbetstagare enligt 6 kap. 5 § SkL, eller om den skadevållande handlingen har vållats en kontraktspart till uppdragsgivaren.⁷⁹

Reglerna om en arbetstgares rättigheter är i stort sett tvingande. En arbetspresterande part kan därmed rättsligt betraktas som en arbetstagare trots att denne i avtal har betecknats som en självständig företagare eller uppdragstagare.⁸⁰ En huvudman kan exempelvis vilja rubricera ett arbetstagarförhållande som självständig företagare för att undgå det ansvar som medföljer en arbetsgivare. Värt att beakta är om en påstådd uppdragstagare tidigare har varit anställd hos huvudmannen som arbetstagare och således ett skenavtal har ingåtts. För att ett uppdragsavtal ska ha ingåtts i sådana fall bör krävas att en verklig förändring har skett av den arbetspresterande partens ställning i verksamheten. Det kan i samband härmed även tas hänsyn till om de arbetsuppgifter den arbetspresterande parten utför vanligen brukar utföras av en arbetstagare eller av en uppdragstagare och om den verksamhetsform som bedrivs är ovanlig eller onaturlig för branschen.⁸¹

Principalansvar för självständig företagare ska visserligen inte närmare belysas i arbetet, men det måste i vart fall framhållas att det är av väsentlig betydelse att avgöra om skadevållaren räknas som arbetstagare, självständig företagare eller uppdragstagare.

3.2.3 Kriterier för ett arbetstagarförhållande

HD:s principuttalande i NJA 1949 s. 768 har blivit grundläggande för innebörden av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet.⁸² HD fastslog att domstolarna ska avgöra frågan om någon är arbetstagare utifrån vad som har avtalats mellan parterna. En helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter i avtalet och anställningen ska göras. Det avgörande blir i vilken riktning övervägande sakliga skäl pekar. Även parternas ekonomiska och sociala ställning ska beaktas, d.v.s. hur deras förhållande faktiskt gestaltar sig. För allmänt förekommande avtalstyper kan ytterligare vägledning hämtas från en mera allmän uppfattning om rättsläget.

⁷⁸ SOU 1975:1 s. 692.

⁷⁹ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 87 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 165.

⁸⁰ Sigeman, Arbetsrätten – en översikt, 2010, s. 30 och Schmidt, Arbetstagar rätt II, 1974, s. 45.

⁸¹ SOU 1975:1 s. 723 och Adlercreutz, 1964, s. 266 och 269.

⁸² Adlercreutz, 1964, s. 100, Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, 1966, s. 72 och Källström & Malmberg, 2010, s. 27.

AD har genom AD 1958:17 och 31 anslutit sig till samma bedömningsmetod som HD.⁸³ AD fastställde att avgörande för bedömningen är vilken ställning den arbetspresterande parten, med hänsyn till innebörden av parternas avtal och de faktiska förhållandena i samband därmed, kan anses ha till motparten. Även AD avgjorde målen utifrån samtliga föreliggande omständigheter och med beaktande av i vilken riktning övervägande skäl pekade. Att denna uppfattning fortfarande är gällande framgår av senare fall.⁸⁴

Fördelen med den metod som används av HD och AD är att bedömningen har blivit mindre bunden samt mer smidig och utvecklingsbar. Nackdelarna är att det krävs en grundlig utredning av parternas förhållande och att resultatet kan vara svårt för parterna att förutse på förhand. Rättsfallen blir även mindre användbara som prejudikat då det inte uppställs några bestämda minimikrav eller rättsprinciper.⁸⁵

Med de tre ovan nämnda rättsfallen som bas har, genom förarbeten, rättspraxis och doktrin, ett antal kriterier ställts upp för hur arbetstagarbegreppet ska tolkas. Det rör sig om typiska kännetecken för ett anställningsförhållande, men inte rekvisit som måste vara uppfyllda. Kärnkriterierna utgörs av att det ska röra sig om ett anställningsavtal, om personlig arbetsskyldighet, att arbetet utförs för arbetsgivarens räkning och under dennes ledning och kontroll samt att vederlag utgår. Därutöver kan även en mer eller mindre stark kombination av övriga faktorer krävas.⁸⁶ I förarbetena till SkL framgår att principalansvar alltid ska tillämpas om förhållandet mellan den arbetspresterande parten och huvudmannen regleras av ett tjänsteavtal. Avgörande är om huvudmannen, enligt avtalet, har befogenhet att bestämma över arbetets utförande och möjlighet att utöva kontroll över den anlitade. Det måste även beaktas om detta i praktiken ger huvudmannen inflytande på skaderiskens omfattning.⁸⁷

De kriterier som följer nedan är av inbördes olika vikt. Förekomsten av en viss omständighet kan starkt tala för att ett arbetsavtal föreligger, medan frånvaron inte behöver vara lika betydelsefull.⁸⁸ Kriterierna är inte uttömmande. Andra omständigheter kan även beaktas.⁸⁹

3.2.3.1 Anställningsavtal

Avgörande för om det rör sig om ett arbetstagar- eller uppdragsförhållande är vanligen vad parterna har avtalat om förhållandet dem emellan, d.v.s.

⁸³ SOU 1975:31 s. 706, Adlercreutz, 1964, s. 117 och Schmidt, 1966, s. 72-73.

⁸⁴ Se exempelvis AD 1980:108, AD 1981:58, AD 1982:104, AD 2005:16 och AD 2005:33.

⁸⁵ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 40-41, Adlercreutz, 1964, s. 217 och Schmidt, 1966, s. 73.

⁸⁶ Källström & Malmberg, 2010, s. 27. Se även Adlercreutz, 1964, s. 287-288 och Schmidt, 1966, s. 81.

⁸⁷ Prop. 1972:5 s. 471-473.

⁸⁸ SOU 1975:1 s. 723 och Adlercreutz, 1964, s. 289.

⁸⁹ SOU 1993:32, s. 229.

under vilka omständigheter arbetet ska utföras.⁹⁰ Förhållandet mellan parterna ska baseras på ett anställningsavtal. Ett frivilligt åtagande om att ena parten lämnar ut ett arbete och att motparten presterar ett arbete. Det finns inga särskilda formkrav för avtalet så länge det kan konstateras att ett avtal verkligen har ingåtts.⁹¹ Det är tillräckligt att arbetsgivaren tillgodogör sig arbetet. En vilja att ingå avtal krävs inte.⁹²

Hur parterna själva har betecknat avtalet eller hur de har uppfattat rättsförhållandet är inte av avgörande betydelse, men kan beaktas. Det kan även tas hänsyn till hur avtalsförhållandet i praktiken har utvecklats mellan parterna.⁹³ Omständigheter som belyser hur avtalsrelationen har fungerat i praktiken är så betydelsefulla att de ses som självständiga faktorer vid bedömningen. Ett avtal som har klassificerats som uppdragsavtal kan därmed genom förhållandets faktiska utveckling komma att betraktas som ett anställningsavtal.⁹⁴

3.2.3.2 Personlig arbetskyldighet

Ett arbetstagarförhållande kännetecknas av att det föreligger personlig arbetskyldighet för den arbetspresterande parten att utföra det arbete som anvisas av arbetsgivaren, eller att jämte medhjälpare själv delta i arbetet.⁹⁵

En arbetstagarare har generellt inte rätt att sätta annan i sitt ställe.⁹⁶

Utgångspunkten för bedömningen var länge vad som framgick av anställningsavtalet angående arbetskyldigheten. I svåra gränsdragningsfall läggs numera större vikt vid om arbetet i realiteten utförs av den som har åtagit sig det. Personlig arbetskyldighet måste alltid föreligga, eller i vart fall på förhand förutsättas föreligga av parterna.⁹⁷

3.2.3.3 Utföra arbete för arbetsgivarens räkning

Utmärkande för ett arbetstagarförhållande är att den arbetspresterande parten är skyldig att utföra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren anvisar och att arbetet utförs för arbetsgivarens räkning.⁹⁸

3.2.3.4 Arbetsledning och kontroll

Det förekommer vanligen en mer eller mindre påtaglig lydnadsplikt i ett arbetsgivar/arbetstagarförhållande. Generellt krävs att den arbetspresterande

⁹⁰ Glavå, 2011, s. 111, AD 1981:58 och AD 1989:39.

⁹¹ SOU 1975:1 s. 693, AD 1982:105, Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 48, Adlercreutz, 1964, s. 273-274, Schmidt, 1974, s. 43 och 55 och Glavå, 2011, s. 110-111.

⁹² AD 1981:71, AD 1981:110, AD 1982:105 och Källström & Malmberg, 2010, s. 28.

⁹³ AD 2005:33, AD 2005:16, AD 1989:39, AD 1982:104, AD 1981:58, AD 1980:108 och Glavå, 2011, s. 111 och 113.

⁹⁴ Ds 2002:56 s. 115.

⁹⁵ SOU 1993:32, s. 229, Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 48 och Schmidt, Löntagarrätt, 1994, s. 65.

⁹⁶ Adlercreutz, 1964, s. 228.

⁹⁷ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 42.

⁹⁸ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 48 och Schmidt, 1994, s. 65.

parten står under arbetsgivarens ledning och kontroll. Arbetsgivaren kan besluta när, var och hur arbetet ska utföras.⁹⁹ Förhållandet mellan parterna ska bygga på subordinationsprincipen. Detta innebär att arbetstagaren är underordnad arbetsgivaren vid utförandet av arbetsuppgifterna och att arbetsgivaren bestämmer över arbetstagarens pliktuppfyllelse.¹⁰⁰

Arbetsledning och kontroll är däremot inte tillräckligt för att avgöra om ett anställningsförhållande föreligger. Under förutsättning att ett tjänsteavtal finns räknas nämligen, inom arbetstagarbegreppet, både högre och lägre befattningshavare, med undantag för organledamöter. Detta gäller oavsett om arbetsgivaren har behörighet att ge arbetstagaren instruktioner om hur arbetet ska utföras och i detalj kan kontrollera att dessa efterlevs. Att det för vissa befattningar finns bestämmelser i lag eller författning, eller följer av yrkets natur, hur den anställde ska agera inom ramen för sina arbetsuppgifter hindrar inte detta. Principalansvaret omfattar exempelvis även driftsledning, vilka själv utövar kontroll över arbetet. Vissa arbetstagare, så som överläkare på ett sjukhus, är därtill i regel inte skyldiga att lyda order ens från den högsta ledningen på arbetsplatsen.¹⁰¹ Som arbetstagare räknas även beroende uppdragstagare och okontrollerade arbetstagare, vilka enbart är löst knutna till en arbetsgivare, som delvis eller inte alls kan påverka arbetets utförande.¹⁰² Även om arbetsledning och kontroll utgör typiska kännetecken för ett arbetstagarförhållande utesluter frånvaron därav alltså inte att ett arbetstagarförhållande kan föreligga.¹⁰³ Avsaknaden av arbetsledning och kontroll kan ha flera orsaker. Den arbetspresterande parten kan exempelvis ha större sakkunskap än huvudmannen angående sättet för arbetets utförande. Att den arbetspresterande parten då har en relativt omfattande självständighet i arbetet bör inte ges någon större betydelse.¹⁰⁴

3.2.3.5 Ersättning

Ett vanligt förekommande kriterium för ett arbetstagarförhållande är att den arbetspresterande parten erhåller ersättning genom, åtminstone till någon del, garanterad lön samt ersättning för direkta utlägg i arbetet, exempelvis för resor.¹⁰⁵

⁹⁹ SOU 1975:1 s. 722, Adlercreutz, 2007 & Mulder, s. 48, Adlercreutz, 1964, s. 244, Hellner & Radetzki, 2010, s. 156, Källström & Malmberg, 2010, s. 25 och 27 och Schmidt, 1994, s. 65.

¹⁰⁰ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 224 och Källström & Malmberg, 2010, s. 28 och 70.

¹⁰¹ Prop. 1972:5 s. 471, SOU 1964:31 s. 69 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 156.

¹⁰² Se vidare kap. 3.2.4.

¹⁰³ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 43 och 224, Adlercreutz, 1964, s. 245, Karlgren, 1972, s. 124-125 och Schmidt, 1966, s. 74-75.

¹⁰⁴ SOU 1993:32, s. 231 och NJA 1973 s. 501.

¹⁰⁵ SOU 1975:1 s. 722, Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 48, Källström & Malmberg, 2010, s. 27 och Schmidt, 1994, s. 65.

3.2.3.6 Arbetets omfattning

Ett annat kännetecken är att arbetstagaren är helt knuten till en arbetsgivare. Genom tjänsteavtalet, eller med hänsyn till arbetsförhållandena, har arbetstagaren inte möjlighet att utföra liknande arbete av betydelse åt någon annan. Om avtalet fastställer ett totalt förbud för den arbetspresterande parten att utföra arbete åt annan är det en starkt talande faktor för att ett arbetstagarförhållande föreligger, då det i sådana fall råder en omfattande anknytnings- och beroendeställning till arbetsgivaren. Kriteriet om arbetets utförande rör sig däremot snarast om att utesluta fall där någon, likt en självständig företagare, tar emot uppdrag från flera uppdragsgivare utan att vara närmare bunden vid någon av dem. Det finns inget hinder för en arbetstagare att ha flera arbetsgivare samtidigt.¹⁰⁶

3.2.3.7 Arbetets intensitet

Ett anställningsavtal utmärks vanligen av att den arbetspresterande parten fortlöpande ställer sin arbetskraft till huvudmannens förfogande och utför arbetsuppgifter som uppkommer efterhand inom ramen för arbetsskyldigheten. Det ska inte, som vid uppdragsavtal, röra sig om att enbart prestera ett visst arbete eller resultat.¹⁰⁷

Under förutsättning att det finns ett tjänsteavtal saknar det däremot självständig betydelse under hur lång tid avtalet löper. Även om ett anställningsförhållande vanligen är av mera varaktig karaktär kan således helt tillfälliga arbeten eller bisysslor leda till att ett arbetstagarförhållande har uppkommit, under förutsättning att arbetet utförs under normala arbetsförhållanden.¹⁰⁸ HD har exempelvis i NJA 1992 s. 631 fastslagit att skådespelare som anlitats för enbart en eller två dagar likväl ska betraktas som arbetstagare.

3.2.3.8 Arbetsmaterial

Arbetsmaterial tillhandahålls vanligen av arbetsgivaren. Om det istället faller på den arbetspresterande parten att stå för arbetsmaterial, som inte är av enbart ringa betydelse, räknas den arbetspresterande parten vanligen som självständig företagare. Det är däremot mindre avgörande vilken av parterna som står för maskiner och annan utrustning som behövs för utförandet av arbetsuppgifterna.¹⁰⁹

¹⁰⁶ SOU 1975:1 s. 722-723, SOU 1993:32, s. 231, Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 48, Adlercreutz, 1964, s. 123, 235, 240-241 och 243, Källström & Malmberg, 2010, s. 27 och Schmidt, 1966, s. 73-74. Se även AD 2005:16.

¹⁰⁷ SOU 1975:1 s. 722, AD 1989:39, Adlercreutz, 1964, s. 123 och 233-234, Källström & Malmberg, 2010, s. 24-25, Schmidt, 1966, s. 73 och Glavå, 2011, s. 110.

¹⁰⁸ Prop. 1972:5 s. 472, AD 1982:105, Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 48-49 och Schmidt, 1966, s. 75.

¹⁰⁹ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 44-45 och Schmidt, 1994, s. 65.

3.2.3.9 Socialt kriterium

Det kan även beaktas om den arbetspresterande parten i ekonomiskt och socialt hänseende är att jämställa med en arbetstagare, eller om det ligger närmare till hands att bedöma den arbetspresterande parten som en självständig företagare. Det kan som exempel beaktas vilken beroendeställning den arbetspresterande partens har till huvudmannen.¹¹⁰

3.2.3.10 Organisatorisk tillhörighet och F-skatt

Det talar för att ett arbetstagarförhållande föreligger om den arbetspresterande parten ingår i en huvudmans företagarorganisation och emot ett sådant förhållande om den arbetspresterande parten har en egen organisatorisk apparat.¹¹¹ Att den arbetspresterande parten har en egen firma registrerad, eller har erhållit personligt tillstånd eller auktorisation från myndighet att bedriva viss yrkesverksamhet, är faktorer som kan tala för att det rör sig om en självständig företagare. Dessa omständigheter kan vägas in vid en helhetsbedömning, men har ingen självständig betydelse. Trots att den arbetspresterande parten har tillstånd, eller auktorisation av myndighet att bedriva viss yrkesverksamhet, kan det föreligga en så stark anknytning till ett företag att ett arbetstagarförhållande får anses ha uppkommit.¹¹²

Slutligen kan det även beaktas om den arbetspresterande parten har F-skatt¹¹³, vilket vid en helhetsbedömning kan tala emot att ett arbetstagarförhållande föreligger.¹¹⁴

3.2.3.11 Tillämpning av arbetstagarföretagarkriterierna i praktiken

Hur kriterierna ovan kan ställas mot varandra framgår exempelvis av NJA 1982 s. 784. Omständigheter som talade för förekomsten av ett arbetstagarförhållande var att det fanns ett arbetsavtal och att det förelåg personlig arbetskyldighet. Vidare var arbetskraften ställd till förfogande till efter hand uppkommande arbetsuppgifter, liknande arbete av betydelse utfördes inte åt någon annan, förhållandet var av varaktig karaktär och det förelåg arbetsledning. Mot detta ställdes omständigheter som att nödvändig arbetsutrustning och myndighetstillstånd tillhandahölls av de arbetspresterande parterna själva, att det inte förelåg någon garanterad lön, att ersättning inte utgick för direkta utlägg i arbetet samt att de arbetspresterande parterna själva hade haft anställda medhjälpare. Vid en samlad avvägning och helhetsbedömning fann HD att det inte förelåg ett arbetstagarförhållande mellan parterna.

¹¹⁰ SOU 1975:1 s. 722, SOU 1993:32 s. 233, Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 49, Källström & Malmberg, 2006, s. 27 och Schmidt, 1994, s. 65.

¹¹¹ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 49 och Schmidt, 1974, s. 56.

¹¹² SOU 1975:1 s. 722, Adlercreutz, 1964, s. 263 och Glavå, 2011, s. 113.

¹¹³ Företagsskatt.

¹¹⁴ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 49.

3.2.4 Beroende uppdragstagare och s.k. okontrollerade arbetstagare

Inom arbetstagarbegreppet ryms även beroende uppdragstagare. Med detta avses någon som utför arbete för annans räkning utan att vara anställd och som utifrån ekonomiska synpunkter och övriga förhållanden intar en uppenbar beroendeställning likt en arbetstagare. En förutsättning är att denne inte driver egen rörelse. Ett tjänsteavtal behöver inte föreligga mellan parterna i detta fall. Vanligen är beroende uppdragstagare anlitade av större företag som bör ha att ansvara för att ansvarsförsäkring tecknas.¹¹⁵

Även s.k. okontrollerade arbetstagare inräknas i arbetstagarbegreppet. Med okontrollerade arbetstagare avses arbetstagare som regelmässigt arbetar på egen hand och inte står under en arbetsgivares direkta kontroll eller närmare tillsyn. Som exempel kan nämnas barnvakter, lokalvårdare och trädgårdsarbetare.¹¹⁶

3.2.5 Rättssubjekt som enligt SkL likställs med arbetstagare

I enlighet med 6 kap. 5 § 3 p SkL utvidgas principalansvarets omfattning, till att även innefatta den som för annans räkning utför arbete under omständigheter liknande dem som förekommer i ett anställningsförhållande. Principalansvar kan därmed även inträda för skador som har vållats av en anlitad person eller medhjälpare som utför arbete vilket vanligen bedrivs av en regelrätt arbetstagare, när omfattningen av arbetsgivarens verksamhet inte kräver anställd personal. Det saknar betydelse huruvida ersättning utgår för arbetet.¹¹⁷ Bestämmelsen tar även sikte på tillfälliga sysslor och uppdrag som utförs med jämna mellanrum utan att det rör sig om en varaktig anställning, exempelvis regelbunden tillsyn över en fastighet. Om arbetsgivaren däremot bestämmer hur arbetet ska utföras och utövar viss kontroll över den arbetspresterande parten, föreligger ansvar redan enligt 3 kap. 1 § SkL. Bedömningsgrunderna i 6 kap. 5 § 3 p SkL behöver i sådana fall inte aktualiseras.¹¹⁸

För att en medhjälpare ska klassas som en arbetstagare krävs att arbetet inte är alltför okvalificerat och att det hade varit lika naturligt att istället anlita någon utomstående att utföra arbetet. Om så är fallet saknar det betydelse om arbetet bedrivs i en verksamhet av ekonomisk eller icke-ekonomisk natur.¹¹⁹ För vardagliga uppgifter av mer tillfällig natur, som, för hushållets räkning, utförs av familjemedlemmar eller vänner råder däremot inte

¹¹⁵ Prop. 1972:5 s. 473-474 och SOU 1964:31 s. 70.

¹¹⁶ Prop. 1972:5 s. 472 och SOU 1964:31 s. 69-70.

¹¹⁷ Hellner & Radetzki, 2010, s. 157.

¹¹⁸ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 424.

¹¹⁹ Exempelvis om familjemedlemmar eller vänner utan ersättning bidrar till att bygga en sommarsuga eller att reparera en villa.

principalansvar. Som exempel kan nämnas att någon låter sitt barn klippa gräsmattan eller tvätta bilen, eller att en god vän eller granne hjälper till att flytta möbler eller att resa en stege.¹²⁰

I ARN 1992-4991 hade en förälder, som hjälpt sin dotter att flytta hemifrån, skadat en till dottern tillhörande bokhylla. Föräldern likställdes inte med en arbetstagare, trots att så vanligen är fallet för någon som biträder vid flyttning, då arbetsinsatsen varit begränsad samt av helt tillfällig natur. Samma utgång blev det även i NJA 1981 s. 929, där en skötarflicka vid en ridtur hade vållat utomstående en sakskada. Skötarflickan ansågs inte ha utfört arbete under omständigheter liknande dem som förekommer i ett anställningsförhållande. Det hade rört sig om en nöjesridning i flickans eget intresse och inte ett för ägarens räkning utfört arbete. Den bedömning som HD kom fram till får stöd av Bengtsson, som framhåller att när en skada som här har uppstått genom en handling helt i skadevållarens eget intresse, ”finns det nog anledning att inskränka principalansvaret till fall där likheten med ett anställningsförhållande är påtaglig i övrigt”.¹²¹

I ARN 1997-6650 likställdes emellertid med arbetstagare, en person som hjälpt en arbetskamrat med trädfällning på dennes tomt. I detta fall rörde det sig om ett flertal större träd och inte en mer vardaglig uppgift. Det hade därmed varit naturligt att istället anlita en utomstående och kunnig person för att utföra arbetet.

6 kap. 5 § 3 st. SkL kan även omfatta funktionärer vid en idrottsförening, frivillig personal vid en välgörenhetstillställning och arbetsbyten där vederlag inte utges. För just funktionärer rör det sig däremot om en gränsfallssituation, där föreningens ekonomiska förhållanden och organisatoriska former kan skilja sig stort. Beslut får därför fattas från fall till fall, där även föreningens syfte med tävlingen bör inverka på bedömningen. Om tävlingen bedrivs för att stärka föreningens finanser kan det tala för att principalansvar ska inträda, medan det kan tala emot ansvar om tävlingen görs i rent förströelsesyfte.¹²²

Vållande av någon i organställning i en juridisk person klassas, som ovan påvisats¹²³, vanligen som ansvar för eget vållande. Om någon i organställning, under utförande av arbetsuppgift som inte kan anses falla under ställföreträdarens särskilda befogenheter som organ och som vanligtvis tilldelas en arbetstagare, vållar en skada kan principalansvar däremot inträda enligt 6 kap. 5 § 3 st. SkL. Som exempel kan nämnas att en yrkeskunnig styrelseledamot vållar skada då denne vikarierar under en arbetares sjukdom.¹²⁴

¹²⁰ Prop. 1972:5 s. 474 och Bengtsson, 1994, s. 29-30.

¹²¹ Bengtsson, Svensk rättspraxis, SvJT 1985 s. 654.

¹²² Prop. 1972:5 s. 474-475 och SOU 1964:31 s. 71.

¹²³ Se kap. 3.1.1.

¹²⁴ Prop. 1972:5 s. 532 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 88.

Domstolarna lär däremot vara särskilt restriktiva med att betrakta ett handlande av en skadevällare enligt det utsträckta arbetstagarbegreppet, i 6 kap. 5 § 3 st. SkL, som företagen i tjänsten. Bestämmelsens närmare tillämpning är dessutom något osäker och det är tveksamt hur stor vikt som egentligen ska fästas vid motivuttalandena då sedvanorna i dessa sammanhang kan förändras över tid.¹²⁵

3.3 Arbetsgivarbegreppet och vem är principal?

3.3.1 Allmänt

Arbetsgivarbegreppet sammanhänger starkt med arbetstagarbegreppet. Om den arbetspresterande parten räknas som arbetstagarare, ses dennes motpart vanligen som en arbetsgivare. Det rör sig i dessa fall om enkla arbetsförhållanden mellan två parter, men s.k. mellanmansförhållanden kan även förekomma.¹²⁶ För att räknas som en arbetsgivare krävs att avtal har ingåtts om anställning, eller att arbetsgivaren har tillgodogjort sig arbetstagarens prestationer.¹²⁷

En arbetsgivare kan, till skillnad från en arbetstagarare, antingen vara en fysisk eller en juridisk person.¹²⁸ Det kan vara en specifik individ, men för större företag rör det sig i många fall istället om en praktisk beteckning på ett flertal funktioner i verksamheten, vanligen fördelade genom organisatoriska och administrativa arrangemang. Inom den privata sektorn är arbetsgivaren den som driver verksamheten. Ägaren till ett bolag räknas därmed inte som arbetsgivare och ett ägarbyte inom bolaget medför därför inte i sig ett arbetsgivarbyte.¹²⁹

En typisk arbetsgivarbefogenhet är rätten att leda och fördela arbetet. Det är arbetsgivaren som avgör vilka och hur många arbetstagarare som ska genomföra ett visst arbete, hur arbetet ska organiseras och utföras, vilket material och vilken utrustning som ska användas samt vilka ordningsföreskrifter som ska gälla på arbetsplatsen.¹³⁰

¹²⁵ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 425.

¹²⁶ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 49, Schmidt, 1966, s. 65-66 och Glavå, 2011, s. 117. Se vidare kap. 3.3.2 för mellanmansfall.

¹²⁷ Källström & Malmberg, 2010, s. 37.

¹²⁸ SOU 1975:1 s. 694, Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 49 och Källström & Malmberg, 2010, s. 26 och 37.

¹²⁹ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 51 och 223.

¹³⁰ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 226.

3.3.2 Mellanmansfall

Det är en svårare fråga att avgöra vem som är arbetsgivare i s.k. mellanmansfall. En sådan situation uppstår om en arbetspresterande part¹³¹ har åtagit sig arbete för en huvudmans räkning och detta arbete utförs tillsammans med en, av mellanmannen anskaffad och avlönad, medhjälpare som alltså är helt knuten till mellanmannen. Problemet är att avgöra om det är mellanmannen eller huvudmannen som ska räknas som arbetsgivare åt medhjälparen.¹³²

Det avgörande anses vara vilken av dem som har ingått tjänsteavtal med medhjälparen samt huruvida mellanmannen är en arbetstagare eller en självständig företagare.¹³³ Är mellanmannen arbetstagare hos huvudmannen räknas även medhjälparen som arbetstagare hos huvudmannen. Om mellanmannen däremot betraktas som självständig företagare är utgångspunkten istället att mellanmannen är medhjälparens arbetsgivare.¹³⁴

Vidare står medhjälparen, som huvudregel, enbart i rättsförhållande till sin medkontrahent i tjänsteavtalet. Undantag kan förekomma om mellanmannen, med hjälp av fullmakt, har ingått tjänsteavtalet för huvudmannens räkning.¹³⁵ Om huvudmannen har gett mellanmannen i uppdrag att anlita medhjälparen, eller om det är förutsatt eller brukligt att mellanmannen gör detta eller åtminstone kan göra så, ska huvudmannen räknas som arbetsgivare till medhjälparen.¹³⁶ Att huvudmannen inte har haft direkt kontakt med medhjälparen ska alltså inte behöva utesluta att huvudmannen kan räknas som arbetsgivare.¹³⁷ Enligt Schmidt bör det även vara möjligt att både huvudmannen och mellanmannen räknas som arbetsgivare för medhjälparen och att ansvaret därför är delat dem emellan.¹³⁸

3.3.3 Uthyrd arbetstagare

Det förekommer även att arbetstagare hyrs ut till andra företag och inom ramen för dessa arbetsuppdrag och i denna tjänst vållar skada mot det inhyrande företaget eller mot någon utomstående. Arbetstagaren kan ha blivit inlemmad i det inhyrande företagets verksamhet så att denne utåt sett, för tredje man, framstår som helt jämställd med det inhyrande företagets andra arbetstagare, samtidigt som tjänsteavtalet och anställningen med det uthyrande företaget består. Utgångspunkten för bedömningen av vem som är ansvarig arbetsgivare är fortfarande de arbetsrättsliga reglerna. Om

¹³¹ Hädanefter benämnd som mellanman i detta avsnitt.

¹³² SOU 1975:1 s. 728 och Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 44.

¹³³ Schmidt, 1966, s. 84.

¹³⁴ SOU 1975:1 s. 728, Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 44 och Schmidt, 1994, s. 73-74.

¹³⁵ Schmidt, 1966, s. 84-85.

¹³⁶ Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 44.

¹³⁷ Schmidt, 1994, s. 73.

¹³⁸ Schmidt, 1974, s. 61.

arbetstagaren har blivit införlivad i det inhyrande företags organisation kan detta företag däremot komma att betraktas som arbetsgivare i ett skadeståndsrättsligt hänseende. Frågan är således om principalansvaret för arbetstagaren har övergått till det inhyrande företaget, eller om det kvarstår hos det uthyrande företaget.¹³⁹

Bedömningen av om principalansvaret har övergått eller ej avgörs i enlighet med i vilken utsträckning arbetstagaren behåller anknytningen till det uthyrande företaget, hur självständigt arbetet utförs samt utifrån vilket av företagen som närmast utövar kontroll över arbetstagaren och ger arbetsledning och instruktioner över arbetsuppgifterna. Om arbetet bedrivs uteslutande för det inhyrande företags räkning, vilken leder arbetstagaren i dennes arbetsuppgifter och tillhandahåller instruktioner om utförandet av arbetet, bör principalansvaret helt ha övergått till detta företag att ensamt ha ansvaret.¹⁴⁰ Så var fallet i NJA 1988 s. 62, där arbetet utfördes helt för det inhyrande företags räkning, vilket ledde och övervakade arbetets utförande, samtidigt som arbetstagaren stod till förfogande för en inte obetydlig tidsperiod.

Om arbetet däremot bedrivs i nära och fortlöpande samverkan mellan de båda företagen för en gemensam arbetsuppgift, samtidigt som arbetstagaren inte har närmare anknytning till någon av dem eller utför sina arbetsuppgifter i större utsträckning för ett av företagen, kan det förekomma att båda ses som arbetsgivare i skadeståndsrättsligt hänseende. I detta fall har företagen ett solidariskt betalningsansvar för de uppkomna skadorna.¹⁴¹

Principalansvaret kan alltså i undantagsfall ha övergått till det inhyrande företaget. Huvudregeln är däremot att det uthyrande företaget fortfarande ska ses som arbetsgivare och därmed tillskrivas ansvaret.¹⁴² Så var fallet i NJA 1992 s. 21, där skador hade vållats ett företag som hyrt en arbetstagarare för utförandet av ett begränsat uppdrag. Då skadan hade vållats en kontraktspart till det uthyrande företaget, var frågan om arbetstagaren hade inlemmats i det inhyrande företags verksamhet inte av betydelse. HD konstaterade att i och med att det rörde sig om en kvalificerad yrkesman förelåg det inte något behov av att ge detaljerade instruktioner för utförandet av arbetet eller närmare kontrollera det. Det enda som krävdes var att arbetsuppgifter fortlöpande anvisades arbetstagaren. Då sådana anvisningar ansågs ligga inom ramen för uthyrningsavtalet och även omfattades av arbetstagarens kompetens, låg principalansvaret fortsatt på det uthyrande företaget.

Även i RFS 2005:43 hade uthyrdd arbetskraft, genom fel eller försummelse i tjänsten, vållat sakskada för det inhyrande företaget. Skadan bestod i stöld av egendom, vilket hade uppkommit sedan de uthyrda arbetstagarna, som sista man på arbetsplatsen, försummat att låsa en container där verktyg och

¹³⁹ Prop. 1972:5 s. 478-479, SOU 1964:31 s. 74 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 162-163.

¹⁴⁰ Prop. 1972:5 s. 479, SOU 1964:31 s. 75 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 162-163.

¹⁴¹ Prop. 1972:5 s. 479 och SOU 1964:31 s. 75. Se vidare kap. 3.3.4 för solidariskt ansvar.

¹⁴² Adlercreutz & Mulder, 2007, s. 46.

maskiner förvarades. Det rörde sig i målet om en säkerhetsfråga som normalt faller inom området för arbetsledning. Då det heller inte kunde anses ingå i arbetstagarnas normala arbetsuppgifter att låsa containrar med verktyg och detta inte legat inom ramen för uthyrningsavtalet mellan företagen, ansågs principalansvar inte föreligga för det uthyrande företaget. Utgången i målet skiljer sig alltså från den i NJA 1992 s. 21.

I NJA 1979 s. 773 hade uthyrd arbetskraft vållat en kontraktspart till det inhyrande företaget en sakskada. Det inhyrande företaget hade lett och övervakat arbetet. Hyresförhållandet var däremot kortvarigt. Då det uthyrande bolagets verksamhet dessutom bestod i yrkesmässig uthyrning av maskiner och arbetstagare, medan det inhyrande företaget inte hade någon egen anställd, ansågs inte arbetstagaren ha inlemmats i det inhyrande företagens verksamhet på så vis att denne utåt sett hade framstått som helt jämställd med företagets andra arbetstagare. Principalansvaret hade därför inte övergått. HD ansåg vidare att arbetstagaren, på grund av bristande kvalifikationer, inte hade varit vårdslöst vållande till skadan. Däremot hade företagen varit försumligt vållande, respektive medvållande till skadans uppkomst. HD ålade därför de båda företagen att solidariskt utge ersättning till den skadelidande. Principalansvar ansågs alltså inte föreligga i fallet, däremot ansvar för eget vållande. Nordensson anser att HD:s placering av principalansvaret, på det uthyrande företaget, överensstämmer väl med vad som kan antas ha varit lagstiftarens syfte. Däremot strider HD:s uppfattning om att något fel eller försummelse inte kunde ligga arbetstagaren till last mot motivuttalanden, vari framgår att principalansvar ska kunna tillämpas även om en arbetstagare på grund av bristande kvalifikationer inte kan åläggas ett personligt skadeståndsansvar. Nordensson anser att HD förbisåg att brister i det subjektiva rekvisitet inte i sig hindrar att principalansvar kan åläggas en arbetsgivare, såvida arbetstagaren objektivt sett har vållat skadan genom fel eller försummelse i tjänsten.¹⁴³ Denna uppfattning delas även av Bengtsson, som framhåller att subjektiva ursäkter inte ska hindra att en arbetsgivare, utan eget vållande, ska ansvara för en arbetstagares fel eller försummelse i tjänsten. Bengtsson framhåller att det genom principalansvarets omfattning inte behöver bedömas om en arbetsgivare har brustit i urval, tillsyn eller instruktion av en arbetstagare. Det avgörande är istället arbetstagarens handlande i en objektiv bemärkelse.¹⁴⁴

3.3.4 Solidariskt ansvar

Om flera arbetstagare, hos mer än en självständig företagare, tillsammans har samverkat till en uppkommen skada, går kravet om ersättning till den skadelidande inte att lösas enbart på grundval av principalansvar i 3 kap. 1 § SkL. En utredning måste i sådana fall göras för att se om det finns en primärt ansvarig för skadan. Om så inte är fallet måste det undersökas om ett solidariskt ansvar, i enlighet med 6 kap. 4 § SkL, kan inträda och hur en

¹⁴³ Nordensson, Lagmotiv och lagtillämpning, 1993, s. 388-389.

¹⁴⁴ Bengtsson, Svensk rättspraxis, SvJT 1981 s. 520.

ansvarsfördelning ska utformas. Domstolen kommer att göra en culpabedömning för varje enskilt ansvarssubjekt. Det kommer i denna bedömning att beaktas om uppsåt kan tillräknas någon arbetstagare och annars vilken grad av vållande som föreligger dem emellan.¹⁴⁵ Om båda arbetsgivarna ansvarar enligt principalansvar är huvudregeln att skadeståndet ska fördelas utifrån en skälighetsbedömning med hänsyn till graden av arbetstagarnas skuld. Detta medför oftast en hälftindelning mellan de ansvariga.¹⁴⁶

Om solidariskt ansvar utdöms har den skadelidande själv att avgöra mot vilken eller vilka ansvariga krav på skadestånd ska riktas. Detta påverkas ofta av en bedömning utifrån var det finns störst möjlighet att erhålla ersättning. Inbördes vårdslöshet mellan de skadeståndsskyldiga påverkar inte denna rätt. Kräver den skadelidande högre ersättning av en skadevållare än vad som av domstol har ålagts denne, kan överskottet utkrävas av de andra skadevållarna i enlighet med vad var och en är skyldiga att utge. Om en arbetsgivare ansvarar enbart genom principalansvar, samtidigt som den andra skadevållaren ansvarar genom eget vållande, har arbetsgivaren vanligen möjlighet att utöva regressrätt gentemot den senare. Det blir däremot i sådana fall vanligen en fråga om uppgörelse mellan de försäkringsbolag hos vilka arbetsgivarna har tecknat ansvarsförsäkring.¹⁴⁷

3.4 Begreppet ”i tjänsten”

3.4.1 Allmänt

Principalansvarets omfattning begränsas starkt genom att arbetsgivaren enbart ansvarar om skadan är vållad av arbetstagaren i tjänsten. Det måste kunna påvisas ett funktionellt samband mellan den skadevållande handlingen och arbetstagarens åligganden för arbetsgivarens verksamhet.¹⁴⁸ Den skadevållande handlingens karaktär bör härvid undersökas. Det kan bland annat göras en bedömning av i vilken mån en handling, som visserligen inte direkt eller indirekt syftar till ett fullgörande av en tilldelad arbetsuppgift, ändå framstår som någorlunda beräknelig i verksamheten. Principalansvaret omfattar bland annat alldagliga handlingar som egentligen inte är nödvändiga för själva arbetsuppgiften, men som erfarenhetsmässigt ändå förväntas förekomma i verksamheten. Exempel på detta kan vara att en arbetstagare i samband med en rökpaus i arbetet vårdslöst orsakar brandskada.¹⁴⁹

Få mål har tagits upp till prövning i domstol som belyser begreppet ”i tjänsten” och innebörden av detta rekvisits betydelse är därmed något oklar.

¹⁴⁵ Hellner & Radetzki, 2010, s. 142-143, 239 och 246-247.

¹⁴⁶ Hellner & Radetzki, 2010, s. 253 och Karlgren, 1972, s. 213.

¹⁴⁷ Hellner & Radetzki, 2010, s. 240-241, 244 och 249 och Karlgren, 1972, s. 211.

¹⁴⁸ Prop. 1972:5 s. 469, 479-481 och SOU 1964:31 s. 76-77.

¹⁴⁹ Prop. 1972:5 s. 481.

Klart är i vart fall att principalansvar inträder för skador som har vållats av en arbetstagare i samband med utövandet av dennes arbetsuppgifter. Detta gäller i allmänhet även övriga skador en arbetstagare har vållat i sin arbetsgivares lokaler under arbetstid. Vid bedömningen ska dels beaktas vilka möjligheter arbetsgivaren har haft att förutse arbetstagarens handlande, dels vilka möjligheter som fanns att kontrollera arbetsutförandet vid tillfället för skadans uppkomst. Handlingar som inte kunnat förutses eller kontrolleras omfattas troligtvis inte av principalansvaret.¹⁵⁰ Kravet på funktionellt samband kan ställas något lägre om en arbetsgivare har haft faktiska möjligheter att övervaka arbetstagarens handlande, eller något högre om skadan har vållats när en arbetstagare mer tillfälligt har utfört sysslor för någon annans räkning. Exempel på detta kan vara arbetsbyten eller privata väntjänster, då det i sådana situationer bör vara uppenbart även för utomstående att handlingen inte har ingått som ett direkt led i arbetet.¹⁵¹ Det uppställs möjligen även lägre krav på samband mellan den skadevållande handlingen och arbetstagarens tjänsteutövande i kontraktsförhållanden. Det är alltså till den skadelidandes fördel att ett avtalsförhållande kan påvisas.¹⁵²

I NJA 2000 s. 639 hade en boutredningsman, anställd på en advokatbyrå, vållat en dödsbodelägare en ren förmögenhetsskada genom att inte bevaka ett testamente i rätt tid. Ett sådant uppdrag är av personlig art, vilket innebär att det inte kan överlämnas åt någon annan på byrån och att byrån i sig inte kan ingripa i ärendet. HD betonade att flertalet advokatuppdrag är personliga i denna bemärkelse och således inte mottagna på en advokatbyrås vägnar. Utförandet av uppdrag som boutredningsman faller alltså inom ramen för normal advokatverksamhet. Att uppdraget erhållits genom förordnande av en myndighet ändrade inte den saken. HD konstaterade att skadan hade vållats av arbetstagaren i tjänsten och att principalansvar därmed skulle inträda för arbetsgivaren. Detta trots att advokatbyrån inte själv svarade för fullgörandet av uppdraget och inte kunde kontrollera och leda dess utförande.¹⁵³

Det uppställs inget krav på att skadan ska ha uppkommit vid ett direkt fullgörande av ett tjänsteåliggande, eller att skadan ska ha vållats under arbetstid. Så länge den skadevållande handlingen har utförts under arbetet, vilket inte har inneburit ett markant avsteg från företagets normala verksamhet, bör principalansvar anses föreligga. Inom begreppet ”i tjänsten” kan därmed även inrymmas skada som en arbetstagare har vållat under färden mellan två arbetsplatser. I undantagsfall kan även skada som har inträffat under resa till eller från arbetsplatsen inräknas. Detta förutsätter däremot att arbetstagaren, inom denna tidsrymd, har utträttat ett ärende inom

¹⁵⁰ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 90-91.

¹⁵¹ Prop. 1972:5 s. 481-482.

¹⁵² Bengtsson, Ullman & Unger, Allehanda om skadestånd i avtalsförhållanden, 2009, s. 24-25.

¹⁵³ Boutredningsmannens ansvar vilade däremot på ärvdabalken. Det är därför något oklart vilken räckvidd avgörandet egentligen har. Se Bengtsson, Skadestånd utom kontraktsförhållanden 1997-2000, SvJT 2002 s. 34.

ramen för sin arbetsgivares verksamhet, att skadan har uppstått i samband med transporter av redskap som används i arbetet eller att skadan annars har berott på arbetstagarens särskilda arbetsuppgifter. Det krävs däremot inte att resan inräknas i arbetstiden, eller att ersättning utgår för ärendet. Som exempel kan nämnas att en arbetstagare, oavsiktligt, vållar skada med ett arbetsredskap som har tagits med hem för att användas på en annan arbetsplats dagen därpå.¹⁵⁴

Om skadan har vållats av en arbetstagare i sin arbetsgivares lokaler, men utanför arbetstid, krävs för att principalansvar ska inträda att arbetstagaren har befunnit sig i lokalerna på grund av dennes arbetsuppgifter och inte för egen räkning.¹⁵⁵ I NJA 1948 s. 262 blev en arbetsgivare ersättningsskyldig för personskada som vårdslöst hade vållats av en arbetstagare på arbetsplatsen, men utanför dennes arbetstid, då handlingen ansågs ha en nära sammankoppling med arbetet. Detta rättsfall belyser att en skadevållande handling således kan vara begången ”i tjänsten”, trots att skadan inträffade utanför den ordinarie arbetstiden.

Om skadan har uppkommit under arbetstid, men utanför arbetslokalerna, krävs ett närmare samband mellan den skadevållande handlingen och arbetstagarens arbetsuppgifter. Om ett sådant samband är påvisbart kan ansvar därmed inträda även om handlingen inte har utgjort ett direkt led i arbetet.¹⁵⁶ Om en arbetstagare, under arbetstiden, har vållat skada genom ett helt oberäkneligt agerande utanför arbetets ram föranleder det däremot inte principalansvar, särskilt inte om arbetet har utförts på en annan plats än arbetsgivarens lokaler.¹⁵⁷

Skador som har vållats utanför själva arbetsuppgiften får en arbetstagare själv svara för. Principalansvaret omfattar således, som huvudregel, inte skador som en arbetstagare har varit vållande till på sin fritid, även om verktyg eller redskap tillhörande arbetsgivaren har använts vid handlingen. För medhjälpare likställda med arbetstagare, enligt 6 kap. 5 § SkL, ansvarar arbetsgivaren därtill enbart om skadan har ett direkt samband med själva arbetsuppgiften. Förklaringen till detta är att en arbetsgivare vanligen inte har samma möjlighet att bestämma över en medhjälpare handlingar som över en arbetstages.¹⁵⁸

¹⁵⁴ Prop. 1972:5 s. 479-481, SOU 1964:31 s. 76-77 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 92.

¹⁵⁵ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 91.

¹⁵⁶ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 91.

¹⁵⁷ Bengtsson, 1994, s. 28.

¹⁵⁸ SOU 1964:31 s. 76, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 92 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 161.

3.4.2 Undantagssituationer

3.4.2.1 Uppsåtliga och brottsliga handlingar

Om principalansvaret undantagslöst skulle utvidgas till att även omfatta uppsåtliga och brottsliga handlingar en arbetstagare begått, under eller i nära anslutning till arbetet, skulle det ofta kunna leda till obilliga följder för arbetsgivaren. Ansvar för dessa handlingar ska därför hanteras med viss försiktighet. Förutom att handlingen ska ha ett funktionellt samband med tjänsten, krävs även att det rör sig om en risk som framstår som i någon mån beräknelig och inte helt onormal för verksamheten eller för de arbetsuppgifter som orsakat skadan. Det bör utredas om arbetet i sig har gett arbetstagaren särskilda möjligheter att genomföra brottet. Det krävs att det till väsentlig del är på grund av anställningen, eller de tilldelade arbetsuppgifterna, som skadan har vållats. Under förutsättning att det finns en anknytning mellan den skadevållande handlingen och arbetsgivarens verksamhet, har en arbetsgivare således ett omfattande ansvar även för handlingar som vanligtvis ligger utanför en arbetstagares egentliga arbetsuppgifter. Som exempel kan nämnas att en arbetsgivare kan ansvara för stölder som genomförs av en arbetstagare på arbetsplatsen och under arbetstid. Ansvar bör däremot inte inträda om en arbetstagare begår stöld på fritiden eller misshandlar en utomstående person i samband med ett privat gräl, oavsett om brottet har underlättats av arbetstagarens arbetsuppgifter.¹⁵⁹

En annan faktor som kan påverka om den skadevållande handlingen faller inom eller utanför tjänsten är den uppkomna skadetyper. För person- och sakskador är det funktionella sambandet mellan arbetsuppgifterna och den skadevållande handlingen och arbetsgivarens möjligheter att förhindra skador av stor betydelse vid bedömningen. För rena förmögenhetsskador fordras däremot att arbetsgivaren har haft, eller borde ha haft, kännedom om arbetstagarens brottsliga verksamhet för att handlingen ska räknas som utförd i tjänsten. Principalansvar åläggs således med viss försiktighet för denna skadetyper.¹⁶⁰ I utomobligatoriska förhållanden anses vanligen inte principalansvar föreligga för ren förmögenhetsskada. Det saknas oftast samband mellan den skadevållande handlingen och arbetstagarens tjänst, samtidigt som en arbetsgivares övervakningsmöjligheter vanligen är begränsade. Principalansvar för ren förmögenhetsskada kan inträda om en arbetstagare har begått den skadevållande handlingen i samband med utförandet av sina arbetsuppgifter och möjligen även i arbetsgivarens intresse. Om skadan däremot endast har vållats i anslutning till arbetsuppgifterna, då arbetstagaren har utnyttjat sin ställning i företaget för att begå brottet, är det inte lika säkert att arbetsgivaren kommer att bli ersättningsskyldig.¹⁶¹

¹⁵⁹ Prop. 1972:5 s. 480 och 482, SOU 1964:31 s. 77, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 92 och Bengtsson, 1994, s. 28

¹⁶⁰ Källström & Malmberg, 2010, s. 53. Se även NJA 2000 s. 380 och NJA 2000 s. 639.

¹⁶¹ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 94-95. Se även NJA 2000 s. 380.

Några rättsfall som belyser problematiken med uppsåtliga och brottsliga handlingar är NJA 1960 s. 644, RFS 2003:25 och NJA 2000 s. 380. I NJA 1960 s. 644 hade några arbetstagare stulit egendom från en kontraktspart till sin arbetsgivare. HD fastslog att principalansvar förelåg i fallet. Tillgreppen hade haft ett nära samband med utförandet av det uppdrag som förelåg mellan de båda bolagen och stölderna hade begåtts av arbetstagarna i anslutning till utövandet av deras arbetsuppgifter. Inbrottet i kontraktpartens lagerlokal hade dessutom möjliggjorts med hjälp av nyckel som enligt överenskommelse förvarades hos arbetstagarnas arbetsgivare. I RFS 2003:25 blev en arbetsgivare ersättningsskyldig för personskada sedan ordningsvakter, anställda av denne, i tjänsten misshandlat en omhändertagen person.

I NJA 2000 s. 380 hade en biträdande jurist vid en advokatbyrå gjort sig skyldig till bedrägeri mot ett lånebolag genom att falskeligen utnyttja en klients namn till att uppta ett lån. Ren förmögenhetsskada hade uppstått för lånebolaget eftersom beloppet inte kunde betalats tillbaka. HD betonade att brottet förutsatte ett anställningsförhållande hos advokatbyrån för att kunna genomföras. En av byråns klienters namn utnyttjades och handlingar uppkomna vid ett uppdrag mellan klienten och advokatbyrån användes. Juristen tog dessutom emot lånebolagets representant i byråns lokaler. Det förelåg däremot inte ett klientförhållande, eller annat avtalsförhållande, mellan lånebolaget och advokatbyrån. Det var även arbetstagaren som, utan sin arbetsgivares vetskap eller för dennes räkning, hade tagit kontakt med lånebolaget. Advokatbyrån hade inte alls vetskap om arbetstagarens handlande. De handlingar som användes för att uppta lånet var förfalskade och advokatbyråns möjligheter att övervaka arbetstagaren och förebygga brottet var i praktiken små. Brottet ansågs sammantaget inte ha ett sådant nära samband med anställningen att det hade vållats i tjänsten och principalansvar utgick inte. Enligt Bengtsson stämmer HD:s uttalanden, om att det för ren förmögenhetsskada krävs ett närmare samband med tjänsten än för andra skadetyper för att principalansvar ska utgå, väl med motiven till SkL.¹⁶² Kleineman anser däremot att principalansvar borde ha förelegat, under förutsättning att den skadelidande uppfattade det som och satt tillit till att arbetstagaren handlade i tjänsten och det funnits fog för en sådan uppfattning.¹⁶³

Med hänsyn till utgången i målen NJA 2000 s. 380 och NJA 2000 s. 639,¹⁶⁴ klargörs att en arbetsgivares kontrollmöjligheter kan ha betydelse för om principalansvar anses vara för handen. Detta gäller om skadan har vållats utom arbetstid eller utanför arbetsplatsen och om det rör sig om en brottslig handling. Vilka möjligheter en arbetsgivare har att kontrollera arbetet har däremot inte någon generell betydelse.¹⁶⁵

¹⁶² Bengtsson, SvJT 2002 s. 34.

¹⁶³ Kleineman, Arbetsgivarnas s.k. principalansvar – två nya avgöranden i HD, JT 2000/01 s. 920 ff.

¹⁶⁴ Se kap. 3.4.1.

¹⁶⁵ Kleineman, JT 2000/01 s. 927.

Slutligen är principalansvar förmodligen uteslutet vid uppsåtliga brott om den skadevållande handlingen har begåtts av någon som i enlighet med 6 kap. 5 § SkL enbart likställs med arbetstagare i skadeståndsrättsligt hänseende och det således inte föreligger ett anställningsförhållande.¹⁶⁶

3.4.2.2 Abnormhandlingar

Vissa uppsåtliga handlingar som har företagits av en arbetstagare i tjänsten och har ett visst tidsmässigt eller praktiskt samband med arbetstagarens arbetsuppgifter, kan ligga så pass långt utanför vad en arbetsgivare skäligen bör ta i beräkning, med hänsyn till verksamhetens eller arbetsuppgifternas art, att de inte rimligen bör framkalla principalansvar. Exempel på sådana abnormhandlingar kan vara sabotage, eller om en arbetstagare i sinnesförvirring tar livet av någon annan. Sambandet mellan handlingen och skadan ska i dessa fall bedömas efter grunder liknande den för adekvat kausalitet. Det ska, i ett första steg, utredas om skadan är en adekvat följd av arbetstagarens handlande och i ett andra steg, om handlingen trots att den är utförd i tjänsten i sig är så extraordinär att ansvar inte bör kunna utkrävas av arbetsgivaren.¹⁶⁷ I praktiken bör dessa undantagssituationer innebära att domstolarna, för att komma fram till ett vettigt resultat, får fingera att den skadevållande handlingen inte har skett i tjänsten även om så är fallet.¹⁶⁸

Principalansvar inträder för abnormhandlingar endast om den skadevållande handlingen har ett mycket nära funktionellt samband med arbetstagarens befattning i företaget och handlingen, på grund av särskilda förhållanden, kunnat tas i beräkning av arbetsgivaren. Exempel på detta kan vara en nattvakt som av rädsla skjuter ner en inkräktare på ett fabriksområde. Det uppställs däremot inget krav på att skadan ska ha vållats uppsåtligen av arbetstagaren för att principalansvar inte ska inträda. Om den skadevållande handlingen har begåtts i ett förvirringstillstånd, eller i en liknande situation, kan det föreligga så exceptionella omständigheter i fallet att handlingen inte rimligen kan anses vara begången i tjänsten.¹⁶⁹

¹⁶⁶ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 92.

¹⁶⁷ Prop. 1972:5 s. 470-471 och 482 och SOU 1964:31 s. 78-79.

¹⁶⁸ Karlgren, 1972, s. 128.

¹⁶⁹ Prop. 1972:5 s. 482-483 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 93.

4 Jämkning av skadestånd

4.1 Jämkning enligt 3 kap. 6 § 1 st. SkL

4.1.1 Allmänt

Huvudregeln inom skadeståndsrätten är att den som är ansvarig för en skada ska ersätta den fullt ut. Undantag förekommer genom att beloppet på särskilda grunder kan sättas ner.¹⁷⁰ I 3 kap. 6 § 1 st. SkL stadgas att ersättning för sakskada, som en arbetsgivare i enlighet med principalansvaret i 3 kap. 1 § SkL är skyldig att utge, kan jämkas genom en skälighetsbedömning med hänsyn till föreliggande försäkringar eller försäkringsmöjligheter. Denna jämningsmöjlighet är inte tillämplig om arbetsgivaren ansvarar genom eget vållande, eller om skadan täcks av en ansvarsförsäkring.¹⁷¹

Omfattande saksador bör, i största möjliga utsträckning, täckas genom frivillig försäkring på den skadelidandes sida. Såvida inte regresskrav kan framställas mot ett försäkringsbolag som har beviljat ansvarsförsäkring, eller mot en självförsäkrare, är skadeståndsanspråket även tänkt att stanna där.¹⁷² Jämningsregeln är därmed utformad så att skadestånd för saksador, i vart fall delvis, ska stanna på försäkringsbolagen och inte på arbetsgivaren. Den del av ersättningen som skulle överstiga ansvarsförsäkringen, eller vad en sådan försäkring hade kunnat täcka, ska inte kunna krävas åter av arbetsgivaren, oavsett vad som inbördes har avtalats mellan arbetsgivaren och försäkringsbolaget.¹⁷³

Tillämpligheten av jämningsregeln i 3 kap. 6 § 1 st. SkL är i praktiken något begränsad, då skadestånd även kan sänkas enligt den allmänna jämningsregeln i 6 kap. 2 § SkL om beloppet är oskäligt betungande för den skadeståndsskyldige att utge.¹⁷⁴ Dessa båda jämningsregler kan även tillämpas tillsammans, om skadeståndet trots jämkning enligt 3 kap. 6 § 1 st. SkL skulle vara oskäligt betungande för den skadeståndsskyldige.¹⁷⁵

För skador vållade i kontraktsförhållanden kan jämkning, enligt 3 kap. 6 § 1 st. SkL, framförallt beviljas om skadan har uppstått till följd av åsidosättande av någon biförpliktelse i avtalet, eller om det inte rör sig om ett affärsmässigt åtagande. Avtalsparter har vanligtvis, för kontraktsmässiga huvudförpliktelser, räknat med att arbetsgivaren ska bära risker av detta slag och möjligen även kalkylerat med detta i priset. Jämkning i sådana fall

¹⁷⁰ Se 3 kap. 6 §, 6 kap. 1 § och 6 kap. 2 § SkL. Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 132.

¹⁷¹ Prop. 1972:5 s. 531-532.

¹⁷² Bengtsson, 1982, s. 225.

¹⁷³ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 133.

¹⁷⁴ Agell, Skadeståndsansvaret vid obehöriga förfoganden över annans egendom, 1984, s.

41.

¹⁷⁵ Prop. 1972:5 s. 539 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 136.

skulle kunna leda till en riskfördelning som strider mot avtalets förutsättningar eller grunderna för de avtalsrättsliga regler som gäller för kontraktet. En överenskommen riskfördelning mellan parterna bör därför inte kunna rubbas genom jämningsregeln i 3 kap. 6 § 1 st. SkL.¹⁷⁶

Graden av vållande hos arbetstagaren ska inte påverka jämningsmöjligheten, oavsett om skadan har uppkommit i ett inom- eller utomobligatoriskt förhållande.¹⁷⁷ I NJA 1996 s. 118 beviljade HD jämkning ner till maximibeloppet enligt föreliggande ansvarsförsäkring, detta trots att arbetstagaren varit grovt vållande till skadan, då omfattningen av ansvarsförsäkringen inte frångick från vad som ansågs höra till god ordning att teckna i arbetsgivarens verksamhet.

4.1.2 Lösningsschema för tillämpning av 3 kap. 6 § 1 st. SkL

Det måste vid tillämpningen av 3 kap. 6 § 1 st. SkL beaktas om det är den skadelidande själv eller ett försäkringsbolag som riktar anspråk mot den skadeståndsskyldige arbetsgivaren samt göras åtskillnad mellan skadeståndskrav från olika kategorier skadelidande respektive ansvar för olika kategorier arbetsgivare.¹⁷⁸

4.1.2.1 Regresskrav framställs av ett försäkringsbolag mot den skadeståndsskyldige arbetsgivaren

4.1.2.1.1 Om ansvarsförsäkring finns hos arbetsgivaren

Om arbetsgivaren har ansvarsförsäkring som omfattar skadan bör jämkning inte medges för den del som täcks av försäkringen, såvida försäkringsbeloppet inte är lägre än vad som anses vara brukligt inom arbetsgivarens bransch. Jämkning kommer att beviljas för den del som går utöver ansvarsförsäkringen. Regresskrav framställs däremot sällan mellan försäkringsbolag, då dessa vanligen genom regressöverenskommelser har avtalat om inskränkning av sin regressrätt.¹⁷⁹

4.1.2.1.2 Om arbetsgivaren är självförsäkrare

Det kan allmänt krävas att större företag tecknar ansvarsförsäkring som täcker även betydande belopp. Om arbetsgivaren är självförsäkrare kommer nedsättning därför inte att beviljas för den del som skulle ha täckts av en vanligt förekommande ansvarsförsäkring i en verksamhet av liknande slag. Regresskrav kommer därmed att beviljas upp till det normala försäkringsbeloppet vid sådan försäkring. Jämningsfrågan avgörs i princip

¹⁷⁶ Prop. 1972:5 s. 235-236 och 540 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 136.

¹⁷⁷ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 133-134.

¹⁷⁸ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 134-136.

¹⁷⁹ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 134-135. Se även NJA 1996 s. 118.

som om försäkring hade tecknats och arbetsgivaren hade skaffat det bästa försäkringsskydd som varit möjligt att teckna för risken.¹⁸⁰

4.1.2.1.3 Om ansvarsförsäkring finns hos arbetsgivaren, men skadan inte omfattas av försäkringsskyddet

Om skadan inte omfattas av en tecknad ansvarsförsäkring, på grund av en undantagsbestämmelse i villkoren till försäkringen, får särskilt beaktas om arbetsgivaren har haft anledning att förutsätta att den uppkomna skadevållande handlingen skulle inträffa. Om särskild anledning inte har funnits bör jämkning inte uteslutas, även om försäkringen hade kunnat utvidgas till att omfatta även denna risk. Är omfattningen av ansvarsförsäkringen ordinär i arbetsgivarens verksamhetsområde, men följderna av den uppkomna skadan har blivit långt mer omfattande än vad försäkringen täcker, bör jämkning likaså kunna beviljas.¹⁸¹

I RFS 2004:32 uppkom frågan om jämkning av skadestånd sedan ersättning inte utgått ur en ansvarsförsäkring på grund av ett undantagsvillkor i avtalet. Eftersom ansvarsförsäkringens omfattning var allmän för branschen jämkades ersättningen ner till noll. Skadan fick istället täckas av den skadelidandes objektförsäkring.

4.1.2.1.4 Om arbetsgivaren har försummat att teckna ansvarsförsäkring

Om arbetsgivaren har försummat att teckna ansvarsförsäkring och det inte rör sig om en självförsäkrare, bör domstolen även kunna beakta om det är naturligt i arbetsgivarens verksamhet att teckna en sådan försäkring i en motsvarande situation. Det bör vidare beaktas om det, i enlighet med god ordning i fråga om försäkringsskydd, kan krävas att arbetsgivaren försäkrat sig. Hänsyn ska tas till om arbetsgivaren hade kunnat teckna en ansvarsförsäkring och om underlåtenheten att göra så är ursäktlig. Möjligheten att jämka skadeståndet ska inte användas så att en arbetsgivare som underlåter att teckna ansvarsförsäkring premieras. Har en arbetsgivare tydligt försummat att teckna ansvarsförsäkring kommer regresskrav därför att bifallas upp till det belopp som en ansvarsförsäkring skulle ha täckt. Om försäkring däremot inte har tecknats på grund av tillfälligt förbiseende eller misstag av arbetsgivaren, påverkas inte möjligheten att få skadeståndet jämkat. Det är bara i undantagsfall som frånvaron av ett normalt försäkringsskydd kan betraktas som ursäktlig. Om försäkringen inte blivit förnyad på grund av missförstånd, från en anställd eller från försäkringsbolagets sida, finns anledning för domstolen att bevilja jämkning. Om skadan inte hade täckts av en vanlig ansvarsförsäkring kan det även finnas skäl att bevilja jämkning.¹⁸²

¹⁸⁰ Prop. 1972:5 s. 537, SOU 1964:31 s. 86 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 135.

¹⁸¹ Prop. 1972:5 s. 533-534 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 135.

¹⁸² Prop. 1972:5 s. 228, 232, 533 och 538, SOU 1964:31 s. 86 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 133 och 135.

4.1.2.1.5 Om arbetsgivaren är oförsäkrad

Om det rör sig om en annan oförsäkrad arbetsgivare, som varken är självförsäkrare eller bort försäkra sig, kan ersättningskravet i vissa fall helt falla bort.¹⁸³ Då principalansvaret omfattar alla arbetsgivare, även de i rent privata förhållanden och de som driver en icke-ekonomisk verksamhet där det inte är lika vanligt förekommande att ansvarsförsäkring tecknas, kan fullt skadestånd utan möjlighet till jämkning i vissa fall leda till en oskälig ekonomisk belastning.¹⁸⁴ Att arbetsgivaren driver ett mindre företag är inte en tillräcklig faktor för att jämkning ska beviljas vid underlåtenhet att teckna försäkring. I verksamheter med helt obetydliga skaderisker och där arbetet i allmänhet utförs av företagaren ensam, exempelvis för mindre jordbruk, kan skäl däremot finnas att inte ställa lika höga krav på försäkringsskydd. För privatpersoner ska underlåtenhet att teckna försäkring i ännu lägre grad utesluta möjlighet till jämkning. En prövning måste göras utifrån hur starka skäl som funnits att teckna en försäkring, vilket bland annat kan påverkas av hur ofta privatpersonen har arbetstagare anställda i sin tjänst.¹⁸⁵

4.1.2.2 Skadeståndskrav framställs direkt av den skadelidande

4.1.2.2.1 Om den skadelidande är självförsäkrare

Under förutsättning att objektförsäkring hade kunnat tecknas för den uppkomna skadan, leder det för den skadelidande till samma utgång som för försäkringsbolaget enligt ovan nämnda typsituationer.¹⁸⁶ Vilken kategori arbetsgivaren tillhör ska alltså beaktas även vid direktkrav från den skadelidande. Eventuell jämkning av skadeståndet avgörs enligt samma principer som hade varit gällande vid regresskrav från ett försäkringsbolag. Vid jämningsfrågan behandlas den skadelidande som om denne hade tecknat försäkring och skaffat det bästa försäkringsskydd som varit möjligt att teckna. Om den skadelidande inte hade kunnat försäkra sig mot skadan kommer däremot fullt skadestånd troligtvis att utgå.¹⁸⁷

4.1.2.2.2 Om den skadelidande har försummat att teckna försäkring

Om den skadelidande har försummat att hålla sådant försäkringsskydd för den uppkomna skadan vilket vanligen kan krävas av någon i denna verksamhet, leder det till samma resultat som för försäkringsbolaget enligt ovan nämnda typsituationer.¹⁸⁸ Det kan exempelvis röra sig om försummelse för den skadelidande att teckna brandförsäkring av byggnad, maskinförsäkring eller vagnskadeförsäkring. Även för en försumlig

¹⁸³ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 135.

¹⁸⁴ Prop. 1972:5 s. 226-227.

¹⁸⁵ Prop. 1972:5 s. 533 och SOU 1964:31 s. 86.

¹⁸⁶ Se kap. 4.1.2.1.

¹⁸⁷ Prop. 1972:5 s. 538 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 135-136.

¹⁸⁸ Se kap. 4.1.2.1.

skadelidande kommer alltså jämningsfrågan att avgöras enligt samma principer som vid regresskrav från ett försäkringsbolag.¹⁸⁹ Det är tänkt att den skadelidande ska räkna med att sakskada kan orsakas av utomstående och på förhand och genom egen bekostnad därför skydda sig med försäkring. Om så inte görs kan den skadelidande själv tvingas att stå för, i vart fall en del av, förlusten.¹⁹⁰

4.1.2.2.3 Om den skadelidande är oförsäkrad

Om det rör sig om en annan oförsäkrad skadelidande, som varken är självförsäkrare eller har försummat att teckna försäkring, kommer jämkning inte att medges för arbetsgivaren. Det handlar alltså om en skadelidande som det inte kan krävas att objektförsäkring hade tecknats av. Jämningsregeln i 3 kap. 6 § 1 st. SkL är i sådana fall inte tillämplig.¹⁹¹

4.2 Jämkning enligt 6 kap. 1 § 2 st. SkL

4.2.1 Allmänt

Skadestånd för sakskada och ren förmögenhetsskada kan även jämkas i enlighet med 6 kap. 1 § 2 st. SkL, om någon på den skadelidandes sida har varit medvållande till skadan. Denna bestämmelse blir, för principalansvarets del, aktuell om tredje man vållar en arbetsgivare skada samtidigt som en arbetstagare, i tjänsten hos arbetsgivaren, är medvållande till skadans uppkomst. Det föreligger i sådana fall passiv identifikation.¹⁹² Detta innebär att arbetsgivaren tillräknas arbetstagarens vållande och erhåller ett jämkat skadestånd från tredje man på samma sätt som om medvållande kan tillräknas arbetsgivaren själv.¹⁹³ Vid passiv identifikation är alltså arbetsgivaren, till skillnad från vid aktiv identifikation, den skadelidande parten. I motsats till jämningsregeln i 3 kap. 6 § 1 st. SkL, som är en regel som lättar arbetsgivarens börda av att utge skadestånd, är bestämmelsen i 6 kap. 1 § 2 st. SkL till arbetsgivarens nackdel. Den minskar den ersättning som arbetsgivaren annars skulle kunna utfå från tredje man. Passiv identifikation utvidgar således omfattningen av principalansvaret. Vid passiv identifikation kommer skadeståndet i enlighet med 6 kap. 1 § 3 st. SkL att jämkas efter en skälighetsbedömning, med hänsyn tagen till graden av vållande och övriga omständigheter.

Likt principalansvar enligt 3 kap. 1 § SkL, tillräknas arbetsgivaren vid passiv identifikation vårdslöshet hos alla sina arbetstagare och förmodligen även medhjälpare likställda med arbetstagare enligt 6 kap. 5 § SkL. Det bör

¹⁸⁹ Prop. 1972:5 s. 538 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 136.

¹⁹⁰ Karlgren, 1972, s. 129 och Bengtsson, 1982, s. 226.

¹⁹¹ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 136.

¹⁹² Termen passiv identifikation ska ses i kontrast till aktiv identifikation, vilket principalansvaret i enlighet med 3 kap. 1 § SkL även kallas för. Se exempelvis prop. 1972:5 s. 582 och Dufwa, Flera skadeståndsskyldiga, 1993, s. 1456.

¹⁹³ Prop. 1972:5 s. 582 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 230-231.

däremot vid passiv identifikation ställas högre krav på samband mellan medhjälparens arbetsuppgifter och den skadevållande handlingen än vid aktiv identifikation.¹⁹⁴

Hur långt bestämmelsen om passiv identifikation kan sträckas har överlämnats åt rättspraxis att avgöra. Det finns inte många rättsfall som belyser principens omfattning¹⁹⁵, men klarlagt är i varje fall att passiv identifikation som huvudregel ska tillämpas i samma utsträckning som aktiv identifikation. I undantagsfall kan den däremot gå längre, framförallt om den skadade egendomen har anförtrotts åt tredje man som har handlat ungefär som om denne själv har varit ägare till egendomen.¹⁹⁶ Passiv identifikation bör sannolikt drabba en arbetsgivare hårdare än aktiv identifikation, då möjligheterna vanligen är sämre för en arbetsgivare att med hjälp av försäkring kunna täcka förlusterna vid passiv identifikation.¹⁹⁷

4.2.2 Kritik mot regeln om passiv identifikation

Det har i doktrin framförts viss kritik mot regeln om passiv identifikation. Bengtsson anser att de skäl som vanligen åberopas till stöd för aktiv identifikation enligt 3 kap. 1 § SkL inte kan anföras för att på liknande sätt gynna de skadeståndsskyldiga vid passiv identifikation. Om en arbetstagar har medverkat till en skada på sin arbetsgivares egendom, genom ett handlande som klart strider mot arbetsgivarens önskemål, saknas tillräckliga skäl att åberopa förekomsten av samhörighet och intressegemenskap mellan arbetsgivaren och arbetstagar som stöd för att ge principalansvaret en ytterligare vidsträckt betydelse. Detta gäller i synnerhet om en arbetstagar har varit medvållande till skadan genom en brottslig handling, eller om en arbetstagar handlande helt faller utanför vad arbetsgivaren kunnat vänta sig. Exempel på detta är om arbetstagar handlande riktar sig direkt mot arbetsgivaren och om det inte enbart rör sig om försummelse att tillvarata arbetsgivarens intresse. För medhjälpare, likställda med arbetstagar i enlighet med 6 kap. 5 § SkL, bör därtill ännu högre krav ställas på sambandet mellan skadan och arbetsuppgifterna för att arbetsgivaren ska tvingas svara för passiv identifikation. Sammantaget anser Bengtsson istället att ett solidariskt betalningsansvar, i enlighet med 4 kap. 1 § SkL, bör aktualiseras för arbetstagar och tredje man.¹⁹⁸

Dufwa anser, i motsats till Bengtsson, att flera av de skäl som motiverade det utvidgade principalansvaret, enligt 3 kap. 1 § SkL, även gäller för passiv identifikation och att en arbetstagar eget ansvar därför bör lindras. Dufwa framlyfter att en arbetsgivare vanligen har större möjligheter än en

¹⁹⁴ Prop. 1972:5 s. 587 och Bengtsson, 1982, s. 146.

¹⁹⁵ Ett rättsfall som finns är däremot NJA 1955 s. 102, där ett skadeståndsbelopp nedsattes till noll, med hänsyn till medvållande av en arbetstagar tillhörig den skadelidande.

¹⁹⁶ Prop. 1972:5 s. 582-583 och 587, Bengtsson, 1982, s. 147-148 och Hellner & Radetzki, 2010, s. 231.

¹⁹⁷ Dufwa, 1993, s. 1456.

¹⁹⁸ Bengtsson, 1982, s. 154-155.

arbetstagare att skydda sig genom försäkring. Om passiv identifikation överhuvudtaget ska finnas saknas det, enligt Dufwa, anledning att inte, som utgångspunkt, ge principen ungefär samma innebörd som aktiv identifikation. Om omfattningen av passiv identifikation bedöms vara för långtgående bör det istället övervägas att inskränka omfattningen av den aktiva identifikationen. Detta innebär inte att passiv identifikation ska tillämpas i samma utsträckning som aktiv identifikation. I vissa fall bör passiv identifikation inte tillåtas förekomma, trots att aktiv identifikation hade gällt under liknande omständigheter. Vilka dessa fall är utvecklas däremot inte av Dufwa.¹⁹⁹

¹⁹⁹ Dufwa, 1993, s. 1457-1458.

5 Arbetstagares skadeståndsansvar

5.1 Allmänt

Som framgått ovan har arbetsgivare ett långtgående skadeståndsrättsligt ansvar för skador som dennes arbetstagare har vållat i tjänsten. Av 4 kap. 1 § SkL framgår emellertid att en arbetstagare, under vissa omständigheter, kan bli skadeståndsansvarig för den skadevällande handlingen. För att så ska ske krävs att synnerliga skäl föreligger, med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intressen och övriga omständigheter.

Genom 4 kap. 1 § SkL kan alltså den skadeståndsskyldighet som annars skulle föreligga för arbetsgivaren antingen upphävas eller begränsas. Bestämmelsen är därför en variant av en jämningsregel för arbetsgivaren snarare än en spärregel.²⁰⁰ Från den skadeståndsskyldighet som annars skulle läggas på arbetsgivaren kan hela eller delar av ansvaret, i mån av synnerliga skäl, falla på arbetstagaren.

4 kap. 1 § SkL är ett viktigt komplement till principalansvaret i 3 kap. 1 § SkL.²⁰¹ Likt 3 kap. 1 § SkL, har även 4 kap. 1 § SkL ingen självständig betydelse, utan förutsätter för att bli tillämplig att arbetstagaren även är ansvarig för skada enligt någon annan skadeståndsrättslig regel.²⁰² Den kan användas på alla skadetyper, både i inom- och utomobligatoriska förhållanden. Den utnyttjas däremot främst i kontraktsförhållanden.²⁰³ Vidare kan den tillämpas tillsammans med regeln om jämkning av skadestånd om det föreligger medvällande på den skadelidandes sida.²⁰⁴

Skadeståndsansvar för en arbetstagare kan inträda i följande tre typsituationer. Om en arbetsgivare har utgivit skadestånd till tredje man för sin arbetstagares vållande och därefter riktar regresskrav mot arbetstagaren, när ersättningsanspråk från tredje man riktas direkt mot en arbetstagare samt om en arbetstagare har vållat sin arbetsgivare skada och krävs på ersättning för detta.²⁰⁵ I detta arbete ska enbart de två första omständigheterna belysas. I dessa båda fall tillämpas bestämmelsen på i princip samma sätt, bortsett från att det vid direktkrav från tredje man inte tas hänsyn till omständigheter som uteslutande har avseende på det inbördes förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, exempelvis särskilda åtaganden i

²⁰⁰ Sigeman, 2000, s. 464.

²⁰¹ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 149.

²⁰² Sigeman, 2000, s. 464.

²⁰³ Prop. 1972:5 s. 556-557, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 149 och Sigeman, 2000, s. 465.

²⁰⁴ Prop. 1972:5 s. 586.

²⁰⁵ Prop. 1972:5 s. 553.

tjänsteavtalet. Den skadelidandes förhållande kan även tillmätas större betydelse vid direktkrav mot en arbetstagare.²⁰⁶

Det finns relativt få rättsfall som aktualiserar en arbetstagares personliga skadeståndsansvar. Anledningen till att arbetsgivare ogärna väljer att rikta anspråk mot arbetstagare under en bestående anställning kan vara att de inte vill riskera att försämra framtida samarbete. Det är inte heller särskilt vanligt förekommande att ansvar utkrävs i samband med att en anställning upphör. Om en arbetstagare missköter sitt arbete och vållar skador är arbetsgivaren vanligen mer angelägen att påvisa rättslig grund för uppsägning och således att se till att anställningen upphör. Skadeståndsanspråk kan därför lätt bli en prioriterad fråga och mindre betydelsefull för arbetsgivaren.²⁰⁷

Det är även ovanligt att någon annan än en arbetsgivare riktar skadeståndskrav mot en arbetstagare.²⁰⁸ Om en arbetstagare däremot har utgett skadestånd, vid direktanspråk från tredje man, kan vad som har erlagts återkrävas av arbetsgivaren, upp till vad som enligt principalansvaret slutligt ska stanna på arbetsgivaren. Arbetstagaren kan däremot inte få tillbaka mer än vad arbetsgivaren själv skulle ha varit tvingad att utge till den skadelidande. Jämningsreglerna kan således påverka hur stor del av ersättningen som en arbetstagare har rätt att utfå. Likaså kan invändningar, vilka en arbetsgivare hade kunnat göra vid ersättningsanspråk från den skadelidande, även göras gällande mot arbetstagaren. Detta oavsett vilka eventuella medgivanden arbetstagaren har gjort till den skadelidande. Exempel på detta kan vara preskriptionsinvändningar.²⁰⁹

5.2 Förutsättningar för ansvar

Arbetstagarens skadeståndsrättsliga ansvar är genom 3 kap. 1 § och 4 kap. 1 § SkL starkt begränsat.²¹⁰ Det ska föreligga positiva skäl för att en arbetstagare ska blir ersättningsskyldig.²¹¹ Ersättning ska inte kunna krävas ”vid normal, någorlunda ursäktlig oförsiktighet eller obetänksamhet”.²¹² En arbetstagare kan således vanligen vara vårdslöst vållande till en skada utan att för den skull behöva riskera att utge ersättning.²¹³ Då arbetsgivare dessutom i regel tecknar ansvarsförsäkring, eller annars är självförsäkrare, är det enbart i undantagsfall som en arbetstagare åläggs ett personligt ansvar. Det råder snarare en presumtion för att så inte ska vara fallet. Detta gäller framförallt vid personskador, då den skadelidande genom exempelvis socialförsäkring och trygghetsförsäkring redan erhåller ett så pass heltäckande ersättningskydd att skadestånd vanligen inte behöver

²⁰⁶ Prop. 1972:5 s. 561 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 159.

²⁰⁷ Sigeman, 2000, s. 461.

²⁰⁸ Sigeman, 2000, s. 469.

²⁰⁹ Prop. 1972:5 s. 562-563 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 160.

²¹⁰ Prop. 1972:5 s. 469.

²¹¹ SOU 1964:31 s. 90.

²¹² Bengtsson, 1994, s. 25-26.

²¹³ Karlgren, 1972, s. 130.

utkrävas.²¹⁴ I praktiken är en arbetstagare enbart ansvarig mot tredje man om arbetsgivaren inte har tecknat en ansvarsförsäkring, som täcker den uppkomna skadan, och inte heller har ekonomiska medel att kunna utge skadestånd.²¹⁵

Bara det faktum att arbetsgivaren helt eller delvis inte kan utge ersättning medför inte i sig att arbetstagaren ska bli ansvarig.²¹⁶ En skälighetsbedömning görs i fallet, efter principer som är mycket fördelaktiga för arbetstagaren.²¹⁷ Om det exempelvis rör sig om en engångsförseelse, som har vållats av arbetstagaren genom normalt slarv, bör ansvaret slutligt falla på arbetsgivaren. Om det däremot rör sig om upprepat slarv är möjligheten större att ålägga arbetstagaren ansvar.²¹⁸

5.2.1 Handlingens beskaffenhet

Under kriteriet ”handlingens beskaffenhet” är först och främst graden av arbetstagarens vållande en viktig faktor. Har arbetstagaren vållat skadan uppsåtligen, eller genom grov vårdslöshet, föreligger vanligen synnerliga skäl att ålägga arbetstagaren ett personligt ansvar. Det finns åtminstone starkt preventiva skäl att i dessa fall bedöma arbetstagaren strängare än vid lägre grad av vållande. En arbetstages ansvar för uppsåtliga eller grovt vårdslösa brott, eller för vållande som har skett i berusat tillstånd, bör däremot i vissa fall kunna begränsas eller till och med helt falla bort. Det bör likaså inte uteslutas att även lindrigt vållande under vissa omständigheter, exempelvis med beaktande av arbetstagarens ställning i företaget eller ekonomiska förhållanden, kan leda till att ansvaret helt eller delvis faller på arbetstagaren. Det är således inte ens i dessa fall givet att arbetstagaren bör ansvara för hela den uppkomna skadan.²¹⁹

En arbetstagare kan, i enlighet med 6 kap. 2 § SkL, beviljas nedsättning av skadeståndet. Detta kan exempelvis ske om den skadevållande handlingen har medfört avsevärt mera omfattande skador än vad arbetstagaren hade kunnat räkna med. Vidare om full skadeståndsskyldighet skulle vara oskäligt betungande samt i de fall där nedsättning kan ske utan att preventionsskäl eftersätts. En annan grund kan vara att arbetsgivaren själv har medverkat till skadan genom eget vållande. Har arbetsgivaren själv medverkat till skadan bör däremot, enligt lagmotiven, den slutliga fördelningen av ansvaret ske på annat sätt än enligt principerna om solidariskt ansvar mellan flera skadevållare.²²⁰

²¹⁴ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 150-151.

²¹⁵ Prop. 1972:5 s. 561.

²¹⁶ Prop. 1972:5 s. 561-562 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 159.

²¹⁷ Bengtsson, 1994, s. 25 och Schmidt, 1994, s. 34.

²¹⁸ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 153.

²¹⁹ Prop. 1972:5 s. 409, 557 och 559, SOU 1964:31 s. 89, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 153 och Schmidt, 1994, s. 34-35.

²²⁰ Prop. 1972:5 s. 557.

Om arbetstagaren har vållat skadan genom en handling som inte har utförts för arbetsgivarens räkning, eller om arbetstagaren har utnyttjat sin anställning för privata syften, kan den för arbetstagaren viktiga begränsningen i 4 kap. 1 § SkL inte åberopas.²²¹ Andra omständigheter, som kan lindra bestämmelsens tillämpning för arbetsgivaren, kan vara att arbetstagaren genom sitt handlande har åsidosatt centrala förpliktelser i anställningsavtalet,²²² eller att arbetstagaren har anförtrotts en speciell uppgift, men svikit förtroendet. Ett exempel på den sista situationen kan vara att försumma en väktare, som har anförtrotts att bevaka ett varulager, möjliggör ett inbrott i lagret. I sådana fall kan detta leda till skyldighet för arbetstagaren att utge i vart fall viss ersättning.²²³

5.2.2 Arbetstagarens ställning

I bedömningen av arbetstagarens eventuella skadeståndsansvar ska det även beaktas om arbetstagarens ställning i företaget har medfört ett visst mått av ansvar eller förtroende i förhållande till arbetsgivaren, exempelvis om arbetstagaren tillhör drifts- eller arbetsledningen i företaget. Om så är fallet kan en strängare bedömning göras än om skadan har vållats av en anställd i icke ledande funktion. Att arbetstagaren besitter särskilda sakkunskaper inom ramen för sina arbetstuppgifter och i hög grad kan fatta självständiga beslut och själv kan påverka arbetets utförande, samtidigt som arbetsgivaren rättar sig efter arbetstagarens anvisningar, är andra faktorer som kan leda till en strängare bedömning för arbetstagaren.²²⁴ Det kan även tas hänsyn till om arbetstagaren i praktiken har varit jämställd med arbetsgivaren, eller till och med har varit den bestämmande parten i verksamheten. Har arbetstagaren ett betydande intresse och ett starkt inflytande i företaget talar det för ett strängare ansvar för arbetstagaren.²²⁵

5.2.3 Den skadelidandes intresse

Särskild hänsyn ska vid avvägningen tas till den skadelidandes behov och intresse. Om den skadelidande däremot har god ekonomi eller har, eller borde ha haft, en sedvanlig objektförsäkring, talar det emot att skadestånd ska utgå. Särskilt med tanke på att en arbetstagare i regel inte kan teckna ansvarsförsäkring.²²⁶ Om en avvägning måste göras mellan en arbetstagares behov av att undvika skadeståndsrättsligt ansvar och den skadelidandes intresse av att utfå ersättning, bör vanligen arbetstagarens skyddsbehov premieras. Så är däremot inte fallet om den skadelidandes ekonomi är

²²¹ Källström & Malmberg, 2010, s. 53.

²²² Prop. 1972:5 s. 560 och Sigeman, 2000, s. 465-466. Se även AD 2002:1.

²²³ Prop. 1972:5 s. 558 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 154.

²²⁴ Prop. 1972:5 s. 558 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 154-155.

²²⁵ Prop. 1972:5 s. 562 och SOU 1964:31 s. 90.

²²⁶ Prop. 1972:5 s. 562.

särskilt ansträngd, arbetstagarens ekonomi särskilt god eller arbetstagaren skyddas genom försäkring.²²⁷

Att ta hänsyn till den skadelidandes intresse är i första hand aktuellt vid direktkrav från tredje man, om det på grund av någon begränsning inte föreligger principalansvar, eller om arbetsgivaren är insolvent och saknar ansvarsförsäkring som kan täcka skadan.²²⁸ Är arbetsgivaren insolvent och den skadelidande inte kan få ersättning på annat håll, är risken större att arbetstagaren tvingas utge i vart fall ett visst belopp till den skadelidande.²²⁹

5.2.4 Övriga omständigheter

Under kriteriet ”övriga omständigheter” ska främst beaktas arbetsgivarens och arbetstagarens ekonomiska förhållanden. Det bör vanligtvis inte åberopas som en enskilt avgörande faktor. Men om andra synnerliga skäl föreligger, som talar för att arbetstagaren bör åläggas viss ersättningsskyldighet, kan hänsyn tas till dennes löneförmåner och ekonomi. För mindre företag och privatpersoner som tillfälligt anlitat arbetskraft, kan det finnas skäl att lägga ännu större vikt vid arbetstagarens ekonomiska förhållanden. Om arbetstagarens ekonomi är starkare än arbetsgivarens kan arbetstagaren tvingas bära en större del av skadeståndet, även om förutsättningarna i övrigt är de samma. Större hänsyn ska, i dessa fall, alltså kunna tas till privatekonomiska omständigheter.²³⁰

²²⁷ Prop. 1972:5 s. 411 och Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 160.

²²⁸ Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 159 och Sigeman, 2000, s. 466.

²²⁹ Bengtsson, 1994, s. 25.

²³⁰ Prop. 1972:5 s. 558, Bengtsson & Strömbäck, 2011, s. 155 och Sigeman, 2000, s. 466.

6 Sammanställning och analys

6.1 Inledning

Principalansvaret har länge varit ett viktigt inslag i den svenska skadeståndsrätten. Ansvarsgrundens innebörd och omfattning har däremot förändrats över tid, beroende på rådande samhällsvärderingar. Den bakomliggande problematiken med principalansvaret bottnar i svårigheten att avgöra hur ett skadeståndsrättsligt ansvar lämpligen ska fördelas. Hur stort ansvar bör en arbetsgivare rimligen ha för skador som uppkommer till följd av en anställds vållande och i vilken omfattning bör den anställde själv ansvara för skador som har vållats av denne i tjänsten? Sedan SkL:s tillkomst 1972, då principalansvaret lagstodgades, har lagstiftaren löst problemet genom att, som utgångspunkt, lägga ansvaret på arbetsgivaren. En arbetsgivare har numera ett långtgående skadeståndsrättsligt ansvar för skador vållade i sin verksamhet. Om principalansvar inte skulle inträda ansvarar arbetsgivaren likväl i flertalet fall, till följd av eget vållande med hänsyn till det sätt på vilket arbetet har bedrivits.

Värt att beakta är att SkL är dispositiv. Inskränkningar i principalansvarets omfattning kan göras genom avtal. Detta bör knappast bli aktuellt i utomobligatoriska förhållanden. Skadelidande bör i dessa fall sakna anledning att, efter skadans uppkomst, avtala bort sin rätt. I kontraktsförhållanden kan däremot möjligheten att avtala bort principalansvaret bli användbar i större utsträckning. I varje fall om parterna avtalar om ett ömsesidigt förbehåll eller om motparten får någon annan förmån i utbyte. Båda parterna skulle i sådana fall kunna tänkas dra fördel av en ansvarsfriskrivning.

För att principalansvar ska inträda ska en arbetstagare, genom fel eller försummelse i tjänsten, ha varit vållande till en skada. Innebörden av dessa rekvisit klargörs inte i lagtext, utan kräver en närmare genomgång av andra källor. Vid granskningen av dessa källor måste det uppmärksammas att principalansvarets omfattning skiljer sig starkt åt före och efter SkL:s tillkomst. Utgången i flertalet av de tvister som har uppkommit före 1972 hade med stor sannolikhet kunnat bli en annan om de förts inför domstol idag. Prejudikatvärdet är därför i flera av dessa fall starkt begränsat, men detta innebär inte att alla dessa rättsfall har spelat ut sin roll. En del överensstämmer fortfarande med gällande rätt och står sig därför än i dag.

6.2 Arbetstagarbegreppet

Principalansvaret omfattar alla renodlade arbetstagare. Undantag görs för personer i organställning, men detta saknar betydelse då de redan innefattas genom arbetsgivarens ansvar för eget vållande. Problemet kan istället vara

att avgöra om skadevållaren räknas som en arbetstagare eller som en självständig företagare. För att utreda detta används det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. Detta begrepp utgörs i sin tur av en helhetsbedömning av olika kriterier som har växt fram över tid i rättspraxis och doktrin. Det rör sig om kriterier som tyder på att ett arbetstagarförhållande föreligger. Frånvaron av dem har dock ingen utslagsgivande effekt. För principalansvarets del föreligger det emellertid vissa skillnader i arbetstagarbegreppet jämfört med arbetsrättslig lagstiftning. Detta utgörs framförallt av att medhjälpare likställda med arbetstagare i skadeståndsrättsligt hänseende även inräknas i arbetstagarbegreppet, vilka annars inte skulle omfattas. Lagstiftaren har alltså för skadeståndsrättens del valt att justera arbetstagarbegreppet något.

Arbetstagarbegreppet är invecklat och bygger på ett flertal komplicerade kriterier, vilka tillkommit genom årtionden av rättsutveckling. Det hade med stor sannolikhet underlättat om det funnits en lagstadgad definition av arbetstagarbegreppet. Ett fastläggande i lag av vilka kriterier lagstiftaren anser utgöra minsta gemensamma nämnare för en arbetstagare är en annan möjlighet. En nackdel med detta är visserligen att det skulle kunna vara enklare att, genom avtal, kringgå ett lagstadgat arbetstagarbegrepp än om begreppet även fortsättningsvis bygger på rättstillämpning. Vidare kan det vara svårt och problematiskt att genom lag skapa ett heltäckande arbetstagarbegrepp. Viss utfyllnad skulle likväl behöva göras genom rättstillämpning. Ett lagstadgat arbetstagarbegrepp skulle även kunna bli alltför statiskt, då de omständigheter som beaktas i viss mån förändras över tid. De kriterier som har presenterats ovan har emellertid utgjort underlag för bestämmandet av arbetstagarbegreppet i flera decennier och gällande rätt har under lång tid bestått i att en helhetsbedömning ska göras av samtliga omständigheter i fallen. Detta i sig behöver inte ändras genom ett lagstadgat arbetstagarbegrepp. Kriterierna behöver inte heller korrigeras.

Jag anser emellertid att det bör utredas om kärnkriterierna för ett arbetstagarförhållande skulle kunna lagstadgas. Då får domstolarna vägledning och uttryckliga riktlinjer att gå efter vid sin bedömning. Samtidigt blir det tydligare och mera förutsebart för allmänheten om ett arbetstagarförhållande är för handen eller ej. Att vissa avvikelser från ett arbetstagarförhållande kan förekomma mellan olika rättsområden behöver inte utgöra ett hinder för ett lagstadgat begrepp, under förutsättning att enbart de kriterier som är gemensamma för rättsområdena lagstadgas. Om domstolarna, även fortsättningsvis, tillåts göra helhetsbedömningar av samtliga omständigheter i fallen bör faran för, genom avtal, kringgående av begreppet reduceras. Som jag har påpekat finns det nackdelar med ett lagstadgat arbetstagarbegrepp. Det är av den anledningen begreppet fortfarande bygger på rättstillämpning. Trots detta är fördelarna, enligt min mening, så pass stora att en utredning om någon form av lagstiftning borde göras.

6.3 Arbetsgivarbegreppet och vem är principal?

Arbetsgivarbegreppet vållar vanligen mindre bekymmer än arbetstagarbegreppet. Under förutsättning att det redan är fastställt att skadevållaren är en arbetstagare räknas skadevållarens motpart i tjänsteavtalet som arbetsgivare. När det gäller uthyrd arbetstagare är utgångspunkten att principalansvaret kvarligg på det uthyrande företaget. I vissa fall kan ansvaret däremot övergå till det inhyrande företaget. Om det rör sig om en utomobligatorisk skada ska hänsyn tas till huruvida arbetstagaren, för utomstående, framstår som inlemmad i det inhyrande företags verksamhet. Om så är fallet har principalansvaret vanligen övergått till det inhyrande företaget. Har skadan vållats det inhyrande företaget saknar detta däremot betydelse. Det får istället beaktas vilket av företagen som utövar arbetsledning och kontroll över arbetstagaren. Faller detta på det inhyrande företaget har principalansvaret övergått till denne. I vissa fall, där gränsdragningen är svår att avgöra, kan ansvaret delas mellan företagen.

6.4 Begreppet ”i tjänsten” och handlingar som undantas från principalansvaret

Att skadan ska vara begången ”i tjänsten”, innebär att det ska gå att påvisa ett funktionellt samband mellan den skadevållande handlingen och arbetstagarens tjänsteutövande i arbetsgivarens verksamhet. Huruvida det föreligger ett tillräckligt funktionellt samband beror i sin tur till stor del på var arbetstagaren befann sig när skadan vållades och när skadan uppstod. Om skadan vållades inom arbetstagarens arbetstid och på dennes arbetsplats inträder i regel principalansvar. Vållades skadan utanför antingen arbetstid eller arbetsplats krävs i regel ett närmare samband mellan skadan och arbetsuppgifterna för att principalansvar ska inträda.

Vissa handlingar är undantagna från principalansvaret. Det rör sig främst om uppsåtliga och brottsliga handlingar. Handlingar som är abnorma för verksamheten och går så långt ifrån vad arbetsgivaren rimligen kunnat förvänta sig förekomma vid utövandet av arbetsuppgifterna att de inte ska kunna inräknas i arbetsgivarens arbetsledning och kontroll hör också hit. Alla uppsåtliga och brottsliga handlingar är inte undantagna från principalansvar. Men de faller in under arbetsgivarens ansvar med betydligt större försiktighet än handlingar som en arbetsgivare har större anledning att räkna med ska uppstå. Har arbetstagaren, genom sina arbetsuppgifter, beretts tillfälle att begå den skadevållande handlingen kan det möjligen ställas högre krav på arbetsgivaren att bedriva arbetsledning och kontroll så att skadan inte skulle uppstå. Typexempel på brottsliga handlingar är stöld och misshandel och på abnormhandlingar dråp och sabotage.

Jag anser, liksom Kleineman, att det vid bedömningen av om den skadevållande handlingen har begåtts i tjänsten, även bör tas hänsyn till hur situationen framstod för den skadelidande. Om den skadelidande har uppfattat det som att arbetstagaren handlade i tjänsten och satt tilltro härtill, bör detta vid en helhetsbedömning kunna ställas mot de andra faktorerna i fallet. Det bör göras både en subjektiv och en objektiv värdering av den skadelidandes uppfattning. Den subjektiva beaktar hur den skadelidande personligen har uppfattat situationen. Den objektiva tar hänsyn till hur pass rimlig den skadelidandes uppfattning var, med tanke på förutsättningarna i fallet. Om den skadelidande inte kan klandras för sin tillit bör detta beaktas i helhetsbedömningen och eventuellt medföra att den skadevållande handlingen betraktas som utförd i tjänsten. Det handlar emellertid om en svår balansgång, där stor hänsyn även måste tas till arbetsgivarens möjligheter att kontrollera och förhindra skadans uppkomst.

6.5 Jämkning av skadestånd

Om en arbetsgivare har blivit ålagd att utge ersättning med anledning av principalansvar finns en viss möjlighet att få beloppet jämkat. För sakskador kan skadeståndet, i enlighet med 3 kap. 6 § 1 st. SkL, sättas ned med beaktande av arbetsgivarens och den skadelidandes försäkringsskydd. Tillämpligheten av denna bestämmelse beror till stor del på om skadan täcks av en ansvarsförsäkring. Är så fallet utgår alltid fullt skadestånd. Om skadeståndsanspråket däremot inte, helt eller delvis, täcks av en ansvarsförsäkring beror utfallet till stor del på anledningen till att försäkring saknas. Det måste även beaktas om den skadelidande har, eller borde ha haft, objektförsäkring som täcker skadan. Om så är fallet har arbetsgivaren vanligen större möjligheter att få beloppet nedsatt. Har den skadelidande däremot inte objektförsäkring som täcker skadan och det heller inte kan krävas att sådan försäkring borde ha tecknats, är jämkning utesluten, även om arbetsgivaren inte skyddas av ansvarsförsäkring.

Att ett skadeståndsbelopp aldrig kan jämkas om en ansvarsförsäkring finns som täcker skadan är en naturlig följd av att storleken på skadeståndet i dessa fall varken drabbar arbetsgivaren eller den skadelidande, utom i de fall det medför förhöjd försäkringspremie för arbetsgivaren. Att jämkning kan beviljas om ansvarsförsäkring saknas, eller om försäkringen inte täcker skadan fullt ut, kan vara skäligt, under förutsättning att den skadelidande har objektförsäkring som täcker skadan. I sådana fall läggs inte någon del av bördan på den skadelidande, utan på dennes försäkringsbolag. Jag anser det däremot vara orimligt att jämkning beviljas i de fall objektförsäkring saknas, eller inte täcker hela skadan, såvida det inte är väldigt vanligt förekommande att teckna objektförsäkring för någon i den skadelidandes ställning och den skadelidande tydligt har försummat eller avstått från att försäkra sig. Om jämkning medges och den skadelidande inte skyddas av försäkring, är det den skadelidande personligen som får täcka förlusten för den del av skadeståndsbeloppet som jämkas bort. Det är arbetsgivaren som

har anlitat den skadevållande arbetstagaren, anvisat arbetsuppgifter och stått för arbetsledning och kontroll i verksamheten. Någon skuld kan vanligtvis inte tillfalla den skadelidande för den uppkomna skadan, då denne inte kan kontrollera hur arbetstagaren utför sina arbetsuppgifter. Det är därför orimligt att lägga bördan på den skadelidande. Preventiva skäl och rättvisesynpunkter talar därför, enligt min mening, starkt för att ansvaret i dessa fall inte ska fördelas mellan arbetsgivaren och den skadelidande. Om den skadelidande är självförsäkrare, eller har försummat att teckna försäkring, bör möjligheten till jämkning enbart medges om det inte kan krävas av arbetsgivaren att denne hade tecknat en ansvarsförsäkring. Har även arbetsgivaren tydligt försummat, eller avstått från, att teckna försäkring bör den skadelidandes intresse gå före arbetsgivarens.

Att det i regel kan krävas att en arbetsgivare tecknar ansvarsförsäkring i sin verksamhet är en sak. Underlåtenhet att teckna ansvarsförsäkring kan gå ut över den skadelidandes möjligheter att utfå ersättning för skadan, ifall arbetsgivaren inte själv har tillräckligt god ekonomi att klara ett skadeståndsanspråk. Däremot anser jag det inte i samma utsträckning, för principalansvarets del, kunna krävas av den skadelidande att teckna objektförsäkring. Underlåtenhet att teckna objektförsäkring kommer rimligen att gå ut över den skadelidande i flertalet andra situationer än då principalansvaret gäller, liksom för anställda i företaget och eventuella borgenärer. Utan objektförsäkring riskerar den skadelidande att gå miste om ersättning för uppkomna skador, samtidigt som borgenärer saknar skydd för vad som har utlånats till den skadelidande. Eventuella anställda löper också större risk att förlora sitt arbete om förlusten skulle leda till insolvens eller betalningssvårigheter. För principalansvarets del anser jag däremot att jämkning på grundval av att objektförsäkring vanligen tecknas i verksamheter motsvarande den skadelidandes är ett så långtgående krav att det enbart bör tillåtas i undantagsfall. En förutsättning är att det rimligen kunnat krävas att den skadelidande tecknat försäkring.

Vidare anser jag att jämningsregeln i 3 kap. 6 § 1 st. SkL bör utvidgas till att även omfatta ren förmögenhetsskada. Både sakskada och ren förmögenhetsskada omfattas av principalansvaret och lagstiftaren har för båda dessa skadetyper del ansett att utgångspunkten bör vara att arbetsgivare ska skyddas genom ansvarsförsäkring.

Försäkringsmöjligheterna för arbetsgivare bör vara lika vidsträckta för sakskada som för ren förmögenhetsskada. I båda fallen kan skadorna orsaka omfattande ersättningsanspråk. Behovet av att få skadeståndet jämkat bör därför vara lika utbrett för ren förmögenhetsskada som för sakskada. Precis som vid sakskada bör även den skadelidandes försäkringar och försäkringsmöjligheter påverka möjligheten till nedsättning. Om den skadelidande har tecknat en försäkring som omfattar den skada som har uppstått, bör arbetsgivaren tillåtas samma möjlighet till jämkning som vid sakskada. Jämkning bör däremot i regel inte medges om den skadelidande är oförsäkrad och detta beror på att försäkring inte kunnat tecknas, eller om det är ovanligt av någon i den skadelidandes ställning att försäkra sig för sådan skada. Har emellertid den skadelidande haft möjlighet att teckna försäkring

och det kan krävas att så hade gjorts, bör arbetsgivaren ha samma möjlighet till jämkning för ren förmögenhetsskada.

Slutligen finns det även en andra jämningsregel. Denna är tillämplig om en arbetstagare, tillsammans med en tredje man, varit medvållande till en skada riktad mot sin arbetsgivare. Tillämpningen av denna regel innebär, i motsats till den förra, inte någon positiv möjlighet för arbetsgivaren. Här rör det sig istället om ett tillfälle för tredje man att få ett skadeståndsanspråk nedsatt. Den passiva identifikation som i sådana fall inträder är således, från arbetsgivarens perspektiv, inte en jämningsregel per se, utan snarare en förlängning av den aktiva identifikation som principalansvaret enligt 3 kap. 1 § SkL innebär.

6.6 Arbetstagares skadeståndsansvar

Oavsett om principalansvar inträder för den skadevållande handlingen, förekommer det i vissa fall att skadeståndet, helt eller delvis, kan falla på en arbetstagare att utge. För att en arbetstagare ska ha ett personligt ansvar för skadeståndsanspråk krävs att synnerliga skäl föreligger. Möjligheten att lägga ansvaret på arbetstagaren är därmed starkt begränsad och ska enbart förekomma i undantagsfall. Om domstolen bedömer att synnerliga skäl föreligger kan arbetsgivaren däremot undslippa hela eller delar av sitt skadeståndsansvar.

För den skadelidandes del går det att fritt välja om skadeståndsanspråk ska riktas mot arbetsgivaren eller mot arbetstagaren. Det är emellertid en långt svårare väg för den skadelidande att gå, för att utfå ersättning, att grunda sitt skadeståndsanspråk på 4 kap. 1 § SkL istället för på 3 kap. 1 § SkL. Det krävs väldigt speciella omständigheter för att ett ansvar ska inträda för en arbetstagare. I regel är det därför förnuftigare för den skadelidande att rikta sitt anspråk mot arbetsgivaren. Då kan istället arbetsgivaren, om synnerliga skäl föreligger, rikta regressanspråk mot arbetstagaren. Ur den skadelidandes synvinkel är möjligheten att rikta direktkrav mot arbetstagare i stort sett betydelsefull endast i de fall arbetsgivaren saknar ansvarsförsäkring som täcker skadan och dessutom inte har tillräckliga ekonomiska medel att själv utge ersättning.

Jag anser att en utredning bör göras för att undersöka möjligheten att lägga ett något större ansvar på arbetstagare för skador vållade av denne i tjänsten. Även om arbetsgivare i regel besitter störst möjlighet att kontrollera och leda arbetet, ska inte dennes möjligheter att förhindra skadors uppkomst överdrivas. Arbetet bedrivs gemensamt, i samverkan, mellan arbetsgivare och arbetstagare. I slutändan är det arbetstagaren som utför arbetet och dennes handlingar som är direkt vållande till skadan. Detta framgick inte minst av NJA 2000 s. 380, där arbetsgivarens möjligheter att förhindra skadans uppkomst i praktiken var starkt begränsade.

Tanken är inte att det ska röra sig om ett solidariskt betalningsansvar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det huvudsakliga ansvaret ska inte heller läggas på arbetstagaren. Huvudregeln ska, som nu, fortsatt vara att arbetsgivaren har det främsta skadeståndsrättsliga ansvaret för skador vållade i verksamheten. För det fall arbetsgivaren inte kunnat förhindra skadans uppkomst och det därtill inte heller kan krävas att arbetsgivaren rimligen hade handlat annorlunda för att förebygga skadan, bör emellertid större börda kunna läggas på arbetstagaren. En förutsättning är att den skadevållande handlingen är av visst allvarligt slag. En utvidgning kan grunda sig på preventionsskäl, genom att på så vis i högre utsträckning skapa incitament för arbetstagare att motverka skadors uppkomst. Det finns visserligen andra omständigheter som påverkar arbetstagarens vilja att undvika skadevållande handlingar, negativ påverkan på löneförmåner eller risken att bli uppsagd för att nämna några. Samtidigt ger lagen om anställningsskydd arbetstagaren ett starkt arbetsrättsligt skydd. Det bör finnas möjlighet till någon mindre långtgående påföljd än dessa. I de fall arbetstagare utger ersättning ska det därtill framförallt röra sig om mindre belopp. Graden av vållande, vilken skadevållande handling det rör sig om och vilka möjligheter arbetsgivaren hade att förutse och förhindra skadans uppkomst måste i samband härmed beaktas.

Ett starkt skäl för principalansvarets placering är arbetsgivarens möjlighet att skydda sig mot skadeståndsanspråk genom att teckna ansvarsförsäkring i verksamheten. Ansvarsförsäkring ingår även i de flesta hemförsäkringar, vilket är en väldigt vanligt förekommande försäkring i de svenska hushållen. Denna ansvarsförsäkring omfattar emellertid enbart skador i privatlivet och gäller inte för skador som uppstår i tjänsten. Om arbetstagare skulle åläggas att ta ett större ansvar för skador vållade i tjänsten, måste även arbetstagare kunna skydda sig genom försäkring. En möjlighet är att försäkringsskydd kan ingå i fackföreningsmedlemskapet. På så vis skulle facket kunna teckna ansvarsförsäkring för sina medlemmar. En sådan lösning vore emellertid inte tillräcklig, då alla arbetstagare inte ingår i ett fackförbund och så inte heller rimligen kan krävas med tanke på den negativa föreningsfriheten. Om arbetstagaren inte erhåller försäkringsskydd genom fackförbund, är en andra möjlighet att försäkringsbolagen erbjuder arbetstagare att teckna ansvarsförsäkring, antingen på egen hand eller genom att hemförsäkringen utvidgas till att även omfattar skador vållade i tjänsten. Det vore emellertid inte särskilt kostnadseffektivt att låta varje enskild arbetstagare teckna egen ansvarsförsäkring. Lämpligare, ur det perspektivet, är att fackförbunden tecknar en kollektiv försäkring för sina medlemmar. Att arbetstagare tecknar försäkring på egen hand bör därför vara en sekundär lösning. Om arbetstagaren helt underlåter att teckna ansvarsförsäkring bör domstolen göra en avvägning om arbetstagaren likväl bör ha ett visst skadeståndsrättsligt ansvar.

6.7 Avslutande synpunkter

Sett överlag på principalansvaret, anser jag att det medför en i huvudsak rimlig ansvarsfördelning mellan parterna. Det är arbetsgivaren som kan besluta över vem som ska utföra arbetsuppgifterna och när, var och hur uppgifterna ska utföras. Arbetsgivaren har, med sin arbetsledande ställning i verksamheten, bäst möjligheter att förhindra uppkomsten och omfattningen av skador i verksamheten. Genom principalansvaret tvingas arbetsgivaren att ta ett kraftigt ansvar för de skador som uppstår i samband med driften av verksamheten. Detta kan leda till att arbetsgivaren i högre utsträckning än annars vidtar de åtgärder som krävs för att skador inte ska uppstå. Lika viktigt är att en arbetsgivare, enklare än en arbetstagare, kan täcka skadeståndsanspråken och de ökade kostnaderna i verksamheten. Arbetsgivaren är visserligen den ytterst ansvarige i verksamheten, men den skadevållande arbetstagaren har naturligtvis även skuld till skadans uppkomst. I den utsträckning arbetstagare rimligen skulle kunna erhålla skydd genom ansvarsförsäkring, bör större ansvar läggas på denne. Nackdelen vore emellertid att det blir en ökad utgift för arbetstagarna. Arbetstagarna kan inte heller, som arbetsgivarna, täcka denna kostnad i verksamheten. Följden av att arbetstagare, i större utsträckning än nu, ansvarar med arbetsgivaren skulle däremot troligen vara betydelsefull för preventionen av skadors uppkomst.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Ds 2002:56, Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv

Prop. 1972:5, Skadeståndslag

Prop. 2000/01:68, Ersättning för ideell skada

SOU 1964:31, Skadestånd II. Arbetsgivares och arbetstagares skadeståndsansvar

SOU 1975:1, Demokrati på arbetsplatsen. Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal

SOU 1993:32, Ny anställningsskyddslag

Doktrin

Adlercreutz Axel Arbetstagarbegreppet, P.A. Norstedt & Söners Förlag, Lund, 1964.

Adlercreutz Axel,
Mulder, Bernard Johann Svensk arbetsrätt, 13 upplagan, Norstedts Juridik AB, Vällingby, 2007.
ISBN 978-91-39-20447-3

Agell Anders Skadeståndsansvaret vid obehöriga förfoganden över annans egendom, Festskrift till Jan Hellner, s 23 ff., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 1984.
ISBN 91-1-837322-4

Bengtsson Bertil Om jämkning av skadestånd, Norstedts Juridik AB, Lund, 1982.
ISBN 91-1-827321-1

Bengtsson Bertil Skadeståndsrätt – några skiljelinjer, upplaga 1:1, Norstedts Juridik AB, Göteborg, 1994.
ISBN 91-38-50378-6

Bengtsson Bertil Försäkringsrätt – några huvudlinjer, 7 upplagan, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2005.
ISBN 91-39-20404-9

- Bengtsson Bertil,
Ullman Harald,
Unger Sven Allehanda om skadestånd i avtalsförhållanden,
Jure Förlag AB, Stockholm, 2009.
ISBN 978-91-7223-378-2
- Bengtsson Bertil,
Strömbäck Erland Skadeståndslagen, en kommentar, 4 upplagan
Norstedts Juridik AB, Vällingby, 2011.
ISBN 978-91-39-01576-5
- Dufwa Bill W Flera skadeståndsskyldiga, volym 2, kap. 5-12,
Juristförlaget, Stockholm, 1993.
ISBN 91-7598-547-0
- Glavå Mats Arbetsrätt, 2 upplagan, Studentlitteratur AB,
Lund, 2011.
ISBN 978-91-44-03369-3
- Hellner Jan,
Radetzki Marcus Skadeståndsrätt, 8 upplagan, Norstedts Juridik
AB, Visby, 2010.
ISBN 978-91-39-20525-8
- Karlgren Hjalmar Skadeståndsrätt, 5 upplagan, Norstedts Juridik
AB, Stockholm, 1972.
ISBN 91-1-720071-7
- Källström Kent,
Malmberg, Jonas Anställningsförhållandet. Inledning till den
individuella arbetsrätten. Iustus Förlag AB,
Uppsala, 2006.
ISBN 91-7678-641-2
- Nordensson Ulf K Lagmotiv och lagtillämpning – en
skadeståndsrättslig fallstudie, Festskrift till
Bertil Bengtsson, s. 383 ff, Nerenius &
Santéus, Stockholm, 1993.
ISBN 91-88384-11-X
- Schmidt Folke Kollektiv arbetsrätt, 5 upplagan, P.A. Norstedt
& Söners Förlag, Lund, 1966.
- Schmidt Folke Arbetsrätt II, 2 upplagan, P.A. Norstedt &
Söners Förlag, Lund, 1974.
ISBN 91-970012-5-2
- Schmidt Folke Löntagarrätt, Juristförlaget, Stockholm, 1994.
ISBN 91-7598-645-0
- Sigeman Tore Förhållningsregler och sanktionsregler.
Anteckningar om arbetstagares
skadeståndsansvar, Normativa perspektiv:
Festskrift till Anna Christensen, s. 459 ff,

Juristförlaget, Lund, 2000.
ISBN 91-544-2491-7

Sigeman Tore Arbetsrätten – en översikt, 5 upplagan,
Norstedts Juridik AB, Mölnlycke, 2010.
ISBN 978-91-39-20517-3

Artiklar

Bengtsson Bertil Svensk rättspraxis. Skadestånd utom
kontraktsförhållanden 1976-1979, SvJT 1981
s. 519 ff.

Bengtsson Bertil Svensk rättspraxis. Skadestånd utom
kontraktsförhållanden 1980-1984, SvJT 1985
s. 653.

Bengtsson Bertil Skadestånd utom kontraktsförhållanden 1997-
2000, SvJT 2002 s. 33.

Kleineman Jan Arbetsgivarnas s.k. principalansvar – två nya
avgöranden i HD, JT 2000/01, s. 920 ff.

Ullman Harald Skadebegreppets gränzoner, NFT 1/2008, s.
34 ff.

Rättsfallsförteckning

Högsta domstolen

NJA 1948 s. 262

NJA 1949 s. 768

NJA 1955 s. 102

NJA 1960 s. 644

NJA 1973 s. 501

NJA 1979 s. 773

NJA 1981 s. 929

NJA 1982 s. 784

NJA 1988 s. 62

NJA 1992 s. 21

NJA 1992 s. 631

NJA 1996 s. 118

NJA 1998 s. 310

NJA 1998 s. 390

NJA 2000 s. 380

NJA 2000 s. 639

NJA 2004 s. 566

Hovrätten

RFS 2003:25

RFS 2004:32

RFS 2005:43

Arbetsdomstolen

AD 1958:17

AD 1958:31

AD 1980:108

AD 1981:58

AD 1981:71

AD 1981:110

AD 1982:104

AD 1982:105

AD 1989:39

AD 2002:1

AD 2005:16

AD 2005:33

Allmänna reklamationsnämnden

ARN 1992-4991

ARN 1997-6650