



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Mats Wallmark

Arbetstagarens skadeståndsansvar

Examensarbete
20 poäng

Birgitta Nyström

Skadeståndsrätt

VT 2004

Innehåll

FÖRKORTNINGAR	4
1 INLEDNING	5
1.1 Allmän bakgrund	5
1.2 Syfte och problemställning	6
1.3 Avgränsningar	6
1.4 Begrepp	6
1.4.1 Arbetstagarbegreppet	6
1.4.2 Övriga begrepp	8
1.5 Metod och material	9
1.6 Disposition	9
2 SKADESTÅNDSLAGEN 4:1 §	11
2.1 Inledning	11
2.2 Skada	12
2.2.1 Personskada	12
2.2.2 Sakskada	12
2.2.3 Ideell skada	12
2.3 Fel eller försummelse	13
2.4 I tjänsten	14
2.5 Synnerliga skäl	15
2.5.1 Handlingens beskaffenhet	15
2.5.2 Arbetstagarens ställning	16
2.5.3 Den skadelidandes intresse	16
2.5.4 Övriga omständigheter	17
2.6 Skadeståndsansvar mot arbetsgivaren	17
2.7 Skadeståndsansvar mot tredje man	18
2.8 Vållande utom tjänsten	19
3 SPECIALLAGSTIFTNING OCH AVTALSREGLERING	20
3.1 Inledning	20
3.2 Medbestämmandelagen och kollektivavtal	20
3.2.1 Överträdelse av den första huvudkategorin	21

3.2.2	Överträdelse av den andra huvudkategorin	23
3.3	LAS	23
3.4	15 kap. aktiebolagslagen	24
4	SAMMANFATTNING	27
5	ANALYS	30
	RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	32
	LITTERATURFÖRTECKNING	33
	HEMSIDOR OCH ARTIKLAR PÅ INTERNET	35

Förkortningar

ABL	Aktiebolagslag 1975:1385
AD	Arbetsdomstolen
HD	Högsta domstolen
LAS	Lagen 1982:80 om anställningsskydd
MBL	Lagen 1976:580 om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv
Prop.	Proposition
RH	Rättsfall från hovrätterna
SkL	Skadeståndslagen 1972:207
SOU	Statens offentliga utredningar
SvJT	Svensk Juristtidning
ÅRL	Årsredovisningslagen 1995:1554

1 Inledning

1.1 Allmän bakgrund

Skadestånd är en typ av sanktion som har en straffande funktion, men som i första hand har som ändamål att vara reparerande. Det innebär att skadeståndet ska reparera den skada som har uppstått. Ersättningen utgår i pengar för den skada som tillfogats annan genom en handling eller ett förhållande som man på något sätt ansvarar för, i avtalsförhållanden vanligen ett kontraktsbrott. Reglerna om sådan ersättning kallas för skadeståndsrätt. Skadeståndsrätten är ett särskilt område inom civilrätten där frågor om förutsättningar för skadestånd, främst utanför avtalsförhållanden och skadeståndets beräkning behandlas. Skadeståndet kompenserar den skadelidande för hans förlust eller ideell skada, men syftar också till att förebygga skador dvs. prevention. Denna effekt är dock omstridd, bl.a. på grund av möjligheten att genom ansvarsförsäkring försäkra sig mot skadeståndsansvar. Skadeståndet får tillsammans med en ansvarsförsäkring även en riskfördelning funktion, då skadorna slås ut på ett kollektiv och inte drabbar någon enskild. Ett argument som ofta åberopats för stränga skadeståndsregler. I centrum för skadeståndsrätten står skadeståndslagen (1972:207), vilken är den första allmänna lagen om skadeståndsskyldighet i Sverige. Före dess tillkomst var den centrala författningen för skadeståndsrätten, sjätte kapitlet strafflagen 1864, vilket formellt endast gällde för skadestånd vid brottslig handling.

Skadeståndslagen är en ramlag. En lag som får sitt sakliga innehåll genom bestämmelser i andra författningar eller genom rättspraxis. Många begrepp inom skadeståndsrätten, t.ex. vållande och adekvat kausalitet, går inte att närmare reglera i lag, utan har framvuxit genom rättspraxis. Huvudregeln är att skadestånd förutsätter vållande, culpa.

Skadeståndslagen är dispositiv, vilket innebär att lagen inte är tillämplig om två eller flera avtalsparter kommit överens om att lagen inte skall tillämpas dem emellan. Det är till exempel möjligt att i avtalsvillkoren ange hur ett eventuellt skadestånd skall beräknas eller det högsta skadeståndsbelopp som kan utgå vid ett avtalsbrott. Inte heller i de fall där annat är särskilt föreskrivet, det vill säga de fall som är reglerade i någon annan lag, är skadeståndslagen tillämplig. I de fall där skadeståndsskyldigheten inte regleras i speciallag, tillämpas skadeståndslagen i anställningsavtal.¹

¹ Se bl.a. AD 1998:80

1.2 Syfte och problemställning

Uppsatsens syfte är att belysa arbetstagarens skadeståndsskyldighet i den svenska rätten. Hur är skadeståndsansvaret reglerat i skadeståndslagen och i speciallagstiftningen Lagen om medbestämmande i arbetslivet, Lagen om anställningsskydd och i Aktiebolagslagens 15 kapitel?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen handlar om arbetstagarens *skadeståndsansvar* och således kommer den inte att behandla arbetsgivarens ansvarskyldighet.

Större delen av de sanktionsregler som finns inom arbetsrätten är till för att skydda mot arbetsgivarens brott. Det förekommer givetvis också arbetstagare som inte följer arbetsrättsliga regler och lagar. Det finns flera olika kategorier av sanktionsregler mot en arbetstagare t.ex. avsked, som är det starkaste, löneavdrag och varning. Uppsatsen kommer dock bara redogöra för arbetstagares skadestånd.

Ansvarsbedömningen regleras även i andra lagar än för de som redogörs i uppsatsen. Eftersom 4 kap. 1 § SkL är dispositiv bör de mest essentiella speciallagarna granskas och då sker urvalet på MBL med kollektivavtal, LAS samt ABL: s 15 kap. som behandlar förhållandet mellan ett aktiebolag och dess direktör som kan avses som arbetstagare. Urvalet görs utifrån eget intresse och vad jag anser relevant för arbetstagarens skadeståndsansvar.

1.4 Begrepp

1.4.1 Arbetstagarbegreppet

Arbetstagarbegreppet har utvecklats i rättspraxis. Det görs en helhetsbedömning av alla omständigheter som är av betydelse i det enskilda fallet. Att den arbetspresterande parten i till exempel ett entreprenadavtal betecknas som företagare utesluter inte att denne vid en prövning kan anses som arbetstagare. Jag vill påstå att arbetstagarbegreppet i Sverige ofta tolkas extensivt, det vill säga att den som utför arbete ofta anses vara arbetstagare.

Enligt min mening sammanhänger det med följande omständigheter

1. Det finns inte någon allmängiltig laglig definition av arbetstagarbegreppet eller uppdragstagare(entreprenör).
2. Det finns inte någon avtalsfrihet mellan parterna rörande arbetstagarbegreppet i förhållande till domstolar, myndigheter, fackliga organisationer och andra sk tredje män.

Den omständigheten att parterna sinsemellan är överens att rubricera rättsförhållandet som entreprenad utgör sålunda någon garanti för att en domstol delar denna uppfattning.

3. Arbetstagarbegreppet är inte enhetligt om man jämför olika lagar. I vissa lagar är begreppet vidare än i andra lagar. LAS innehåller exempelvis vissa undantag som saknar motsvarighet i andra lagar.² I vissa lagar, men inte alla jämföras sk oberoende uppdragstagare med ”vanliga” arbetstagare.
4. Rättspraxis är ”snårig” beroende på att det finns prejudikat från många olika slags domstolar.³

När det bedöms huruvida en person är att anse som arbetstagare eller uppdragstagare görs en helhetsbedömning av samtliga omständigheter. HD har t.ex. uttryckt detta genom följande rättsfall;

”Frågan huruvida någon i lagens mening är arbetstagare hos annan eller icke är att bedöma efter vad dem emellan kan anses avtalat, varvid man icke kan inskränka sig till något visst avtalsvillkor såsom ensamt avgörande utan har att beakta alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter. Härvid kan de avtalsslutandes ekonomiska eller sociala ställning vara ägnad att belysa, huru avtalet bör uppfattas”⁴

För att vara arbetstagare så ska arbetsåtagandet vara frivilligt, och parternas rättsförhållande skall i princip utgå från ett avtal, anställningsavtalet. Avtalet innebär att arbetstagaren åtar sig att arbeta för någon annans räkning. Det är bara fysiska personer som kan vara arbetstagare och om anställningsavtalet som av en ren formalitet tar upp en juridisk person som arbetsskyldig, kanske i ett försök att kringgå lagen, kan ett anställningsförhållande ändå anses föreligga.⁵ Som arbetstagare räknas inte organ för juridisk person t.ex. styrelse & firmatecknare.⁶

Följande omständigheter talar för ett anställningsförhållande:⁷

1. den arbetspresterande parten har att personligen utföra arbetet, vare sig detta sägs i avtalet eller får anses vara förutsatt mellan parterna,
2. han eller hon har rent faktiskt helt själv eller så gott som helt själv utfört arbetet,
3. åtagandet innefattar att han eller hon ställer sin arbetskraft till förfogande för arbetsuppgifter som uppkommer efter hand,
4. förhållandet mellan parterna är av mera varaktig karaktär,
5. han eller hon är rättsligt eller faktiskt förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av någon betydelse åt någon annan,

² T.ex. för personer i företagsledande ställning och vissa familjemedlemmar

³ T.ex. AD, HD, skatte- och försäkringsdomstolar

⁴ NJA 1949 s. 768

⁵ Se bl.a. AD 1994 nr 12

⁶ Jmf Jan Hellner i Festskrift till Hjalmar Karlgren, 1964, s. 122, om äldre rätt

⁷ SOU 1993:32 s. 226-234 och SOU 1975:1 s. 691 ff.

6. han eller hon är beträffande arbetets utförande underkastad bestämda direktiv eller närmare kontroll,
7. han eller hon har att i arbetet använda maskiner, redskap eller råvaror som tillhandahålls av motparten,
8. han eller hon får ersättning för sina direkta utlägg, exempelvis vid resor,
9. ersättning för arbetsprestationen betalas åtminstone delvis som garanterad lön, och
10. han eller hon är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare.

Beteckningen "arbetstagare" är inte avgörande för ett anställningsförhållande. Om något som betecknats som uppdrag i själva verket är att anse som anställning enligt de kriterier som tillämpas i rättspraxis, har arbetstagaren självfallet rätt till det anställningsskydd som följer av LAS och de övriga förmåner som enligt författning eller avtal tillkommer den som är arbetstagare. Det går alltså inte att göra personen som enligt dessa kriterier är arbetstagare till uppdragstagare genom att sluta avtal med honom om att han skall vara entreprenör, konsult e.d.⁸.

I vissa lagar som rör arbetsmarknadspolitiska åtgärder görs uttryckliga undantag från arbetstagarbegreppet.⁹ Så är fallet i lagen (1998:1781) om arbetsmarknadspolitiska aktiviteter och lagen (1996:870) om offentliga tillfälliga arbeten för äldre arbetslösa. Den senare lagen är tidsbegränsad.

Arbetstagarbegreppet är "inkörsporren" till hela den arbetsrättsliga lagstiftningen. Om en person ska definieras som arbetstagare eller inte, avgör om denna skall ha de rättigheter och skyldigheter som LAS, MBL och andra arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal ger. I förhållande till uppsatsens ämne är det viktigt, med tanke på vem som ska ha principalansvaret för sin arbetstagare.

1.4.2 Övriga begrepp

Adekvat kausalitet betyder att orsakssambandet (kausaliteten) mellan handling och skada skall vara rättsligt relevant (adekvat). Detta innebär att en skada måste typiskt sett kunna beräknas uppkomma till följd av en viss handling. Det krävs alltså en viss förutsebarhet för att ett skadeståndsansvar skall föreligga. Oförutsebara eller slumpmässiga skador faller således utanför begreppet.

Ansvarsförsäkring skyddar försäkringstagaren (fysisk eller juridisk person) när skadeståndskrav riktas mot honom.

Culpaansvar innebär ansvar för uppsåt eller oaktsamhet. Ett annat ord för culpa är vållande.

⁸ AD 1989 nr 81, 1990 nr 116, jfr dock NJA 1992 s. 631

⁹ Jmf 3 § MBL

Ideell skada kallas det när den skadade drabbats av obehag, lidande eller får men för framtiden.

Inomobligatoriskt skadeståndsansvar grundar sig på ett avtalsförhållande.

Personskada är fysisk skada på den mänskliga kroppen, dödsfall och psykisk chock.

Principalansvar är en annan term för arbetsgivaransvar.

Ren förmögenhetsskada är en sådan ekonomisk skada som uppkommer utan samband med att någon lider person- eller sakskada.

Sakskada är fysisk skada på fast egendom och lösa föremål.

Strikt skadeståndsansvar innebär att ansvar inträder oberoende av vållande, den ansvarige behöver alltså inte ha varit culpös.

Tredjemansskada är en följdskada som drabbar annan än den som drabbas av den direkta skadan.

Utomobligatoriskt skadeståndsansvar uppstår utan att parterna står i något avtalsförhållande till varandra.

1.5 Metod och material

Uppsatsens metod är rättsdogmatisk vilket förenklat definieras som att jag beskriver och förklarar gällande rätt med stöd av vissa givna rättskällor såsom lag, rättspraxis, lagförarbeten och doktrin. Då en specifik fråga bedöms komplicerad och oklar, fattas slutsatserna av analysen ofta på grundval av de intentioner som legat bakom lagstiftningen och som kommer till uttryck i förarbeten. Vid tillämpningen av en rättsdogmatisk analysmetod beaktas därför aldrig ekonomiska aspekter och motiv till följd av att de saknar status av rättskälla.

Bertil Bengtsson är den som i störst utsträckning behandlat frågan om arbetstagarens skadeståndsansvar genom sina böcker, ”Skadeståndsrätt, några huvudlinjer”, ”Om jämkning av skadestånd” och ”Skadestånd” Därtill har även Jan Hellner med sina böcker, ”skadeståndsrätten, en introduktion” samt boken ”Skadeståndsrätt”.

Det arbetsrättsliga skadeståndsansvaret har Folke Schmidt med sina böcker ”Löntagarrätt” och ”Facklig arbetsrätt” samt Axel Adlercreutz med sin bok ”Arbetsrätt” varit vägledande.

1.6 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i tre kapitel. Den första behandlar Skadeståndslagen och ger en ingående beskrivning av 4 kapitel 1 § och dess rekvisit. Vidare bearbetas i första kapitlet inte bara skadeståndsansvaret i förhållande till arbetsgivaren utan likaså mot tredje man.

Den andra delen beskriver speciallagstiftning och kollektivavtalsreglering. Där redogörs för MBL med kollektivavtal, LAS och ABL.

Uppsatsen avslutas med en sammanfattning och en analys.

2 Skadeståndslagen 4:1 §

2.1 Inledning

Skadeståndslagen är i första hand tillämplig vid utomobligatoriska förhållanden, vilket innebär att det inte finns något avtal mellan den skadelidande och den han kräver skadestånd av.

De speciella skadeståndsreglerna för *rent* utomobligatoriska förhållanden är i första hand en fråga om skadeståndsrättslig speciallagstiftning inom särskilda områden eller för vissa skador. Lagarnas allmänna grundsatser stadgas i 1 kap. 1 § SkL, ”lex generalis” viker för ”lex specialis”.¹⁰

”I denna lag meddelade bestämmelser om skadestånd tillämpas, om ej annat är särskilt föreskrivet eller föranledes av avtal eller i övrigt följer av regler om skadestånd i avtalsförhållanden.”¹¹

En arbetstagare kan orsaka en skada som arbetsgivaren har ett strikt ansvar för enligt 3 kap. 1 §. Denna innefattar person och sakskada. Strikt ansvar innebär att skadeståndsansvaret läggs på arbetsgivaren. För den skadelidande är det en stor fördel att kunna vända sig till arbetsgivaren istället för skadegöraren eftersom arbetsgivaren har störst möjlighet att förebygga skador, större möjlighet att täcka en skada ekonomiskt samt teckna ansvarsförsäkring som skyddar mot de flesta skaderiskerna på arbetsplatsen. Detta medför i sin tur att det är ganska ovanligt att en arbetstagare får bära bördan med ett personligt skadeståndsansvar.¹²

I 4 kap. 1 § SkL regleras arbetstagarens eget skadeståndsansvar;

”För skada, som arbetstagare vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, är han ansvarig endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter.”

Syftet bakom regeln är att arbetstagaren inte ska erlagga någon ersättning alls för vållad skada utan normalt ska kunna gå fri från ansvar.¹³ Ansvaret ska endast kunna åläggas i den mån synnerliga skäl föreligger vilket lagtexten tydligt anger. Enligt förarbetena avser grunderna för 4 kap. 1 § främst social hänsyn. Om arbetstagaren själv ska få bära ansvar för de skador som kan uppstå i arbetslivet och saknar denne nödvändiga ekonomiska resurser så kan hans möjligheter att själv bestämma över hur

¹⁰ Eftersom lagen är dispositiv kan parter genom avtal komma överens om regler som innebär en utvidgning eller inskränkning i ett eller flera hänseenden av det skadeståndsansvar som följer av lagen; jfr prop. 1972:5 s. 448

¹¹ 1 kap. 1 § SkL

¹² Hellner, Jan, Skadeståndsrätt, 1996, s. 21 ff.

¹³ Med ansvar menas den förpliktelse för en person att svara för att vissa fakta föreligger el. förelåg vid en viss tidpunkt el. händelse t.ex. att försänt gods är i fullgott skick vid slutet av en transport

arbetet ska utföras vara begränsade.¹⁴ En följd av det skulle innebära svårigheter att rekrytera personal till yrken där någon form av risk skulle kunna uppstå, personen är riskaversiv.¹⁵

Vid en första blick kan det tyckas att jämningsreglerna i 2 kap. 2-3 § § SkL som handlar om minderåriga och psykiskt stördas skadeståndsskyldighet är lik 4 kap 1 § SkL. Om en jämförelse görs mellan dessa bestämmelser i anslutning till jämningsregeln i 6 kap. 2 § SkL utgås det från att fullt skadestånd ska utgå och sedan regleras när beloppet kan sättas ned.

Huvudregeln i 4:1 § är som tidigare skrivits att arbetstagaren inte ska behöva betala något skadestånd alls. Förklaringen till detta utläses i paragrafen med uttrycket ”synnerliga skäl”. I 2:2 § och 2:3 § talas det bara om skadeståndet ska åläggas ”i den mån det är skäligt”. 4 kap: 1 § SkL är i första hand en regel som bestämmer om skadeståndsskyldighet ska åläggas. Bestämmelsen kan också leda till jämkning av skadeståndet.

2.2 Skada

Begreppet skada i 4 kap. 1 § SkL täcker in person- och sakskada, ideell skada vid brott mot den personliga integriteten och ren förmögenhetsskada.

2.2.1 Personskada

Med begreppet personskada menas i första hand direkta skador på kroppen framkallade med fysiska medel t.ex. benbrott, köttår, hjärnskakning, medvetslöshet osv. Även kroppsliga eller psykiska sjukdomstillstånd är personskador oavsett hur de framkallats. Lidanden och obehag som orsakats av t.ex. buller som inte är så allvarliga att det framkallat något fysiskt eller psykiskt sjukdomstillstånd, räknas inte som personskada.¹⁶

2.2.2 Sakskada

Sakskada är fysisk skada på lösa saker och fast egendom t.ex. krossat glas, bucklad bil, nedsmutsade kläder osv. Även den totala förlusten av ett föremål är en sakskada.

2.2.3 Ideell skada

Ideell skada är en term som inte förekommer i SkL utan beskrivs istället som ”sveda och värk, lyte eller annat stadigvarande men samt olägenheter i

¹⁴ Prop. 1972:5 s. 403 ff.

¹⁵ Med Riskaversiv menas att individens inställning gentemot risk är att i möjligaste mån undvika risker vilket således leder till att denne betar sig konservativt i val av osäkerhet

¹⁶ Hellner, Jan, Skadeståndsrätten, en introduktion, 1997, s.19-20

övrigt till följd av skadan”.¹⁷ Det innefattar t.ex. ersättning för tid under akuta och medicinskt påvisbara psykiska eller fysiska skador samt för skador som kvarstår.¹⁸ Enligt Brottsoffermyndigheten räknas till exempel ärr eller förlust av friska tänder som lyte. Som stadigvarande men räknas sådant som nedsatt hörsel, syn eller luktsinne osv.¹⁹

2.3 Fel eller försummelse

”Fel” tar närmast sikte på en oaktsam handling medan ”försummelse” över en oaktsamhet att handla. Någon skillnad mellan ”fel” och ”försummelse” är inte avsett, utan båda avser vållande i objektiv mening: handlandet är i sig inte så aktsamt som man kan begära. Subjektiv skuld krävs inte enligt motiven; att arbetstagaren kan ursäktas sig med t.ex. oerfarenhet eller sjukdom skulle inte fria arbetsgivaren.²⁰ Det är den skadelidandes (arbetsgivare eller tredje man) sak att bevisa att felet eller försummelsen orsakats av arbetstagaren. Bedömning om arbetstagares vållande sker i huvudsak på samma sätt som ansvar för eget vållande.

När det i paragrafen talas om skada som en arbetstagare vållat genom ”fel eller försummelse” menas att ge uttryck för att arbetstagaren skall ha ådragit sig ansvarighet enligt den allmänna culpapregeln i 2 kap. 1 §.²¹ Vanligare uttryck istället för ”fel eller försummelse” är ”uppsåtligen eller av oaktsamhet”. Det tidigare begreppet har dock en något vidare betydelse så att det ska åsyfta en bedömning där ingen hänsyn tas till den skadevållandes individuella förhållanden.²²

Det finns en formel som kallas ”den fria culpabedömningen” och den sker alltid enligt en och samma oaktsamhetsnorm. Kraven på oaktsamhet sker genom en sammanställning av fyra faktorer:

- riskerna för skada,
- den sannolika skadans storlek,
- möjligheterna att förekomma skadan,
- den handlandes möjligheter att inse riskerna för skada.²³

I RH 1990:50 handlar det om arbetstagares skyldighet att erlagga skadestånd för skada, som han vållat genom fel eller försummelse i tjänsten. En person tappade sin plånbok vid en bensinstation och upphittades av Eva E. Eva E ville lämna in plånboken på bensinstationen men de vägrade ta emot den då den innehöll mycket pengar. Eva E letade istället efter en polisstation, men kunde inte finna någon. Istället såg hon en polis, Micael

¹⁷ 5 kap. 1 § SkL

¹⁸ Hellner, Jan, Skadeståndsrätten, en introduktion, 1997, s.87

¹⁹ <http://www.brottsoffermyndigheten.se/brottskadeersattning/allmant.htm>

²⁰ Bertil Bengtsson i SvJT 1981, s. 520

²¹ Bengtsson, Jan, Nordenson, Ulf, Strömbäck, Erland, Skadestånd, 1985, s. 20

²² Hellner, Jan, Skadeståndsrätt, 1996, s.123

²³ Hellner, Jan, Skadeståndsrätt, 1996, s. 131

G, och gick fram till honom och förklarade att hon hittat plånboken och att hon ville lämna in den som hittegods. Micael G tog hand om plånboken och antecknade Eva E:s namn och adress samt när och var hon hittat plånboken. De skildes därefter och Micael G gick in på polisstationen. Där uppehöll sig då 3 polismän, samtliga tjänstgörande vid VD 3 (Vaktdistrikt). Sedan Micael G varit inne på stationen återförenade han sig med sina kollegor från VD 2 för att patrullera på Nordstadstorget. - Micael G och hans kollegor i polisbussen tjänstgjorde vid VD 2, men hade specialtjänstgöring i centrala stan denna dag på grund av skolungdomsdemonstrationer. Efter det att Micael G återförenat sig med sina kollegor besökte kommissarien Bertil N tillsammans med polismannen Sven-Åke Z polisstationen vid Spannmålgatan. Under deras besök anlände Bo C till stationen och frågade om hans plånbok inlämnats där som hittegods. Man letade, men kunde inte finna plånboken. Något utfärdat hittegodskvitto kunde heller inte upptäckas. Hovrätten fann att Micael G handlat oaktsamt i ansvarsdelen, agerat grovt oaktsamt vid sin befattning med den upphittade plånboken och varit medveten om att den innehöll en betydande penningssumma. Han saknade emellertid kännedom om plånbokens verkliga innehåll. Beträffande själva gärningen bör också noteras att Micael G vid tillfället tjänstgjorde på en för honom ovanlig plats. Hans handlingssätt kan inte sägas ha haft sin grund i bristande hänsyn till allmänheten utan får närmast anses ha berott på obetänksamhet och okunnighet om gällande regler. Micael G hade en underordnad tjänsteställning som polis. På grund av det nämnda och då målsäganden erhållit full ersättning för sin skada av Rikspolisstyrelsen som nu för regresstalan mot Micael G - fann hovrätten att synnerliga skäl att ålägga Micael G skadeståndsskyldighet inte har visats föreligga.²⁴

2.4 I tjänsten

En förutsättning för att en arbetsgivare ska ersätta en skada åsamkad av arbetstagaren är att den är vållad i tjänsten. Skulle en skada uppkomma på arbetstagares arbetsplats - även om den kanske inte är direkt relaterad till själva uppgiften arbetstagaren ska utföra - så bär arbetsgivaren likväl ansvaret. Det innebär att oaktsamma handlingar som begås medan arbetstagaren befinner sig i företagets lokaler under arbetstid kan anses falla in i tjänsten. Om den skadegörande handlingen inte sker under arbetstid, men på arbetsplatsen så krävs det att arbetstagaren är på väg att börja arbeta eller att handlingen har ett funktionellt samband med anställningsförhållandet avseende de arbetsuppgifter arbetstagaren har att utföra för att det ska räknas som i tjänsten. Arbetsgivaren svarar i princip för arbetstagarens oaktsamma eller uppsåtliga handlande vid utförandet av själva arbetet och vanligen även vid annat skadegörande handlande på arbetsplatsen eller i visst samband med arbetsuppgifterna. Om arbetstagaren arbetar med t ex företagets maskiner för eget bruk och det händer en olycka så har arbetsgivaren inget principalansvar.

²⁴ Se även NJA 1972 s 710 f, särskilt s 718-720

Vad gäller uthyrning av arbetskraft till annat företag, t.ex. i samband med maskinuthyrning, anses som huvudregel den arbetsgivare ansvarar som övervakar och leder det skadegörande arbetet; särskilda omständigheter kan dock leda till annat vilket visas i följande fall:

I NJA1992 s. 21 hyrs det in en person från ett svetsningsföretag till en stenkrossningsanläggning för en begränsad tid på 14 dagar. Personen var en erfaren svetsare som skulle utföra vissa reparationsarbeten. Det preciserades inte närmare några arbetsuppgifter därför att svetsningsföretaget vid tidigare flertal tillfällen hyrt ut personal till stenkrossanläggningen. I avtalet reglerades inte något om arbetsledning och ansvar för eventuella skador. Under arbetet vållade svetsaren av oaktsamhet brandskada på anläggningen. Av HD:s utredningen framgår att de anvisade uppgifterna legat inom ramen för det avtalet med Svetsföretaget och omfattats av arbetstagarens kompetens. Något behov av detaljerade instruktioner för utförandet av arbetet eller en närmare kontroll av detta har inte förelegat. Den arbetsledande funktionen hos stenkrossanläggningen har därför kunnat inskränkas till att löpande anvisa olika arbetsuppgifter.

”Om det företag som hyr in arbetskraft leder och kontrollerar arbetet skall det i allmänhet bära det skadeståndsrättsliga arbetsgivaransvaret. Så skall dock ej anses vara fallet om den inhyrde arbetstagaren inte rent faktiskt inlemmas i det inhyrande företagets verksamhet på ett sätt som gör att han utåt framstår som helt jämställd med detta företags egna arbetstagare”.²⁵

HD anser att Svetsningsföretaget ska bära det skadeståndsrättsliga arbetsgivaransvaret för skadan

2.5 Synnerliga skäl

Ansvar förutsätter ”synnerliga skäl” med hänsyn till fyra angivna faktorer; handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse samt övriga omständigheter. Denna prövning är en form av culpabedömning.

2.5.1 Handlingens beskaffenhet

Tillräknelighet och handlingens beskaffenhet är nära sammanhängande ord där man ska betrakta arbetstagarens handlande i det enskilda fallet om gärningen varit uppsåtlig eller om enbart vårdslöshet ligger skadevällaren till last. Regeln om redogöraransvar som kan avse anförtrodda pengar eller föremål är en särskilt betydelsefull förhållningsregel vid beaktandet av handlingens beskaffenhet.²⁶

²⁵ Jfr NJA 1979 s 773

²⁶ Hellner, Jan, Speciell avtalsrätt I, 1996, s. 209

I AD 1977 nr 210 hade en säljare lämnat dagskassorna i bilen trots att han blivit tillsagd att lämna dem i bankens servicebox. Arbetsgivaren hävdade att han handskats vårdslöst med redovisningsmedel och därigenom ådragit sig ersättningskyldighet. AD anser att det varit en försummelse av sådan art att handlingens beskaffenhet åstadkom ansvar enligt 4 kap. 1 § SkL.

I NJA 1981 s. 302 I, hade en fanjunkare kvarlämnat en bärbar radiostation i en oläst bil och avlägsnat sig för ungefär två timmar. När han återkom var radiostationen till ett värde av ca 2 200 kr borta. HD fann att fanjunkaren med hänsyn till att radiostationen var dyrbar och stöldbegärlig visat anmärkningsvärd oaktsamhet genom sin underlåtenhet att ta bättre vård om den. Därtill kom att han vid tillfället tjänstgjorde som vaktchef med uppgift att bl.a. förhindra sådana händelser som det inträffade. HD dömer fanjunkaren att ersätta radiostationens värde.²⁷

2.5.2 Arbetstagarens ställning

Det ställs olika krav på den som är chef eller har annan förtroendeanställning jämfört med den som ej besitter högre position. Därför är "arbetstagarens ställning" ett viktigt begrepp. Normalt kan det ställas större krav på den person som har mer ansvarsfull ställning eftersom den personen vanligen har ett särskilt kunnande i arbetet och ska jobba därefter. I mindre företag händer det att VD och delägare även har flera uppgifter t ex i ett mindre bolag som äger en butik kan VD:n jobba som säljare.

NJA 1986 s. 702. En styrelseledamot och firmatecknare - tillika anställd i det aktiebolag som drev en butik med försäljning av TV- och radioapparater mm demonstrerade apparaternas ljudåtergivning för kunderna genom att musik spelades upp i högtalare under korta stunder, 30 sekunder upp till en minut. Uppspelningen ansågs innebära intrång i upphovsmännens rätt att göra verken tillgängliga för allmänheten.²⁸ Firmatecknaren har därför ansetts handla oaktsamt och påföljden blev att utge skäligt skadestånd för det intrång i upphovsrätten som ägt rum i bolagets verksamhet.²⁹

2.5.3 Den skadelidandes intresse

Den skadelidandes intresse syftar främst på när den skadelidande är en tredje man och inte får någon ersättning av arbetsgivaren med stöd av regeln om principalansvar i 3 kap. 1 § SkL därför att arbetsgivaren är insolvent eller saknar ansvarsförsäkring. Då kan det ligga i den skadelidandes intresse att istället ha en möjlighet att vända sig till arbetstagaren.

²⁷ Se även NJA 1981 s. 302 II, RH 1990:51

²⁸ 2 § Upphovsrättslagen

²⁹ Se även NJA 1990 s. 231

2.5.4 Övriga omständigheter

Uttrycket övriga omständigheter är till för att öppna möjligheter för att kunna beakta speciella förhållanden som kan ha uppstått och som inte är så vanliga t.ex. att arbetstagaren har mycket bättre ekonomi än arbetsgivaren eller att denne är privatperson som normalt inte har någon anställd. Det kan också vara så att den ekonomiska skada som har uppstått helt enkelt är orimligt betungande för arbetstagaren och bör då med rekvisitet ”övriga omständigheter” i lagrummet 4 kap. 1 § kunna sätta ned beloppet till ett mer skäligt skadestånd än vad som skulle kunna vara möjligt enligt jämningsregeln i 6 kap. 2 §.³⁰

Denna regel är inte en regel om jämkning av skadeståndsskyldigheten utan en självständig ansvarsregel.³¹

I NJA 1985 s. 7 II, hade en värnpliktig olovligen tillgripit en bil och kört i diket. Personen saknade körkort, men dikeskörningen berodde inte på någon oaktsamhet från hans sida. HD åberopade de preventionshänsyn som enligt förarbetena borde ligga till grund för skadeståndsskyldigheten. Med hänsyn till den värnpliktige dömts till ansvar och att han såvitt visats inte hade någon arbetsinkomst, nedsattes skadeståndsbeloppet.

2.6 Skadeståndsansvar mot arbetsgivaren

Skadeståndsansvar kan uppkomma på olika sätt gentemot arbetsgivaren. Ett sätt är arbetstagarens regressansvar mot arbetsgivaren, som kan innebära att skadestånd uppkommer mot en arbetskamrat eller någon annan tredje person. Detta får till följd att arbetsgivaren måste ersätta den uppkomna skadan för att i sin tur utöva regress mot arbetstagaren. För att kunna utöva denna regress krävs prövning enligt ovan diskuterade punkter (se 2.5) som ska vara uppfyllda för att arbetsgivaren ska ha någon möjlighet till regress. Detta händer mycket sällan.

Ett annat sätt skadeståndsansvar kan uppkomma på är det direkta skadeståndsansvaret mot arbetsgivaren. Det här är alltså en skada som direkt riktar sig mot arbetsgivaren och inte tredje man. Genom tillämpningen av 6 kap. 4 § i SkL utvidgas 4 kap. 1 § till att gälla skador som inte har något med arbetsrätten att göra t.ex. värnpliktigas ansvar för skador på statens egendom och skador som vållas vid arbetsbyte mellan privatpersoner.³²

I NJA 1985 s. 75 hade en värnpliktig laddat ett vapen med en lös patron från vilken han hade glömt ta bort tråkulan. Han hällde krutet från tre andra lösa

³⁰ Bengtsson, Jan, Nordenson, Ulf, Strömbäck, Erland, Skadestånd, 1985, s. 165

³¹ Hellner, Jan, Skadeståndsrätt, 1996, s.271

³² Hellner, Jan, Skadeståndsrätten, en introduktion, 1997, s.44

patroner i pipan och avlossade skottet. Den värnpliktige hade vid skadetillfället genomgått i stort sett hela sin militära grundutbildning. HD finner att han därför måste förutsättas ha känt till gällande säkerhetsföreskrifter för handhavande av vapen och ammunition. Vapnet användes utan att det givits någon order om det och på ett sätt som klart strider mot säkerhetsföreskrifterna. HD finner att den värnpliktige hade visat grov oaktsamhet och att det fanns synnerliga skäl att ersätta det förstörda vapnets värde.³³

HD:s slutsats i rättsfallet är att det av preventiva skäl är angeläget att ställa förhållandevis höga krav på aktsamhet från den militära personalens sida när det gäller vård och tillsyn av vapen eller annan dyrbar materiel pga. att förhållanden kan vara mycket varierande.³⁴

2.7 Skadeståndsansvar mot tredje man

Med det principalansvar som finns är det inte så vanligt att skadevållaren blir krävd direkt av en tredje man. Tredje man kan vara en arbetskamrat eller en person som är helt utomstående från arbetsplatsen. Skulle ett skadeståndskrav ändå dyka upp så ska det prövas enligt punkterna i 2.5.

Huvudregeln att arbetstagaren endast undantagsvis ska vara ersättningsskyldig gäller även här. Det finns ett skyddsbehov för arbetstagaren då t.ex. tänkbarheten att stora kostnader kan uppkomma vid skada som arbetstagaren vållat genom att försöka utöva sitt arbete. Arbetstagarens problem i detta fall är att han ofta har anledning att ta större hänsyn till den skadelidande.³⁵

För att skadeståndsansvar ska uppkomma för arbetstagaren så fordras att den skadelidande inte kan kräva arbetsgivaren på ersättning. Undantagsvis kan det vara så att principalansvaret inte gäller och att arbetsgivaren kan visa någon begränsning i sitt ansvar. Oftast är det dock så att arbetsgivaren är insolvent eller inte har en försäkring som täcker skadan.

Om skadestånd har betalats av arbetstagaren, kan han kräva regress av arbetsgivaren som i sin tur kan bli skyldig att återbetala beloppet till honom.³⁶ Det ska göras en fördelning som om arbetsgivaren har betalat beloppet. Eventuell jämkning arbetsgivaren kunnat få, kan inte arbetstagaren åtnjuta utan får endast ut det belopp arbetsgivaren faktiskt skulle ha betalat den skadedrabbade.

³³ Se även RH 1981:195

³⁴ jmf prop. 1972:5 s 653

³⁵ Prop. 1972:5 s. 410

³⁶ Prop. 1972:5 s. 412

2.8 Vållande utom tjänsten

Ansvarsinskränkningen i 4 kap. 1 § SkL gäller ”endast då skadan vållats genom fel eller försummelse i tjänsten”. Om skadan vållas utom tjänsten så ska skadan ersättas enligt de allmänna reglerna i skadeståndslagen om skyldighet att fullt ut ersätta vållad skada. I vår moderna tid med fullt av bemanningsföretag uppstår flera problem, speciellt arbetsrättsliga som ligger till grund för skadeståndskyldighet i den här uppsatsen.

I AD 1998 nr 80 handlade det om frågan om brott gällande lojalitetsplikten och mot lagen om skydd av företagshemligheter. Det var tre personer som jobbade i ett anställningsföretag som de lämnade. De hade alla en nyckelställning i företaget och öppnade en konkurrerande verksamhet. De tog direkta kontakter med företagets kunder och ambulerande anställda i syfte att förmå dem att fortsättningsvis arbeta för respektive anlita dem istället. HD konstaterar att de bedrivit den nya verksamheten i strid mot lojalitetsplikten under bestående anställning hos företaget. De fick solidariskt betala skadestånd till det företag de tidigare lämnat.

3 Speciallagstiftning och avtalsreglering

3.1 Inledning

Som tidigare nämnts i avsnitt 2.1 stycke 2 tillämpas speciallagstiftning före den dispositiva 4 kap. 1§ SkL. Detta får till följd att speciallagstiftning och ingångna avtal ska gälla fullt ut före SkL. I de fall där skadeståndsskyldighet inte regleras i speciallag är skadeståndslagen tillämplig även på anställningsavtal. Det finns flertalet speciallagstiftningar som reglerar skadeståndsansvaret för arbetstagaren och de som är av intresse är MBL, LAS, ABL:s 15 kap. som behandlar förhållandet mellan ett aktiebolag och dess direktör och kollektivavtal. Skadeståndsansvar för arbetstagare kan uppstå enligt en hel del andra regleringar än de som ska beröras i kommande avsnitt, t.ex. lagen (1990:490) om skydd för företagshemligheter och Arbetsmiljölagen (1977:1160).

3.2 Medbestämmandelagen och kollektivavtal

Reglerna i MBL ska såsom specialregler gälla före SkL. De viktiga reglerna för den kollektiva arbetsrätten om skadestånd regleras i 54-62 § §. Dessa regler anknyter till förhållningsregler. Fredsförpliktelsen i 41-42 § § är av särskild betydelse för arbetstagaren. Om arbetstagaren inte följer kollektivavtalet eller gör det på ett felaktigt sätt så är han skyldig att ersätta uppkommen skada som drabbar arbetsgivare, enskild arbetstagare eller arbetstagare på motsatta sidan³⁷. Exempel på skadegörande handling kan vara konkurrerande verksamhet under bestående anställning genom utnyttjande av företagshemligheter.³⁸

MBL:s regler om skadestånd avviker i flera betydelsefulla avseenden från allmänna skadeståndsrättsliga principer. De täcker inte bara ekonomiska skador utan också ideella skador³⁹ med vilket menas att vid bedömning om och i vad mån skada uppkommit ska hänsyn tas även till den skadelidandes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakttas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.⁴⁰ På ersättning enligt 55 § brukar termen *allmänt skadestånd* användas. Det förekommer att det allmänna skadeståndet används som ett bekvämt substitut när det är svårt att bestämma storleken på en förmögenhetsskada.

³⁷ Se 54 § MBL

³⁸ Se AD 1998 nr 80

³⁹ Se 55 § MBL

⁴⁰ Schmidt, Folke, Facklig arbetsrätt, 1997, s. 278

Det betyder att skadestånd kan utdömas utan någon bevisning om skadans storlek och utan att någon skada kan styrkas.⁴¹

När det gäller samordningen mellan MBL:s skadeståndsregler och 4 kap. 1 § SkL är det en särskild principiell betydelse. MBL utgår från huvudprincipen att en arbetstagare som bryter mot lagen eller ett kollektivavtal ska ersätta vållad skada. Där saknas den höga tröskel i form av krav på synnerliga skäl för inträde av skadeståndsansvar som uppställts i 4 kap. 1 § SkL⁴². Det finns dock möjligheter att skadeståndet jämkas eller helt faller bort om det är skäligt, vilket kan minska skillnaden mellan reglernas praktiska effekter, men upphäver inte den grundläggande olikheten.

I motiven till MBL diskuteras hur samordningen bör ske och det ges rekommendationer hur samordningen bör ske.⁴³ Rekommendationerna bygger på en distinktion mellan två huvud kategorier av förhållningsregler. Den första kategorin omfattar fredspliktsregler och kollektivavtalsbestämmelser av specifikt kollektivarbetsrättslig natur. Den andra omfattar förhållningsregler som är intagna i kollektivavtal, men som kunnat följa av det enskilda anställningsavtalet som av ett kollektivavtal.⁴⁴

3.2.1 Överträdelse av den första huvudkategorin

För överträdelse av den första huvudkategorin av regler t.ex. fredspliktsregler, uttalas att vid skadeståndsbedömningen ska reglerna i MBL såsom specialregler fullt ut gälla framför skadeståndslagen, vilket är en lösning som överensstämmer med 1 kap. 1 § SkL. Vad gäller rättspraxis och fredspliktsbrott har heller aldrig något annat satts i fråga.⁴⁵

I AD 1977 nr 62 handlar det om avtalsbrott enligt kollektivavtal bestående i vägran att utföra tidstämpling. En av frågorna var om det allmänna skadeståndet gällde för icke medlemmar eller om den ska anses tillämplig endast för arbetstagare som är bundna av kollektivavtalet i den mening som avses i 26 § MBL, dvs. såsom medlemmar i den avtalslutande fackföreningen. För medlemmarnas avtalsbrott blev de förpliktigade att utge allmänt skadestånd i enlighet med MBL. När det gällde de arbetare som inte var medlemmar fann AD att själva förhållningsregeln om plikt att tidstämpla var tillämplig även för dem eftersom de ansågs ha fått anställning under den uttryckliga förutsättningen att för dem skulle gälla samma anställningsvillkor som för de kollektivavtalsbundna arbetarna. Förhållningsregeln hade inkorporerats som en "gästnorm" i icke-medlemmarnas anställningsavtal. När frågan kom upp vilka sanktioner som anknöt till den normen konstaterade AD att den som begår avtalsbrott är i

41 Adlercreutz, Axel, Svensk arbetsrätt, 2000, s. 84

42 Se 60 § MBL

43 SOU 1975:1 s. 528 ff. prop. 1975/76 bil. 1 s. 297 ff.

44 T.ex. en klausul om att väl vårda verktyg och maskiner

45 Se AD 1977 nr 218 där regler om ämnet första gången prövades

enlighet med allmänna regler i svensk rätt skyldig att utge ersättning för ekonomisk skada. Arbetsgivaren kunde inte i målet visa att någon sådan skada uppkommit genom att tidstämplingen underlåtit. Gällande allmänt skadestånd, fann AD, med hänvisning till rättsäkerhetsskäl, att denna sanktion i brist på uttrycklig lagbestämmelse inte kunde tillämpas för icke-medlemmarna varför dessa gick fria från påföljd. Det bör påpekas att kollektivavtalets speciella sanktionsregler t.ex. den som avser allmänt skadestånd borde kunna införlivas med icke-medlemmars anställningsavtal genom personliga avtal.

För närvarande kan arbetstagarnas ansvar för fredspliktsbrott anses främst reglerade genom uttalanden i motiven till upphävandet år 1992 av den s.k. 200-kronorsregeln som tidigare ingick i 60 § MBL.⁴⁶ Sedan 1928, då KAL kom till, har det funnits en beloppsbegränsning för vad en enskild anställd ska kunna bli skadeståndsskyldig för att ha deltagit i en olovlig stridåtgärd. När sedan MBL kom så uppstod diskussioner om denna 200-kronorsregel skulle behållas. 1976 togs den bort för att åter komma tillbaka 1985. 1992 formades en 2000-kronorsregel som i 1992 års penningvärde är en lämplig riktpunkt vid utdömning av skadestånd vid en konflikt som utgör ett medvetet angrepp mot gällande kollektivavtal och som varken innehåller försvårande eller förmildrande omständigheter. Tanken är att skadeståndet ska kunna differentieras efter angreppets svårighetsgrad. Ett belysande exempel är;

I AD 1996 nr 22 har det utdömts 1700 kr i skadestånd för varje arbetstagare då en olovlig strejk lett till två dagars produktionsbortfall för ett bageriföretag. Bland omständigheter ägnade att inverka i sänkande riktning på skadeståndets storlek nämndes av AD att strejken redan från början varit avsedd att vara kortvarig och att den varit att uppfatta, inte i första hand som ett påtryckningsmedel i syfte att påverka kollektivavtalsregleringen, utan främst som en protestaktion mot företagets planer på personalneddragningar.

Det viktiga med det här fallet var domstolens beskrivning i domskälen av sin syn på skadestandsreglerna:

”Enligt arbetsdomstolens mening skall enligt den från 1 juli, 1992 tillämpliga lagstiftningen följande utgångspunkter gälla vid prövningen av ett yrkande om allmänt skadestånd för enskild arbetstagares deltagande i olovlig strejk. Något maximibelopp för det allmänna skadeståndets storlek finns inte längre. Som en riktpunkt ska det dock i förarbetena angivna beloppet 2000 kr tillämpas. Det är viktigt att understryka att beloppet 2000 kr endast skall utgöra en riktpunkt och alltså inte betraktas som ett maximibelopp. I rättstillämpningen skall beloppet kunna överskridas eller underskridas allt efter omständigheterna i enskilda fallet. I förarbete betonas att lagändringen ska öppna möjlighet till en betydande nyansering av skadeståndsbeloppen i strejkmål”.

⁴⁶ Prop. 1991/1992:155

3.2.2 Överträdelse av den andra huvudkategorin

Angående överträdelser av den andra huvudkategorin av förhållningsregler i kollektivavtal, dvs. sådana som lika väl kunnat ingå i ett enskilt anställningsavtal som i ett kollektivavtal, rekommenderas i motiven till MBL att skadeståndsprövningen i rättstillämpningen ska tillåtas ske ”med beaktande av grunderna för 4 kap. 1 § skadeståndslagen”. När det gäller skada som vållats i strid med en kollektivavtalsklausul om aktsamhet med maskiner eller dylikt tycks alltså meningen vara att skadestånd ska utdömas formellt med stöd av reglerna i MBL, men under beaktande också av vad som är ändamålet med 4 kap. 1 § SkL. Ansvar för arbetstagare bör lämpligen kunna jämkas i större utsträckning än vad som skulle följa av 60 § första stycket MBL. Om samma höga tröskel ska kunna iakttas för inträde av ansvar som enligt 4 kap. 1 § SkL är mera ovisst. Det får inte förbises att tolkning och tillämpning av kollektivavtal ska ske under beaktande av parternas avsikt. Rättspraxis ger ännu inte någon ledning för hur i konkreta fall detta beaktande av ändamålen med två olika skadeståndsregleringar ska ske. Bristen på prejudikat tyder på att arbetsgivare vanligen avstår från att kräva skadestånd då arbetstagare brutit mot kollektivavtalsklausuler om aktsamhet med maskiner och dylikt, såvida inte omständigheterna varit synnerligen graverande. Äldre rättspraxis visar för övrigt att AD vid tolkning och tillämpning av klausuler om aktsamhet redan före skadeståndslagens tillkomst var återhållsam med att ålägga arbetstagaren ansvar.⁴⁷

I förarbetena till MBL finns uttalanden av arbetsrättskommittén som skulle kunna uppfattas så att arbetstagarens överträdelse av kollektivavtalsklausuler om ”otillåten konkurrens” borde hänföras till de fall man kan låta grunderna för 4 kap. 1 § SkL inverka på skadeståndsbedömningen i en för arbetstagaren gynnsam riktning.⁴⁸

MBL har speciella regler om preskription. Det innebär kortare preskriptionstider än vad som gäller i SkL i vilken det är 10 år som gäller enligt 1981 Preskriptionslag som för fordringar.⁴⁹

3.3 LAS

Arbetsrättsliga regler har kommit till för att skydda arbetstagaren och inte arbetsgivaren. Främsta anledningen till att arbetstagaren blir skadeståndsskyldig är enligt anställningsskyddslagen är att personen inte följer sin uppsägningstid. Detta kan få konsekvenser för arbetsgivaren som kan bli utan personal i månader.

⁴⁷ Se t.ex AD 1969 nr 23

⁴⁸ SOU 1975:1 s. 523

⁴⁹ Se AD 1980 nr 105

Enskilda arbetstagare kan inte förpliktas att betala skadestånd, med stöd av anställningsskyddslagen i annat fall än det som anges i 38 §. Paragrafen beskriver att skadeståndsskyldighet endast kan utgå om arbetstagaren inte följer den angivna uppsägningstiden.⁵⁰

I AD 1983 nr 5 kom frågan upp om skadeståndsansvar för brott mot uppsägningsregler. Arbetsgivaren yrkade att allmänt skadestånd skulle utgå för att en städare hade frångått sin anställning med omedelbar verkan och därmed brutit mot bestämmelserna i LAS 11 §. Städaren hade lämnat sin anställning för att han hade känt rädsla mot en av arbetsledarna som hade uttalat hot mot en annan anställd. AD anser att eftersom hotet inte direkt riktat sig mot städaren fanns ingen hävningsgrund, men domstolen kunde förstå att städaren ändå känt rädsla för egen del. Med detta som grund fann AD att städaren inte skulle förpliktigas att utge skadestånd. Domstolen anger inget lagrum i domskälet, dock borde LAS 38 § 3 st. vara deras stöd ” Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort”.

I det tredje stycket i 38 § finns en jämkningsregel som avser ersättningsskyldigheten för en arbetstagare.⁵¹

4 kap. 1 § SkL ska inte tillämpas vid sidan om 38 § LAS.⁵²

Preskriptionstiden på kravet om skadestånd i LAS är fyra månader från den skadegörande handlingen, alltså från dagen arbetstagaren bryter anställningsavtalet.

3.4 15 kap. aktiebolagslagen

En verkställande direktör kan ha ett vanligt anställningsförhållande i ett aktiebolag, åtminstone i ett mindre företag där han kan utföra arbetsuppgifter som andra anställda också gör.⁵³ Förhållandet mellan en VD och Aktiebolaget är rättsligt sett ett anställningsförhållande och därför är arbetsrättens regler tillämpliga.

När en VD fullgör sitt uppdrag och uppsåtligen eller av oaktsamhet skadar bolaget, ska han ersätta skadan enligt 15 kap. 1 § ABL. Detta innebär, för att VD:n ska bli skadeståndsskyldig enligt ABL, fordras utöver den adekvata kausaliteten mellan hans uppträdande och skadan att hans åsidosättande skett uppsåtligen eller av oaktsamhet. Åsidosättandet kan antingen ske genom positivt handlande eller genom underlåtenhet.⁵⁴

⁵⁰ Se AD 1998 nr 80

⁵¹ Jfr även prop. 1972:5 s. 430 f. och 560 f., prop. 1974:88 s. 186 och SOU 1975:1 s. 532

⁵² SOU 1975:1 s. 533

⁵³ Prop. 1975:103 s. 542 med hänvisning till Prop. 1972:5 s. 433

⁵⁴ Numhauser-Henning, Ann, Normativa perspektiv, Festskrift till Anna Christensen, 2000, s. 479

Förarbeten säger att ”skadeståndstalan mot en person i organställning skall prövas efter aktiebolagslagens regler när anspråket grundas på handling som vederbörande vidtagit i sin egenskap av organ för den juridiska personen. Här gäller således reglerna i aktiebolagslagen om sätt och tid för talans väckande, verkan av ansvarsfrihet, förutsättningarna för skadeståndsskyldighet och jämkning. Grundas skadeståndsanspråket däremot på handling som personen i fråga inte vidtagit i sin egenskap av organ för bolaget skall sådan talan följa allmänna regler.”⁵⁵

Huvudregeln om skadestånd anknyter till fyra olika regleringar som avser;

5 § jämkning av ansvaret

6 § solidariskt ansvar

7-9 § § krav på viss procedur vid bolagsstämma

10-13 § § preskription

I AD 1998 nr 101 var det ett företag som bedrev uppdragsutbildningar inom dataområdet. Tre anställda begärde att få lämna sina anställningar utan uppsägningstid, vilket VD:n beviljade. De tre i personalen, som i stort sätt utgjorde nästan hela företagets säljkår, bildade genast ett nytt företag. Tre veckor efter att de slutat, började de konkurrera med sitt gamla bolag om kurser som länsarbetsnämnden utlyst till olika uppdragstagare. De tre fick i sitt nya bolag anordna de flesta av dessa kurser. Det förenklade inte situationen för det tidigare bolagets VD som kom i konflikt med ägaren några dagar efter personalens avgång, som slutade i att hon sade upp sig och fick lämna sin tjänst direkt utan några konkurrensklausuler. VD:n började därefter i det nya bolagets ledning. VD:ns bolag yrkade enligt 15 kap. 1 § ABL skadestånd av henne/VD:n på 2,7 miljoner kr. avseende utebliven vinst. Talan grundade sig i huvudsak på bristande lojalitetsplikt genom att hon befriat de tre arbetstagarna från skyldigheten att iaktta uppsägningstid och på det sättet möjliggjort för dem att genom sitt nya bolag erhålla uppdragen från länsarbetsnämnden.

Formuleringen i domskälen tyder på att VD:n ansågs ha brutit mot sin omsorgsplikt, men underlät att ta uttrycklig ställning eftersom det *inte förelegat adekvat kausalitet* mellan VD:ns åtgärd och att låta de tre arbetstagarna sluta utan att iaktta uppsägningstiden och den skada som uppkom genom att länsarbetsnämnden gav vissa uppdrag till det nya företaget.

Det finns en risk att stora skador kan uppkomma i aktiebolagsrättsliga förhållanden och att ersätta sådana skador kan i det enskilda fallet bli helt orimligt för den skadevållande.

När det gäller jämkning av skadeståndsanspråk som grundas på handlande av person i organställning är det avgörande om handlandet företas i personens egenskap av organ, eller om det är en åtgärd som lika gärna

⁵⁵ Prop. 1975:103 s. 543

kunde utförts av honom i annan kapacitet eller anförtrotts en vanlig arbetstagare. I det första fallet reglerar ABL uttömmande frågan om jämkning. Gäller anspråket skador som personen inte vållat i sin egenskap av bolagsorgan, då gäller i stället jämningsregeln i 4 kap. 1 § SkL.⁵⁶

Skadestånd för VD:n kan uppkomma tillsammans(solidariskt) med styrelseledamöterna om bolagets årsredovisning och revisionsberättelse inte har blivit insända inom femton månader efter räkenskapsens utgång (ÅRL 8 kap. 12 §). Om bolaget vill väcka talan om skadestånd måste detta först behandlas i en bolagsstämma.

När det gäller preskription i ABL, syftar det till att eventuella skadeståndstvister ska redas ut snabbt. Talan måste väckas senast ett år från det att revisionsberättelsen för räkenskapsårets lades fram på bolagsstämman.⁵⁷

⁵⁶ Prop. 1975:103 s. 542 f.

⁵⁷ Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen, kommentarer och lagtexter*, 1999, s.263

4 Sammanfattning

Det är arbetsgivaren som skall bära riskerna för skador som uppkommer på arbetsplatsen. Det är endast vid "synnerliga skäl" som arbetstagaren kan bli skyldig att betala skadestånd. När det gäller arbetstagare fordras det åtskilligt för att skadestånd skall komma i fråga. Synnerliga skäl kan t.ex. vara att arbetstagarna har förfarit uppsåtligt eller grovt vårdslöst eller gjort sig skyldiga till grovt fel i ekonomisk förvaltning.

Frågan om skadeståndsansvar för arbetstagare på grund av vållande i tjänsten uppkommer i tre typsituationer, nämligen

1. när en arbetsgivare kräver ersättning av den skadevällande arbetstagaren för skadestånd som arbetsgivaren har gett ut till någon,
2. när en skadelidande person direkt vänder sig med ersättningsanspråk mot arbetstagaren, och
3. när arbetsgivaren kräver ersättning för skada som arbetstagaren direkt har tillfogat arbetsgivaren eller dennes egendom.

Det måste ha förekommit omständigheter som talar för att arbetstagaren skall betala ersättning för skadan. Hänsyn skall bl.a. tas till den skadelidandes intresse samt till arbetstagarens löneförmåner och ekonomi i övrigt. Ersättningskravet kan i dessa tre fall avse antingen person- eller sakskada eller ren förmögenhetsskada.

Reglerna i MBL ska såsom specialregler gälla före SkL. Huvudprincipen i MBL är, att en arbetstagare som bryter mot lagen eller ett kollektivavtal ska ersätta en uppkommen skada. I MBL saknas den höga tröskel i form av krav på synnerliga skäl som föreligger för inträde av skadeståndsansvar som uppställts i skadeståndslagens 4 kapitel 1 §. Möjligheten till jämkning föreligger dock i 60 § eller skadeståndansvaret helt faller bort.

MBL:s regler om skadestånd viker av i flera hänseenden från allmänna skadeståndsrättsliga principer. De täcker inte bara ekonomiska skador utan också ideella skador⁵⁸ med vilket menas att vid bedömning om och i vad mån skada uppkommit ska hänsyn tas även till den skadelidandes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakttas och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.⁵⁹ På ersättning enligt 55 § brukar termen *allmänt skadestånd* användas. Det förekommer att det allmänna skadeståndet används som ett bekvämt substitut när det är svårt att

⁵⁸ Se 55 § MBL

⁵⁹ Schmidt, Folke, Facklig arbetsrätt, 1997, s. 278

bestämma storleken på en förmögenhetsskada. Det betyder att skadestånd kan utdömas utan någon bevisning om skadans storlek och utan att någon skada kan styrkas.⁶⁰

Det ges rekommendationer i motiven till MBL hur samordningen bör ske.⁶¹ Rekommendationerna bygger på en åtskillnad mellan två huvud kategorier av förhållningsregler. Den första kategorin omfattar fredspliktsregler och kollektivavtalsbestämmelser av specifikt kollektivarbetsrättslig natur. Den andra omfattar förhållningsregler som är intagna i kollektivavtal, men som kunnat följa av det enskilda anställningsavtalet som av ett kollektivavtal.⁶²

För överträdelse av den första huvudkategorin av regler t.ex. fredspliktsregler, yttras att vid skadeståndsbedömningen ska reglerna i MBL såsom specialregler fullt ut gälla framför skadeståndslagen, vilket är en lösning som överensstämmer med 1 kap. 1 § SkL. Vad gäller rättspraxis och fredspliktsbrott har heller aldrig något annat satts i fråga.⁶³

Rörande överträdelser av den andra huvudkategorin av förhållningsregler i kollektivavtal, dvs. sådana som lika väl kunnat ingå i ett enskilt anställningsavtal som i ett kollektivavtal, förordas i motiven till MBL att skadeståndsprövningen i rättstillämpningen ska tillåtas ske ”med beaktande av grunderna för 4 kap. 1 § skadeståndslagen”. När det gäller skada som vållats i strid med en kollektivavtalsklausul om aktsamhet med maskiner eller dylikt tycks sålunda meningen vara att skadestånd ska utdömas formellt med stöd av reglerna i MBL, men under hänseende också av vad som är ändamålet med 4 kap. 1 § SkL.

MBL har speciella regler om preskription. Det innebär kortare preskriptionstider än vad som gäller i SkL i vilken det är 10 år som gäller enligt 1981 Preskriptionslag som för fordringar.

I LAS är det den centrala förhållningsregeln om uppsägningstid som oftast träder in för arbetstagarens skadeståndsansvar. Uppsägningstiden kan också vara reglerad i kollektivavtal. 11 § är kopplad till 38 § 1 st. som säger att arbetstagaren är skadeståndsskyldig om han inte iakttar uppsägningstiden. Skadeståndet kan avse både ersättning för ekonomisk förlust och ersättning för den kränkning lagbrottet kan medföra.

Preskriptionstiden på kravet om skadestånd i LAS är fyra månader från den skadegörande handlingen, alltså från dagen arbetstagaren bryter anställningsavtalet.

60 Adlercreutz, Axel, Svensk arbetsrätt, 2000, s. 84

61 SOU 1975:1 s. 528 ff. prop. 1975/76 bil. 1 s. 297 ff.

62 T.ex. en klausul om att väl vårda verktyg och maskiner

63 Se AD 1977 nr 218 där regler om ämnet första gången prövades

I ABL 15 kapitlet är skadeståndsreglerna exklusivt tillämpliga när VD:n agerar som organ för bolaget och vållat en skada uppsåtligt eller av oaktsamhet. Som huvudregel gäller att om exempelvis en bolagsskadlig åtgärd vidtas av den verkställande direktören, kan den bedömas enligt de aktiebolagsrättsliga skadeståndsreglerna. Skulle en ställföreträdare förorsaka bolaget skada i annan kapacitet än ställföreträdare, t.ex. som säljare av en maskin från ett bolag som ägs av honom själv, kan inte de associationsrättsliga skadeståndsreglerna (inklusive reglerna om jämkning, ansvarsfrihet etc.) tillämpas. Vanliga regler om skadeståndsansvar i kontraktsförhållanden blir i stället tillämpliga, vilket medför att andra ansvarsförutsättningar kommer att gälla.

Solidariskt skadeståndsskyldig med styrelseledamöterna och VD kan uppstå om inte bolagets årsredovisning och revisionsberättelse har blivit insända inom femton månader efter räkenskapens utgång. Senast ett år ska talan om skadestånd väckas efter det att den först har varit uppe på en bolagsstämma. Jämkning kan ske enligt ABL, om handlandet företas i personens egenskap av organ, annars tillämpas jämningsregeln i 4 kap. 1 § SkL.

5 Analys

Arbetstagarens skadeståndsansvar är inte så väl dokumenterad i den svenska litteraturen. Jag tror att det har sin motivering i att andra sanktioner än skadestånd ofta är mer brukligt, t.ex. avsked, uppsägning, suspension, löneavdrag och andra disciplinära påföljder.

Lagstiftningen som har behandlats i uppsatsen är skriven i arbetsgivar – arbetstagar förhållanden med utgångspunkt som skydd för arbetstagaren. Syftet är att arbetstagaren inte ska behöva utge skadestånd i första hand, då det krävs ”synnerliga skäl” vilket leder till att den svenska skadeståndsrätten automatiskt ställer krav på arbetsgivaren att hitta kompetent personal som klarar av att hantera sitt arbete på ett noggrant sätt så inga skador uppstår för honom.

Om arbetsgivarens hårda ansvar för arbetstagarens handlingar inte fanns, skulle ett stort problem uppstå på många arbetsplatser där arbetstagare kan orsaka skador som går över deras ekonomiska möjlighet att kunna erlægga skadestånd för eventuell uppkommen skada. Oftast har arbetsgivaren säkerhetsåtgärder som förhindrar detta och även ansvarsförsäkringar.

Dagens arbetstagarbegrepp utformades i ett samhälle där tillsvidareanställning var den helt dominerande anställningsformen. I dag utgör korttidsanställningar, uthyrning av arbetskraft, entreprenörer samt konsulter som arbetar som "inhyrd" arbetskraft i företag och inom offentlig sektor en stor och växande del av vår arbetsmarknad. Denna utveckling påverkar allt mer arbetslivet och skapar problem eftersom de nya anställningsformerna inte regleras fullt ut i våra arbetsrättsliga lagar. Detta medför att det på många arbetsplatser finns arbetskamrater som gör samma arbete i vilken den ena är arbetstagar och anställd och den andra konsult eller uppdragstagar, alltså inte anställd. De sistnämnda omfattas aldrig av kollektivavtalet på arbetsplatsen och betraktas inte som arbetstagar. Det är av största vikt att veta vem som har arbetsgivaransvaret för respektive arbetare på arbetsplatserna ifall skada uppkommer så det finns möjlighet att klargöra vem som ska erlægga eventuellt skadestånd.

Att skadeståndet i första hand ska ha en reparerande funktion är en självklarhet i skadeståndsrätten och att den kan jämkas till nästan ingenting med hänsyn till bedömningar som ”övriga omständigheter” är väl genomtänkt. Skadeståndet kan i högsta grad bli betungande, som tidigare nämnts, för arbetstagaren och den med bäst ekonomi ska bära den största bördan.

Praxis är inte omfattande vad gäller skadeståndsansvaret. Detta beroende på att andra sanktioner är vanligare enligt min mening.

I sin helhet är arbetstagarens skadeståndsskyldighet väl reglerad i vår lagstiftning och genom kollektiv- och anställningsavtal. Enligt min åsikt har

samordningen mellan 4 kap. 1 § SkL och de speciella skadeståndsreglerna inte ofta vållat problem då "lex specialis" i allmänhet innehåller jämningsregler som tillåter att hänsyn tas till liknande omständigheter som den grundläggande bestämmelsen i 4 kap. 1 § SkL fast regelsystemet är heterogent.

Jag anser att det är essentiellt att sanktioner finns för de avtalsbrott och skador arbetstagaren kan orsaka. Frågan är bara om skadeståndsinstitutet fyller den funktion det alltid bör göra? Min uppfattning är att den gör det och att skadeståndet är ett litet men väldigt bra komplement till de övriga sanktioner som finns.

Rättsfallsförteckning

AD

1969 nr 23
1977 nr 62
1977 nr 210
1977 nr 218
1980 nr 105
1983 nr 85
1989 nr 81
1990 nr 116
1994 nr 12
1996 nr 22
1998 nr 80
1998 nr 101

NJA

1949 s. 768
1972 s. 710
1979 s. 773
1981 s. 302 I & II
1985 s. 7 II
1985 s. 75
1986 s. 702
1990 s. 231
1992 s. 21
1992 s. 631

RH

1981:195
1990:50
1990:51

Litteraturförteckning

Offentligt tryck:

Prop. 1972:5 : Förslag till skadeståndslag

Prop. 1975:12 : Förslag till Lag om ändring i skadeståndslagen

Prop. 1975:103 : Om förslag till ny aktiebolagslag, m.m.

Prop. 1975/76:105 bil. 1 : Lag om medbestämmande i arbetslivet

Prop. 1991/92:155 : Om skadestånd för arbetstagares deltagande i olovlig stridsåtgärd

SOU 1975:1 : Demokrati på arbetsplatsen : förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal

SOU 1993:32 : Ny anställningsskyddslag

Litteratur:

Adlercreutz, Axel, *Svensk arbetsrätt*, 12 uppl., Kristianstad, 2003

Bengtsson, Bertil, *Skadeståndsrätt, några huvudlinjer*, 1:1 uppl., Göteborg, 1994

Bengtsson, Bertil, *Om jämkning av skadestånd*, 1 uppl., Stockholm, 1982

Bengtsson, Bertil, Nordenson, Ulf, Strömbäck, Erland, *Skadestånd*, 3 uppl., Uddevalla, 1985

Hellner, Jan, *Skadeståndsrätt*, 5:2 uppl., Stockholm, 1996

Hellner, Jan, *Skadeståndsrätten, en introduktion*, 1 uppl., Stockholm, 1997

Hellner, Jan, *Speciell avtalsrätt I*, 3 uppl., Stockholm, 1996

Lunning, Lars, Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd, kommentar till anställningsskyddslagen*, 8:1 uppl., Stockholm, 2002

Numhauser-Henning, Ann, *Normativa perspektiv, Festskrift till Anna Christensen*, 1 uppl., Lund, 2000

Olausson, Erland, Holke, Dan, *Medbestämmandelagen, kommentarer med rättsfall*, 3 uppl., Stockholm, 2001

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten, en översikt av svensk rätt med europarätt*, 3 uppl., Stockholm, 2001

Schmidt, Folke, *Facklig arbetsrätt*, 4:e reviderade. uppl., Stockholm, 1997

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, reviderad upplaga, Stockholm, 1994

Svensson, Bo, *Aktiebolagslagen, kommentarer och lagtexter*, 14 uppl., Göteborg, 1999

Hemsidor och artiklar på internet

Vad som räknas som ideell skada enligt Brottsoffermyndigheten
<http://www.brottsoffermyndigheten.se/brottsskadeersattning/allmant.htm>