

# Skadeståndsansvar i arbetsrätten

*[arbetsgivarens principalansvar och  
arbetstagarens ersättningsskyldighet]*

Siri Ludwigs

Kandidatuppsats i personal och arbetslivsfrågor  
Arbetsrätt  
VT2013

Handledare  
Andreas Inghammar



## Innehållsförteckning

## Sammanfattning

Skadeståndsansvar i arbetsrätten väcker några intressanta frågor om gränsdragningar. Arbetsgivarens principalansvar enligt 3 kap 1§ SkL innebär att arbetsgivaren är skyldig att ersätta person och sakskada dennes anställda vållar i tjänsten genom fel och försummelser. I det fall det sker skador på arbetsgivarens verksamhet så finns det 4 kap 1§ som ett extra skydd från skadeståndsskyldighet för arbetstagaren. Syftet med denna uppsats är att definiera hur principalansvaret uppstod, meningen med det och i vilka situationer arbetsgivaren inte kan hållas skadeståndsansvarig för skador och i vilka situationer arbetstagaren kan bli skyldig att ersätta sin arbetsgivare. Principalansvaret uppkom i samband med skadeståndslagen 1972. Dess syfte är först och främst att skydda skadelidande eftersom det är arbetsgivaren som både är den som har störst makt att reducera skadefrekvensen genom förebyggande åtgärder och den som har störst möjlighet att betala skadeståndersättning till den skadelidande.

[Nyckelord: principalansvar, principal, skadestånd, skadeståndsansvar, arbetsgivare, arbetstagare...]

### Summary in English

Contractual liability in labour legislation evokes some interesting questions. The vicarious liability of the employer according to 3 kap 1§ SkL means that the employer is obligated to compensate any infliction of damage on person or object that his or hers employees cause by wrongdoing or neglect in the service of said employer. If the damage is inflicted on the employers' organization there is 4:1 SkL to protect the employee from liability. The purpose of this essay is to define how the vicarious liability began, the meaning with it and in which situations the employer is not liable for damages and in which situations the employee is obliged to compensate his or hers employer economically. The vicarious liability was created together with the damages act in 1972. It's primarily purpose is to protect the victim since it's the employer who is both the one with the power to reduce the frequency of damages and injuries with preventory actions and the one with the greatest possibility to actually repay the victim for the damages.

[keywords: contractual liability, labour law, vicarious liability, employer, employee]

## Förkortningar

NJA	Nytt juridiskt arkiv avd. I
SFS	Svensk författningssamling
AD	Arbetsdomstolen
HD	Högsta Domstolen
SkL	Skadeståndslagen
ÄB	Ärvdabalken
HovR	Hovrätten
LAS	Lagen om anställningsskydd
SL	Strafflagen
SOU	Statens offentliga utredningar

# 1. Inledning

## 1.1 Ämne | Bakgrund

Att arbetsgivaren kan hållas ekonomiskt ansvarig för sin arbetstagares vårdslöshet även när vållandet är orelaterat till arbetsgivaren själv finns att hitta i de flesta rättssystem. I Sverige kallar vi detta för principalansvar.<sup>1</sup> Principalansvaret betyder att arbetsgivare är skadeståndsansvarig för de person- och sakskador som dess arbetstagare vållar i tjänsten genom fel eller försummelse. För att skydda arbetstagare från skadeståndsskyldighet gentemot arbetsgivaren så finns det också en paragraf i skadeståndslagen som begränsar arbetstagarens skyldighet till att ersätta skada endast i de fall då synnerliga skäl föreligger.

## 1.2 Syfte | Frågeställning

Principalansvaret och de paragrafer som det gäller väcker dock några funderingar. Vad innebär egentligen de olika begrepp som nämns i paragraferna, som arbetstagare och i tjänsten? I vilken uträkning kan arbetsgivaren hållas ansvarig för de skador som dess arbetstagare vållar, vilka olika gränsdragningar finns det, vilka är undantagsfallen? Frågeställningarna blir då följande:

Vad är syftet med principalansvaret? Hur långt sträcker sig arbetsgivarens principalansvar? När kan arbetstagaren bli skadeståndsansvarig?

## 1.3 Avgränsningar

Denna uppsats behandlar inte de fall där arbetstagare skadar en annan arbetstagare, jag kommer inte heller behandla speciallagstiftning såsom sjölagen och järnvägslagen.

---

<sup>1</sup> Hellner & Radetzki 2010 s151

## 1.4 Metod och material

När man ska utreda innebörden av ett lagrum så är det vedertagna sättet att gå till väga att använda rättspraxis, lagtext, förarbeten och doktrin som material och att då slutsatsen blir ett påstående om gällande rätt.<sup>2</sup> Det är också så jag har gått tillväga med detta arbete.

Det är skrivet med vad som kallas en traditionell rättsdogmatisk metod vilket alltså innebär att man utreder ett juridiskt problem genom att undersöka rättskällorna: lagtext, förarbeten, rättspraxis och doktrin.<sup>3</sup>

Det finns inte mycket rättspraxis om tillämpning av principalansvaret, därför är det lagmotiven, speciellt författningskommentaren som spelar en stor roll i det nuvarande rättsläget.<sup>4</sup> Dock är några av dessa något föråldrade.

## 1.5 Disposition

Andra kapitlet är historiken om hur principalansvaret uppstod, detta för att få en tydligare bild av varför det behövs och vad tanken bakom lagen är. I det fjärde kapitlet definieras olika rättsliga begrepp som nämns i 3kap 1§ Skl och 4 kap 1§ Skl, nämligen arbetstagare och i tjänsten, detta för att kunna tolka dessa paragrafer så korrekt som möjligt. I det femte kapitlet presenteras rättspraxis om principalansvaret ingående för att få en uppfattning om hur långt det sträcker sig och i vilka situationer principalansvaret inte gäller. Avslutningsvis finns en diskussion om slutsatserna av denna studie där också en sammanfattning som besvarar frågeställningarna förekommer.

---

<sup>2</sup> Sandgren 2011 s. 35

<sup>3</sup>Hellner 2001 s22 f.

<sup>4</sup> Bengtsson & Strömbäck 2008 s78 f.

## 2. Principalansvarets historik

### 2.1 Innan skadeståndslagen

Internationellt sett så har det i England funnits ett sorts principalansvar i alla fall från början av 1700-talet och i Frankrike finns en lagstiftning från 1804 som kan ses som en början på utvecklingen av en lag om principalansvar. Domstolarna i Norge och Danmark har sedan slutet av 1800-talet ålagt ansvar på arbetsgivaren för arbetstagares vårdslöshet. I Tyskland däremot kan arbetsgivaren som huvudregel undgå ansvar för sin arbetstagares vållande om han kan styrka att han utfört ett korrekt utväljande och övervakning.<sup>5</sup>

Innan skadeståndslagens uppkomst 1972 så fanns de allmänna reglerna för skadestånd att finna i 6 kap i strafflagen av 1864 (SL) och gällde för skadeståndsskyldighet på grund av brott. Det stogades där att om någon skulle tillfoga en annan skada genom brott så ska ersättning av denna skada betalas av den som utförde brottet, oavsett om brottet skett med uppsåt eller vållande. Skadeståndet kunde även jämkas enligt denna lag om den skadelidande medverkat till skadans uppkomst genom eget vållande. Vidare så fanns det en handfull andra bestämmelser om skadestånd i lagen, bland annat skadeståndsansvar för barn och psykiskt abnorma personer. Reglerna om skadeståndsskyldighet i strafflagen kom att tillämpas även på andra skadevållande handlingar än brott.<sup>6</sup>

I Sverige fanns länge en allmän grundsats, som gick ut på att arbetsgivaren endast bar ansvar för arbetstagares i drifts-och arbetsledningen vårdslöshet. Underordnades arbetsbetstagares vållande ansågs endast vara arbetsgivarens ansvar under särskilda kontraktsförhållanden (eller kontraktsliknade förhållanden) samt om arbetstagaren hade en särskild ansvarsfull befattning i risksynpunkt, alltså att han/hon lätt kunde orsaka omgivningen skador.<sup>7</sup> Denna lagstiftning ansågs dock vara otillräcklig för att skydda den skadelidande. Det blev ofta arbetstagaren som vållat skadan som blev skadeståndsskyldig,

---

<sup>5</sup>Hellner & Radetzki 2010 s. 152

<sup>6</sup>Bengtsson& Strömbäck 2008 s. 15

<sup>7</sup>Hellner & Radetzki 2010 s. 152



inte arbetsgivaren, och arbetstagarna i dessa situationer hade vanligtvis svårt att betala ersättningen.<sup>8</sup>

## 2.2 Början på principalansvaret

Efter andra världskrigets slut så återupptogs ett tidigare samarbete på lagstiftningens område mellan Danmarks, Norges och Sveriges justitieministrar. På ett möte i november 1946 så behandlades frågan om skadeståndslagstiftningen. En utredning av frågan följde, vilken finns att hitta i SOU 1950:16, och man kom fram till att det bör finnas en allmän lag om skadestånd utanför kontraktsförhållanden. Utredningsmännen diskuterade någorlunda ingående vad en sådan allmän skadeståndslag bör innehålla, frågan om bland annat skadeståndsansvar för annans handlande krävde ställningstagande. Till slut kom man dock fram till att tiden ännu inte var mogen för lagstiftning på detta rättsområde. Senare, nämligen år 1958, så förordnade de delegerade för det nordiska lagsamarbetet följande som lämpliga utredningsobjekt; 1)principalansvaret, 2)jämkning av anställds skadeståndsskyldighet, 3)jämkning av skadestånd med hänsyn till arten av den skadevällande handlingen, på grund av den skadelidandes medvällande m.m., 4) ansvaret för skada i följd av järnvägs och spårvagns drift samt 5) skadestånd såvitt angår a) ersättning för förlorad arbetsförtjänst och förlust eller nedsättning av arbetsförmågan, b) ersättning för förlust av försörjare och c) ersättning för sveda och värk samt lyte och andra stadigvarande men.

Chefen för justitiedepartementet bestämde att tiden ännu inte var mogen att utreda alla dess punkter men han tillkallade en kommitté som fick i uppdrag att utreda frågorna om principalansvaret och jämkning av anställds skadeståndsskyldighet. I Sverige fanns under denna tid inga generella lagregler om principalansvar.<sup>9</sup>

I propositionen till lagen står det skrivet att kommittén fann det uppenbart att rätten till ersättning av arbetsgivaren är mest värd för den skadelidande. Att ha rätten att få ersättning av en arbetstagar saknar ofta ekonomiskt värde, förutom i de fall där den täcks av en anvarsförsäkring. För att ge ett effektivt ekonomiskt skydd för den skadelidande så ansåg kommittén att ett vidgat ansvar för arbetstagarens vållande borde läggas på arbetsgivaren. Den skadelidande ansågs behöva ett bättre skydd då de sociala förmånerna inte gav full kompensation och för att den skadelidande endast har begränsade möjligheter att skydda sig mot dessa slags skador genom försäkring. Ett annat syfte med lagen var också att få en rationell placering av de kostnader som uppstår genom skador när en verksamhet drivs på ett vårdslöst sätt. Den som har vanligen har möjligheten att

---

<sup>8</sup>Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 78

<sup>9</sup> SOU 1964:31 s. 13 ff.

överblicka riskerna för dessa skador och har handlingsfrihet vid planering av arbetet är arbetsgivaren.<sup>10</sup>

Med skadeståndslagens uppkomst 1972 så infördes 3 kap 1 § SkL, en generell princip om arbetsgivarens ansvar för arbetstagarens vållande. Svensk rätt anpassade sig därigenom efter den rättsliga utvecklingen i andra europeiska länder beträffande detta område och särskiljandet av olika typer av arbetstagare togs bort. I förarbetena till lagen kan det hittas betydelsefulla direktiv för tolkning men många punkter kan uppfattas som föråldrade och har numera kompletterats med rättspraxis.<sup>11</sup>

I propositionen till lagen påpekas det att i modern industriell eller annan yrkesmässig verksamhet så är det en någorlunda vanlig företeelse att de anställda ibland vållar skador. Det står också att det är närmst till hands att låta arbetsgivaren ansvara för de ekonomiska följderna för dessa skador. Det är arbetsgivaren själv eller arbetsgivaren genom sin ledning som har möjlighet att övervaka verksamheten och använda sig av skadeförebyggande åtgärder så att risken för skador vållade av dess arbetstagare kan nedbringas till ett minimum. Så för att kunna minimera dessa skador så bör det vara arbetsgivaren som hålls ansvarig.<sup>12</sup> Av dessa skäl så kom man fram till den allmänna regeln om principalansvar av person- och sakskada i skadeståndslagen vars syfte är att i tveksamma fall lägga ansvaret på arbetsgivaren och dennes försäkring framför andra inblandade.<sup>13</sup>

I 1972 års lagstiftning tillkom också 4 kap 1 § med syfte att ge arbetstagare som vållat skada i tjänsten ett lindrat ansvar. Frågan utreddes av Skadeståndskommittén i samband med principalansvaret och den nya paragrafen blev ett viktigt komplement till det ökade ansvaret för arbetsgivarna. Innan skadeståndslagens uppkomst så var det nästan alltid arbetstagarna som blev skadeståndsskyldiga vid skada. Numera så är det kvarvarande personliga skadeståndsansvaret för arbetstagare mest ett undantag, i och med de starka skäl som fodras för att detta ansvar ska inträffa.<sup>14</sup> Förslaget om 4:1 SkL ledde till diskussion mellan olika parter, vissa ansåg att den var för förlåtande mot arbetstagaren och andra tyckte tvärtom. SAF (svenska arbetstagarförbundet) ansåg att den skadevållande arbetstagaren bör sakligt sett, bära ett ansvar för sitt handlande i den mån detta är skäligt, och att detta bör göras tydligt i lagen. Det svenska lanstingsförbundet

---

10 Prop 1972:5 s 185

11 Hellner & Radetzki 2010 s. 152 f.

12 proposition 1972:5 s. 215 f

13 Bengtsson & Strömbäck 2008

14 Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 127 ff.

ansåg att en alltför liberal nominering av arbetstagarens ansvar innebär olägenheter då skadeståndslagen syfte bör vara att bestyrka plikten till aktsamhet och omsorg i samhället och att arbetstagaren i alla fall bör ha ett skadeståndsansvar jämt mot sin arbetsgivare i fall av grov vårdslöshet. Flera hörda arbetstagarorganisationer ansåg dock att arbetstagarens skadeståndsansvar bör begränsas mer än vad kommittén föreslagit. Paragrafen blev dock till slut utformad nästan exakt så som kommittén rekommenderat från början<sup>15</sup>

## **3. Skadeståndsansvar för arbetsgivare och arbetstagare.**

### **3.1 Arbetsgivarens principalansvar**

Principalansvaret innebär att arbetsgivaren är ansvarig i förhållande till utomstående för skada som arbetstagare vållat i tjänsten.<sup>16</sup>Eftersom arbetsgivaren bestämmer över sin verksamhet och att arbetstagarna måste stå till sin arbetsgivares förfogande och utföra arbetsuppgifterna enligt arbetsgivarens anvisningar så är arbetstagarna skyddade från ansvar enligt 3 kap 1 § SkL.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Prop 1972:5 s 400f.

<sup>16</sup> Glavå 2011 s. 88

<sup>17</sup> Källström & Malmberg 2009 s. 52

*”3 kap. Skadeståndsansvar för annans vållande och för det allmänna.*

*1 § Den som har arbetstagare i sin tjänst skall ersätta*

- 1. Personskada eller sakskada som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten,*
- 2. Ren förmögenhetsskada som arbetstagaren i tjänsten vållar genom brott, och*
- 3. Skada på grund av att arbetstagaren kränker någon annan på sätt som anges i [2 kap. 3 §](#) genom fel eller försummelse i tjänsten.*

*I fråga om skadeståndsansvar för staten eller en kommun gäller även vad som sägs nedan i detta kapitel. Vad som där sägs om en kommun gäller också ett landsting och ett kommunalförbund.”<sup>18</sup>*

Lagstiftningen i skadeståndslagen fastslår alltså att arbetsgivaren ansvarar för att ersätta skador uppkomna på grund av arbetstagarens vårdlösa handlingar och även dennes brott och kränkningar. Detta leder till funderingar om hur långt detta principalansvar egentligen sträcker sig.

Det kan anses skäligt att arbetsgivaren ansvarar för arbetstagares vållande till skador inom verksamheten då det är arbetsgivaren som bestämmer hur verksamheten sköts och hur de olika arbetsuppgifterna skall utföras. Då arbetstagaren har en skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande och utföra de uppgifter som beordras så länge det inte är allvarlig risk för liv och hälsa så bör inte denne heller bära ansvar för de skador som sker. Om situationen är sådan att arbetstagaren har orsakat en ren förmögenhetsskada så brukar domstolen vara mer försiktig med att lägga ansvaret på arbetsgivaren. För att principalansvaret ska gälla i dessa fall förutsätts att arbetsgivaren har kännedom eller bör ha kännedom om arbetstagarens brottsliga verksamhet.<sup>19</sup>

I propositionen till lagen står det att det i allmänhet inte bör uppkomma några problem i bedömningen av vem som är principal, det vill säga vem som är ansvarig. Det kan dock undantagsvis uppkomma vissa situationer när bedömningen av huruvida skadevållaren har handlat i tjänst som arbetstagare står helt klart, men att det finns otydligheter för vems räkning han/hon arbetade för vid tillfället. Detta kan ske vid så kallad utlåning av arbetstagare från ett företag till ett annat. En arbetstagare kan i ett sådant fall fortfarande vara i ett oförändrat tjänsteavtal med sin ursprunglige arbetsgivare, alltså att arbetstagaren i ett arbetsrättsligt hänseende kan anses vara anställd i dennes tjänst, samtidigt som arbetstagaren är en del av det andra företags verksamhet och kan ses som jämnställd med dennes andra anställda utifrån sett. I ett sådant fall kan förhållandena vara sådana att verksamheten som ”lånat” det andra företags arbetstagare kan bli den som är principal för arbetstagarens eventuella vållande till skador i utförande av arbete för detta företags räkning.

Det som i första hand bör avgöra frågan om vem som blir principal är bedömningen av vilket av de båda företagen som närmast utövar kontroll över arbetstagaren och är

---

18

19 Källström & Malmberg 2009 s. 52f

ansvariga för arbetsledningen av de arbetsuppgifter under vilka skadan skedde. Om situationen är sådan att skadan uppkommit i verksamhet som bedrivs endast av det företag som ”lånat” arbetstagaren så ligger det nära till hands att detta företag ensamt bör bära principalansvaret.

Det kan dock visa sig vara så att de både verksamheterna bedrivs i nära samverkan och det inte kan bedömas vilket av företagen arbetstagaren är mest bunden till eller för vilken organisations räkning han/hon utförde arbete för under olyckstillfället. I en sådan situation så bör det inte vara uteslutet att låta båda verksamheterna tillsammans dela på principalen solidariskt.<sup>20</sup>

I 3 kap 1§ SkL står det att det fodras ”fel eller försummelse” av arbetstagaren för att arbetsgivaren ska kunna hållas ansvarig för person- eller sakskada. ”Fel” kan tolkas som oaktsamma handlingar och ”försummelse” kan tolkas som oaktsam underlåtenhet till att handla när det krävts, men skadeståndslagen gör ingen skillnad på dessa två sätt att vålla skada. Ett principalansvar för arbetsgivaren föreligger inte om det är av ren otur som skadan inträffar eller om skulden till skadan ligger uteslutande på någon utanför dennes verksamhet. Ett exempel på en sådan situation skulle kunna vara om en skada uppstår för att en besökare på arbetsplatsen ställer om inställningarna på en maskin och en arbetstagare senare sätter på maskinen utan att märka att inställningarna har ändrats. Däremot om omständigheterna är sådana att arbetsledningen eller arbetstagaren bör ha upptäckt tilltaget om de visat vederbörlig aktsamhet så kommer arbetsgivaren ändå hållas ansvarig.

I skadeståndslagen så ligger bevisbördan för vållande på den skadelidande, även så när det handlar om principalansvaret. Det är alltså upp till den skadelidande att bevisa att fel eller försummelse har förekommit från en arbetstagares sida. Han eller hon behöver dock inte peka ut någon bestämd person från de anställda för vårdslöshet. Det räcker med att *någon* i verksamheten har brustit i aktsamhet för att det ska uppstå ett skadeståndsansvar, så arbetsgivaren ansvarar även för *anonyma* fel och försummelser. Arbetsgivaren kan även hållas ansvarig för *kulmerande* fel och försummelser. Detta betyder mindre oaktsamhet av flera olika personer i verksamheten som så att säga kulmerar till en skada, så tillsammans räknas dessa arbetstagares oförsiktighet som en oacceptabel brist i verksamheten.<sup>21</sup>

En fråga som har blivit omstridd är om arbetsgivaren ska ha möjlighet att komma undan principalansvaret i situationer där arbetstagarens handlande förvisso inte var förenligt med normal aktsamhet men med anledningen personliga förhållanden, såsom sjukdom och oerfarenhet, så finns det särskilda ursäkter till varför han/hon inte behärskade sin uppgift. Det som är avgörande för bedömning enligt skadeståndslagen är om handlingen som orsakat skadan objektivt sätt skiljer sig från det som kan krävas av arbetstagaren, alltså det som trycks på punkten fel och försummelse i paragrafen.<sup>22</sup> När det kommer till

20 Proposition 1972:5 s 479

21 Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 82f

22 Prop 1972:5 s. 469

rättspraxis dock så är situationen något annorlunda (NJA 1979 s773, i detta fall har möjligen inte motiven tagits i beaktning, bedömningen hade inte betydelse för utgången, arbetsgivaren fick ändå bara ansvaret på grund av egen culpa), i alla fall när det kommer till oerfarenhet hos arbetstagaren. Även litteraturen finns det att finna skilda meningar om detta, rättsläget är alltså något oklart, det kan tänkas att det är typen av ursäkter som bedömer utgången.<sup>23</sup>

När det kommer till bedömningen av culpa så ska det resoneras på ett motsvarande sätt som angående ansvar för eget vållande enligt 2 kap 1§ SkL. De krav som kan ställas på en arbetstagare varierar med hänsyn till arten av arbetet och de eventuella riskerna för andra arbetet kan medföra. I vissa fall kan det förekomma stränga aktsamhetskrav, som till exempel skyddsföreskrifter till förmån för de anställdas eller utomståendes säkerhet. I vissa tjänster däremot så kan det visas större tolerans mot fel och misstag, det beror mycket på arbetets natur. Som exempel kan läkares arbete nämnas, en sådan tjänst kräver en viss marginal för oriktiga bedömningar och åtgärder, läkaren eller dess arbetsgivare kan inte alltid anses oaktsamma vid dessa situationer och tvingas till skadeståndsansvar. Däremot bör det tilläggas att den skadelidande, det vill säga patienten, kan få ersättning ur den speciella patientförsökringen vid allvarigare skador oavsett vållande.<sup>24</sup>

Termen att ”vålla” är ett gemensamt uttryck för försummelse eller handlande som kan föranleda till skadeståndsansvar enligt skadeståndslagen. Denna term användes före skadeståndslagens tillkomst mest för att beskriva ansvaret på grund av uppsåt eller oaktsamhet, ibland endast oaktsamhet, men i skadeståndslagen har den en något bredare innebörd. Det innebär här ett handlande som objektivt sett avsikter från det rätta, även när skadegöraren, med hänsyn till hans eller hennes personliga förutsättningar, har handlat försvarbart. Detta gäller dock för barn och psykiskt störda personer. För fullt tillräckliga personer gör skadeståndslagen ett tillägg som anger vad som subjektivt krävs för att ansvar ska uppstå, som ”fel eller försummelse” i 3:1 SkL. Att ”vålla” är ett allmänt begrepp som kan vara svårt att definiera rent abstrakt.<sup>25</sup>

I den tredje punkten i 3:1 SkL så står det skrivet att arbetsgivaren ansvarar för eventuell kränkning dess anställda utför mot tredje man vid fel eller försummelse i tjänsten. Med kränkning menas det som står i 2kap 3 § SkL:” Den som allvarligt kränker någon annan genom brott som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära”.<sup>26</sup>

Även gällande denna punkt så måste arbetsgivaren naturligtvis ha handlat i tjänsten. De kränkningar som det i dessa fall blir frågan om är ofta både allvarliga och uppsåtliga och bör vanligtvis inte falla inom arbetsgivarens principalansvar. Det finns dock vissa

---

23 Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 83

24 Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 84

25 Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 48 f.

26 Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 89

särskilda typer av verksamheter där kränkande handlingar är mer nära till hands än andra. I NJA 1962 s 31 så blev ett kreditupplysningsföretag ansvarigt för en arbetstagares kränkning av en företagare trots att det på denna tid var den äldre lagstiftningen som gällde(där det var oftare arbetstagaren som fick ta skadeståndsansvaret, denna tjänsteman var dock av en sådan självständig ställning på företaget att HD dömde det som arbetsgivarens ansvar).<sup>27</sup>

*”Enligt 3 kap 1 § skadeståndslagen (1972:207) skall den som har arbetstagare i sin tjänst ersätta person- eller sakskada som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten. Principalansvaret innebär att en arbetsgivare kan bli ansvarig även för uppsåtliga brott som arbetstagare begår, under förutsättning att de har samband med tjänsten (Hellner, Skadeståndsrätt, femte upplagan, s 160). ”(Taget från NJA)*

I fall av ren förmögenhetsskada så blir arbetsgivaren endast ansvarig när arbetstagaren, i tjänsten, vållat skadan genom brott.

### **3.2 Arbetstagarens skadeståndsansvar gentemot arbetsgivaren.**

I 4 kap 1 § SkL står följande:

*”4 kap. Arbetstagares skadeståndsansvar.*

*1 § 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.”*

Denna begränsningsregel slår fast att en arbetstagare endast är ansvarig för sina fel eller försummelser i tjänsten i den mån synnerliga skäl föreligger.<sup>28</sup>I de situationer i vilka arbetstagaren vållar skada på sin arbetsgivares verksamhet så finns alltså 4:1 SkL för att skydda arbetstagaren. Ett särdrag för denna paragraf, till skillnad från andra delar av skadeståndslagen, är att den mestandels är tillämplig i kontraktsförhållanden.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup>Bengtsson&Strömbäck 2008 s. 89

<sup>28</sup>Proposition 1972:5 s. 400f.

Paragrafen är i och för sig dispositiv vilket innebär att den kan förhandlas bort med till exempel ett kollektivavtal, men eftersom den tycks spegla rådande värderingar på arbetsmarknaden så brukar inte detta hända vanligtvis. Ett av argumenten till att arbetstagare som vållat skador bör slippa ansvar är att anställda inte brukar kunna få försäkringsskydd i fråga om yrkes- och tjänstutövningsskador. Försäkringsskydd för dessa skador tillfaller endast vissa yrkesgrupper, till exempel advokater och läkare. Arbetsgivaren däremot kan få skydd för de mesta arbetsrelaterade skador genom försäkring(som sagt) så på det sättet, alltså om arbetsgivaren blir ansvarig så skyddas även arbetstagaren av försäkringen på sätt och vis.

På grund av att de flesta arbetsgivare är försäkrade så kommer frågan om arbetstagarens personliga ansvar inte ofta upp. Även i så kallade regresssituationer så är arbetstagaren skyddad av 4:1 SkL. Om det skulle te sig så att arbetstagaren vållar en skada och arbetsgivarens försäkring ersätter den skadelidande så kan ett regresskrav ogillas eller i alla fall reduceras med stöd av denna paragraf.

Ett annat sätt som arbetstagare är skyddade på när det kommer till personskada är att ersättningsanordningarna, såsom trygghetsförsäkring och socialförsäkring med mera, är nuförtiden så pass heltäckande att något utrymme för skadestånd enligt skadeståndslagen oftast inte finns.

I vissa fall kan det hända att skyddet i 4:1 SkL inte kan åberopas. Ett exempel på detta är att 4:1 SkL inte skyddar arbetstagaren om skadan är vållad av en hund som han/hon använt i tjänsten och varit ansvarig för.<sup>30</sup>

Synnerliga skäl är en distinkt markering att ansvar ska läggas på arbetstagare endast undantagsvis, först och främst när förebyggande skäl föreligger i 4kap 1§ SkL.<sup>31</sup> När det gäller denna paragraf har ”synnerliga skäl” en mycket mer restriktiv innebörd än den har i till exempel 2:4 och 2:5 (som gäller barns och psykiskt störda personers skadeståndsansvar). Den uttrycker närmast en presumtion(att det föreligger ett samband mellan en viss *presumerande* omständighet och en annan *presumerad* omständighet utan att särskild bevisning för detta måste läggas fram) för att arbetstagaren ska gå fri från skadeståndsansvar.<sup>32</sup>

---

29Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 127

30Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 127 ff.

31Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 12 f.

32Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 129



## 4. Rättsliga begrepp

### 4.1 Arbetstagarbegreppet

Det finns ingen definition av begreppet arbetstagare i lagstiftningen, arbetstagarbegreppet förutsätts alltså vara känt. Det är ofta enkelt att identifiera typiska arbetstagarförhållanden. Alla vanliga tjänstemän och arbetare i privat och offentlig tjänst ska ses som arbetstagare hos de företag eller offentliga rättssubjekt hos vilka de arbetar. Uppdragstagare däremot är till exempel hantverkare med en egen verkstad som självständigt åtar sig att utföra arbeten för olika uppdragsgivare. Dessa uppdragstagare brukar även kallas egenföretagare vilket innebär fysiska personer som självständigt, yrkesmässigt och med en viss varaktighet bedriver sådan näringsverksamhet som beskrivs i 13 kap. inkomstskattelagen.

I vissa situationer så uppstår dock ovanligare, mer svårklassificerade fall. Ett exempel på ett sådant fall kan vara en person som tidigare varit anställd som en byggnadsarbetare hos ett byggnadsföretag som skaffat sig egen utrustning och numera utför byggnadsarbeten på egen hand i begränsad omfattning åt byggnadsföretaget och några enstaka andra huvudmän. Vid bedömning av dessa atypiska fall så kan man vända sig till rättspraxis rörande arbetstagarbegreppet enligt diverse rättsregler, denna praxis kan tyvärr inte sammanfattas på ett behändigt vis. Detta på grund av att domstolarna inte fäster en avgörande vikt på några enstaka bestämda omständigheter utan brukar göra en helhetsbedömning av inte bara avtalsvillkoren utan även av under vilka faktiska

förhållanden arbetet utförs. En annan faktor som brukar tas med i beräkningen är parternas ekonomiska och sociala ställning. Principerna om helhetsbedömning kommer ursprungligen från NJA 1949 s768.

I den juridiska litteraturen så har det ofta upprättas rutinbeskrivningar för ett typiskt anställningsförhållande och ett typiskt uppdragsförhållande grundade på rättspraxis. Följande punkter beskriver omständigheter som anses tyda på att ett anställningsförhållande föreligger:

- Att arbetet som utförs anvisas efterhand av huvudmannen (alltså att det inte handlar om en avgränsad, förutbestämd uppgift).
- Att arbetet som utförs är under huvudmannens kontroll och ledning.
- Att den arbetspresenterade parten är inordnad i huvudmannens verksamhet (att arbetet utförs i huvudmannens lokaler med dennes utrustning eller att den arbetspresenterade parten fyller en permanent position i en bemanningsplan.)
- Att arbetet ska utföras personligen av den arbetspresenterade parten (utan assistans av medhjälpare som han/hon engagerar)
- Att den arbetspresenterade parten är garanterad åtminstone en viss lön samt att han/hon erhåller sin sysselsättning helt eller väsentligen hos huvudmannen.

Dessa omständigheter är dock inte rekvisit för arbetagarstatus men kan ändå ses som någorlunda tungt vägande indikatorer på sådan ställning. Avsaknad av dessa omständigheter tyder således på att arbetaren inte har arbetstagarstatus. Att den arbetspresenterade parten har en stark position vid förhandlingar om arbetsavtal är även det en indikator på brist på arbetstagarstatus. Exempel på detta kan vara om han/hon har en värdefull maskinutrustning som kan avtalas till att vara till huvudmannens förfogande. Även andra avtalsmoment eller faktiska förhållanden kan vara beaktansvärda, ett varaktigt arbetsförhållande till exempel tyder ofta på att anställning föreligger.

Den som är arbetstagarare är alltid en fysisk person, ett arbetstagarförhållande däremot kan dock visa sig föreligga även när en juridisk person formellt har betecknats som den arbetspresenterade parten i ett avtal (se NJA 1996 som exempel).

Specificerade krav på minsta varaktighet på ett arbetsförhållande för att det ska kunna räknas som ett anställningsavtal existerar däremot inte. Även helt tillfälliga arbeten kan räknas som anställning. Oftast så är en arbetstagarare endast anställd hos en arbetsgivare men även bissyssla kan vara en anställning om arbetet utförs under normala arbetstagarförhållanden.

Regler om arbetstagarares rättigheter är dock i stort sätt tvingade. Även om den arbetspresenterade parten i upprättat kontrakt har betecknats som egenföretagare, konsult

eller liknande så kan han därför komma att bedömas som arbetstagare under en rättslig prövning.<sup>33</sup>

”Hur parterna själva har betecknat eller uppfattat rättsförhållandet är emellertid inte avgörande för hur tvistefrågan skall bedömas. Bestämmande blir i stället hur den närmare regleringen av avtalsförhållandet ser ut och hur de verkliga förhållandena har gestaltat sig mellan parterna.(...)Detta ligger i linje med att den arbetsrättsliga lagstiftningen i sina grunddrag är tvingande till arbetstagarens förmån och inte kan sättas åsido genom avtal.”<sup>34</sup>

Enligt vedertagen uppfattning så är arbetstagarbegreppet detsamma i alla civilrättsliga regler där det förekommer. När det gäller kärngrupper av arbetsrättsliga normer såsom semesterlagen och LAS så kan man se att AD på senare år utgår från att arbetstagarbegreppet är enhetligt i domstolens praxis. Kollektivavtal i allmänhet hör också till gruppen. Detta på grund av att AD när det ska bestämmas om ett kollektivavtals tillämpningsområde i personligt avseende alltid följer det allmänna arbetstagarbegreppet, förutom när viss tolkningsdata i särskilda fall kan föranleda annat.<sup>35</sup>

De rättsliga effekter som är kopplade till anställningsavtalet som en avtalstyp liknar tvingande minimiregler till den ena partens förmån. Motsvarande regler finns i huvudsak inte när det kommer till andra typer av arbetsavtal eller avtalstyper där gränsdragningsproblem kan komma att uppstå. Dessa omständigheter kan göra det intressant för arbetsgivarparten att försöka komma undan de specifika rättsverkningarna i anställningsavtalet genom olika avtalskonstruktioner där det används andra beteckningar på avtalet eller parterna än de som används inom arbetsrätten.

Frågan om gränsdragningen mellan anställningsavtalet och andra avtalstyper har sedan länge tillbaka gått under beteckningen ”arbetstagarbegreppet”. Arbetstagarbegreppet är relevant även inom andra områden i juridiken än arbetsrätten såsom skattelagsstiftningen och socialförsäkringslagsstiftningen.

Utgången av gränsdragningen beror på vad tvisten i fråga rör. Ett försök till att kringgå arbetstagarbegreppet, eller överhuvudtaget ifrågasättande att ett avtal med en annan beteckning egentligen ska anses utgöra ett anställningsavtal, är rättsligt sett ointressant om man inte i det konkreta fallet kopplar det till någon särskild rättsverkan. Oftast handlar tvisterna om huruvida ett visst kollektivavtal eller lagregel är tillämpliga på det aktuella avtalsförhållandet.<sup>36</sup>

---

33Sigeman s. 27ff.

34 AD 2005 nr 16

35Sigeman s. 30

36Glavå 2011 s. 109 ff.

I SOU till skadeståndlagen står följande:

”Vad som skall förstås med arbetstagare är icke utan vidare givet. Kommittén återkommer härtill i specialmotiveringen till 1§. I detta sammanhang vill kommittén framhålla, att stagandet bör analogiskt tillämpas även när skada vållats av annan än arbetstagare, så framt förhållandena är jämförliga”<sup>37</sup>

I skadeståndslagen kap 6 finns även denna paragraf vilken är till för att tydligöra personer som kan jämföras med arbetstagare enligt lagen:

*5 § Vid tillämpning av denna lag likställes med arbetstagare*

- 1. den som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och annan som fullgör i lag föreskriven tjänstgöring,*
- 2. den som under utbildning vid skola eller vård i anstalt utför arbete som till sin art liknar sådant som vanligen utföres av arbetstagare,*
- 3. den som för annans räkning eljest utför arbete under omständigheter liknande dem som förekommer i anställningsförhållande. Lag (1994:2065).<sup>38</sup>*

## 4.2 I tjänsten

En arbetsgivare kan självklart inte bli skyldig att ersätta alla person- och saksador som dess arbetstagare orsakar. Både principalansvaret och begränsningsregeln i 4 kap 1§ SkL angår endast skador som har skett i tjänsten, då en arbetstagare står till sin arbetsgivares förfogande när han/hon befinner sig i tjänst.<sup>39</sup> Det är två frågor som är särskilt relevanta här: den ena är hur pass svårt det var för arbetsgivaren att förutse att den anställda skulle kunna komma att handla på detta vis i samband med arbetet och den andra är vilka kontrollmöjligheter arbetsledningen hade vid det aktuella tillfället. Det finns förvånansvärt lite rättspraxis för att besvara rättsläget (vilket delvis kan bero på att personskador som tillfogas av arbetstagare i regel betalas av trygghetsförsökringen vid arbetskada, TFA). Det kan i vilket fall antas att principalansvaret i regel inte omfattar handlingar omöjliga att förutse eller kontrollera. Emellertid får arbetsgivaren nästan alltid ansvara för arbetstagarnas handlande i samband med själva arbetsuppgiften och vanligtvis även vad denne gör i arbetsgivarens lokaler under arbetstid, till exempel i

37SOU 1964:31 s. 43f.

39Källström & Malmberg 2010 s. 52

personalrummet eller vid toalettbesök.<sup>40</sup> De skadebringande gärningarna måste dock anses ligga inom det uppdrag som tilldelats arbetstagaren av arbetsgivaren. I AD 1998 nr 80 behandlas gränsdragningen mellan vållande till skada i tjänsten eller som privatperson. I detta fall hade en arbetstagare för egen räkning (alltså utan att blivit tillsagd av arbetsgivaren) kontaktat verksamhetens kunder och personal och försökt att värva dem till sitt eget privata bolag. Domstolen ansåg därför att denna arbetstagare därför inte kunde åberopa 4 kap 1 § SkL.<sup>41</sup> AD 2002 nr 38 hade en liknande utgång:

”Agerandet har ägt rum i ett sådant sammanhang att det är tydligt att T.A. handlat som privatperson eller för annans än arbetsgivarens räkning. Därmed kan handlingarna inte - i den mening som avses i 4 kap. 1 § skadeståndslagen - bedömas ha utförts i tjänsten hos arbetsgivaren”<sup>42</sup>

Begreppet ”i tjänsten” i 3 kap 1 § och 4 kap 1 § SkL avser situationer där arbetstagaren har handlat eller med fog tror sig ha handlat på uppdrag av arbetsgivaren eller för dennes räkning. Om arbetstagaren avsiktligt vållar skada på arbetsgivaren så kommer inte begränsningen i 4 kap 1 § att gälla. På vilket sätt prövningen av om en arbetstagares handlande har begåtts i tjänsten eller inte kan vara olika från fall till fall. Den reparativa funktionen med skadeståndsansvaret står i förgrunden i HD:s praxis. Det finns en disciplinär aspekt i prövningen av begreppet ”i tjänsten”, om en arbetstagare utnyttjar sin anställning för att medvetet skada arbetsgivaren eller för vinning i privata syften så bör han/hon ansvara för skadan personligen.

Hur begreppet ska tolkas kan också bero på typen av skada som har förvållats. När det handlar om sak- och personskador, det vill säga sådana skador som oftast uppstår för arbetstagare med manuella arbetsuppgifter, blir det praktiska sambandet mellan arbetstagares arbetsuppgifter och den skadliga handlingen relevant. Arbetsgivarens möjlighet till kontrollåtgärder för att förhindra skador är också viktiga att ta med i beräkningen vid sådana fall.<sup>43</sup>

Uttryckets syfte är att begränsa principalansvaret.<sup>44</sup>

”Kravet för handlande i tjänsten. För att principalansvaret skall inträda måste den handling som utlöser ansvaret ha ett visst samband med skadevållarens verksamhet för

---

40 Bengtsson & Strömbäck 2008 s. 84

41 Källström & Malmberg 2009 s. 52

42 AD 2002 nr 38

43 Källström & Malmberg 2009 s. 53

44 NJA 2000 s. 380

principalens räkning. Handlingen skall med andra ord ha vidtagits i tjänsten. I några fall, av vilka flertalet har rört principalansvaret i kontraktsförhållanden, har frågan om gränsdragningen mellan handlingar i och utom tjänsten prövats. Det är dock inte möjligt att med ledning av dessa avgöranden ange några allmängiltiga principer för bedömningen. Prövningen har skett med beaktande av omständigheterna i det särskilda fallet.”<sup>45</sup>

---

45 Prop 1972:5 s 184

## 5. Rättspraxis (tillämpning av principalansvaret i rättsfall)

### 5.1 Tillämpning av 3:1 SkL

I NJA 1979:136 s773, eller grävmaskinfallet som det också kallas, så har en villaägare anställt en rörledningsinstallatör för att utföra ett visst rörledningsarbete, denna har i sin tur hyrt in en grävmaskin med förare från ett bolag. I och med grävning med maskinen så uppkom det betydande skador på villan. Villaägaren yrkade att installatören och bolaget som hyrde ut grävmaskin med förare borde solidariskt ersätta skadan som uppkommit. Tvistefrågorna som uppkom då var vem som egentligen bör anses som arbetsgivare åt grävmaskinsmaskinisten enligt 3:1 SkL, om grävmaskinisten gjort sig skyldig till försummelse eller inte och huruvida bolaget kan anses ha handlat försumligt genom att inte ha ställt en tillräckligt kvalificerad tjänsteman till installatörens förfogande. Eftersom både bolaget och installatören anses vara vållande så aktualiserades även frågan om fördelningen av ansvar inbördes. I tingsrätten kom man fram till att bolaget inte kunde bli ansvarig på grund av vållande att betala ersättning då det inte kan bevisas att deras arbetstagare fått instruktioner om arbetets utförande av installatören som han underlåtit att följa. Tingsrätten fann även att installatören hade väsentligt brustit i sin övervakning av arbetet och därför bör även han betala skadestånd. Bolaget skulle betala 1/3 och installatören 2/3.

I hovrätten ville installatören få jämkat skadestånd och bolaget påstod att installatören bör ses som grävmaskinistens arbetsgivare. Hovrätten fastställer tingsrättens domslut men höll med om att det är installatören som borde räknas som arbetsgivare, men de tycker ändå att bolaget är ansvariga för vållande då de inte tagit reda på vilka arbetsuppgifter grävmaskinisten skulle utföra och att de valt en maskinist utan tillräckliga kvalifikationer för arbetet.

När fallet kom upp till HD så sades det följande i frågan om vem som var arbetsgivare till grävmaskinisten: *”Nu anförda omständigheter talar för ståndpunkten, att arbetsgivaransvaret bör anses åvila Ekstrand (installatören) och inte bolaget. Denna ståndpunkt kan också synas bäst förenlig med vissa uttalanden i propositionen med förslag till skadeståndslag, enligt vilka frågan om arbetsgivaransvar i vissa fall av utlåning av arbetstagare från ett företag till ett annat får ”i första hand avgöras med utgångspunkt i en bedömning av vilket av de båda företagen som närmast utövar kontroll över arbetstagaren och svarar för arbetsledningen i fråga om de aktuella arbetsuppgifterna” (prop 1972:5 s 479). Uttalandena hänför sig emellertid inte till samtliga fall av utlåning av arbetstagare utan endast till fall, där ”arbetstagaren rent*

*faktiskt inlemmas i det andra företags verksamhet på ett sätt som gör att han utåt framstår som helt jämställd med detta företags egna arbetstagare(prop s 478).”*

I förarbetena till lagen så står följande: ” En förutsättningslös avvägning av arbetsgivarens och den skadelidandes ställning och intressen ger regelmässigt till resultat att arbetsgivaren är närmare till hands att bära de ekonomiska följderna än den skadelidande. Arbetsgivaren har undantagslöst möjlighet att skydda sig genom ansvarsförsäkring, och i näringsverksamhet kan han dra in premiekostnaderna i sina kostnadskalkyler och därigenom helt eller delvis föra över dem på ett större kollektiv. Det är också arbetsgivaren som själv eller genom sin arbetsledning kan övervaka verksamheten och genom skadeförebyggande åtgärder se till att risken för skadevållande handlingar från arbetstagarnas sida nedbringas till ett minimum (prop s 215f)”. Med detta i åtanke så bör det vara bolaget och inte installatören som ses som arbetsgivare men faktum kvarstår att det var installatören som ledde och övervakade arbetet. Detta fann HD dock inte överväga andra faktorer och lade arbetsgivaransvaret på bolaget enligt 3 kap 1 § SkL. Grävmaskinisten kunde dock inte bli anklagad för fel eller försummelse då hans låga ålder och brist på erfarenhet gjorde honom opassande för jobbet, men på grund av riskerna som tillkommer med grävning med stora maskiner och skyldigheter som tillkommer med att hyra ut dessa med förare så fann HD att bolaget blev skadeståndsskyldigt. HD tyckte inte heller av en de båda parterna var mer ansvariga än den andra och delade därför skadeståndsansvaret på hälften mellan installatören och bolaget.<sup>46</sup>

I NJA 2000 s.639 så behandlas tvistefrågan om en advokatbyrås principalansvar för deras arbetstagares handlande som en särskilt förordnad boutredningsman för ett dödsbo. Den avlidne var en amerikansk medborgare, en fastighet i Varbergs kommun var del av kvarlåtenskapen och dödsbodelägarna var efterlevande make, syskon och syskonbarn. Enligt ett av arvlåtarens testamente så skulle fastigheten tillfalla de fyra syskonbarnen. Arbetstagaren underlät att låta testamentet bevakas i domstol i tid på det viset som det krävs av lagen om internationella rättsförhållanden (1937:81)

Under den tid då testamentet borde ha bevakas så var arbetstagaren anställd hos advokatbyrån. Syskonbarnen förlorade sin rätt enligt testamentet då bevakningstiden löpt ut och de övriga dödsboende ägarna inte godkände testamentet. Syskonbarnen stämde sedan advokatbyrån för rättsförlust i tingsrätten. Då bolaget hade avvecklats vid tiden av stämningen så var de det båda före detta delägarna som solidariskt förväntades att stå för skadeståndskostnaderna. Delägarna yrkade på 19 kap 1 § ÄB i vilken det står att boutredningsmannen förordnas av rätten. En arbetsgivare bör således inte ha principalansvar för en boutredningsman då ett boutredningsförordnande är ett personligt förordnande och därmed ett personligt ansvar. De yrkade också på att fallet är preskriberat och att deras arbetsgivare inte hade någon skyldighet att bevaka testamentet. Enligt 1 kap 1 § SkL så skall reglerna i lagen endast tillämpas om inte annat är särskilt föreskrivet.

HD ändrar HovR:ns dom och bestämmer att bolaget har principalansvar för arbetstagaren enligt 3:1 SkL för dennes handlande som särskilt förordnad boutredningsman. I

---

46NJA 1979:136 s772 ff.



förarbetena till skadeståndslagen behandlas frågan om vad som menas med ”i tjänsten”. Bland annat så sägs det att principalansvaret endast ska inträda under förutsättningen att det råder ett funktionellt samband mellan den skadevållande handlingen och vad för verksamhet arbetstagaren i fråga utför för sin arbetsgivares räkning. Den som är principal ska besitta befogenhet att bestämma över arbetets utförande och utöva kontroll över detta arbete. Det måste ta hänsyn till i vilken mån arbetsgivaren faktiskt har möjlighet att, genom förebyggande åtgärder som instruktion och utövad kontroll över arbetstagarna, ha inflytande på skadefrekvens och omfattning av skaderiskerna i övrigt.

Kravet på att det bör finnas ett funktionellt samband med tjänst eller arbetsuppgift för att principalansvar ska uppkomma kan däremot ställas lägre, under omständigheten att arbetsgivaren har haft möjligheter att övervaka arbetstagarens förehavanden. En avgränsning måste självklart ske i de fall där arbetstagaren har handlat som privatperson eller för annans än arbetsgivaren räkning (se prop 1972:5 s469 472 f 479 481 och 555). HD fastställde HovR:ns tidigare dom och gjorde de två före detta ägarna skulle bli solidariskt principalansvariga.

Referenten i målet var dock skiljaktig och ansåg att vara boutredningsman är ett personligt antagande då det är rätten som utser dem, om boutredare är anställd hos någon annan under tiden blir alltså irrelevant. Boutredaren ska bli personligt skadeståndsansvarig för eventuell skada(på dödsboendet eller på någon vars rätt är beroende av utredningen) som uppkommer till följd av dennes uppsåtliga eller vårdslösa handlande under hans eller hennes uppdrag.

Bolaget har således inte haft behörighet ge anvisningar som boutredaren varit tvungen att följa eller övervakat eller kontrollerat hur uppdraget utfördes av boutredaren. Bolaget har inte heller haft behörighet att skilja arbetstagaren från uppdragen eller att lägga det på någon annan. Bolagen har inte gett arbetstagaren ersättning för att utföra uppdraget. I dessa viktiga avseenden har bolaget alltså inte kunnat utöva de funktioner som en arbetsgivare normalt kan göra i förhållande till sina arbetstagare. Det kan därför inte ses som att boutredningsmannen har handlat i tjänsten hos bolaget gällande detta uppdrag och bolaget ska därför inte ha haft principalansvar för dess arbetstagare i dennas handlande som boutredningsman.<sup>47</sup>

I NJA 2000 s. 380 så har en biträdande jurist anställd på en advokatbyrå gjort sig skyldig till bedrägeri mot en utomstående. Tvistefrågan var huruvida detta handlande skedde i tjänsten och därmed huruvida ett principalansvar för arbetsgivaren varit aktuellt att åberopa enligt 3:1 SkL. Juristen biträdde en klient hos advokatkontoret genom att enligt uppdrag köpa två bostadrätter åt dennes räkning. Köpeskillingen för en av lägenheterna som klienten hade betalt in till advokatbyråns klientmedelkonto förskingrades dock av den biträdande juristen. Juristen tog då ett lån i klientens namn utan dennes vetskap eller på dennes uppdrag som han betalade den andra lägenheten med. Den biträdande juristen har inte betalt tillbaka något av beloppet vid den tiden då bolaget som lånet togs från stämde advokatbyrån.

Bolaget menar i sin skadeståndstalan att den biträdande juristen i sin tjänst hos advokatkontoret har vållat dem skada genom brott och advokatkontoret invänder att

---

47 NJA 2000:92 s 639 (skriver man så?)

juristens inte handlande i deras tjänst när brottet begicks. HD kom i sin utredning av målet fram till att juristens handlande hade ett visst samband med advokatkontorets verksamhet men också att det mesta tyder på att advokatkontoret inte hade någon vetskap om arbetstagarens förehavanden. Arbetstagaren missbrukade sin ställning och begick ett brott mot arbetsgivaren. HD fann att arbetsgivarens möjligheter att närmare övervaka arbetstagarens förehavanden i detta fall varit små. HD fastslog även att huruvida advokatkontoret, såsom bolaget påstått, har brustit i sina kontroller när arbetstagaren anställts eller över sin övervakning av arbetstagaren under anställningstiden är irrelevant i bedömningen om arbetstagaren handlat i tjänsten eller inte. Enligt förarbeten till lagen så bör skadeståndsskyldighet åläggas arbetsgivare med återhållsamhet endast i fall av ren förmögenhetsskada som orsakats genom brott. I dessa fall finns det skäl att kräva ett nära samband med arbetsgivarens verksamhet för att brottet ska kunna anses vara begått i tjänsten och på så vis föranleda ett principalansvar för arbetsgivaren. HD kom fram till att brottet inte kunde anses ha ett sådant nära samband med arbetstagarens tjänsteförhållande som krävs för advokatkontoret skulle kunna beläggas med skadeståndsskyldighet. HD fastslår HovR:ns dom och förklarar att det handlande som åberopas som grund för skadeståndsskyldighet inte har skett i tjänsten hos advokatkontoret.<sup>48</sup>

## 5.2 Tillämpning av 4:1 SkL

I AD 2002 nr 1 tvistas det om det föreligger synnerliga skäl att ålägga en arbetstagare som genom försumlighet i tjänsten har vållat sin arbetsgivares skada med skadeståndsskyldighet. AD menar att arbetstagaren har visat en betydande försumlighet i sin tjänst som inköpare och därigenom orsakat verksamhetens skada. Utöver detta så har bolaget riktat flera olika anmärkningar på arbetstagarens handlande. AD fann dock att vissa av dessa anmärkningar inte kan anses styrkta och andra har arbetstagaren lämnat godkännbara förklaringar åt. De omständigheter som förekommit i detta fall har inte tillräckligt entydigt eller med särskild styrka talat för att skadeståndsansvar bör läggas på arbetstagaren tycke arbetsdomstolen. Arbetstagarens överklagande i huvudsaken kom därför att bifallas.<sup>49</sup>

I AD 2009 nr 95 så är tvistefrågan om en IT- tjänsteman har med avsikt vidtagit åtgärder för att åstadkomma skador i Skatteverkets IT-system, om detta handlande är laga grund för avsked samt om arbetstagaren kan bli skadeståndsansvarig för detta gentemot staten. Arbetsdomstolens ställningstagande var att arbetstagaren handlat med syfte och full vetenskap om följderna då han orsakade skadorna i datasystemet. Enligt reglerna i 4:1 SkL bedömde AD om arbetstagaren skulle bli skadeståndsskyldig eller inte:

”I 4 kap. 1 § skadeståndslagen finns en särskild bestämmelse om arbetstagares skadeståndsansvar. Bestämmelsen innebär att arbetstagaren är ansvarig för skada som han

---

48 NJA 2000 s 380

49 AD 2002 nr 1

vållar genom fel eller försummelse i tjänsten endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter. Som framgår av lagtexten är det en förutsättning för tillämpning av denna regel att det är fråga om en skada som arbetstagaren har vållat genom fel eller försummelse i tjänsten. Med det sistnämnda uttrycket har lagstiftaren avsett att skapa en avgränsning mot fall där arbetstagaren handlar som privatperson eller för annans än arbetsgivarens räkning (se prop. 1972:5 s. 555).<sup>50</sup>

Arbetstagaren hade i detta fall raderat datafiler med uppståtet att vålla sin arbetsgivare (Skatteverket) skada. Detta handlande skedde under sådana omständigheter och under ett sådant sammanhang att det var nära till hands för AD att anse att arbetstagaren handlat som privatperson eller för någon annan än Skatteverkets räkning. Arbetstagaren kunde alltså inte ha anses ha handlat i tjänsten i den mening som avses i 4:1 SkL (jfr AD 1998 nr 80 och 2002 nr 38). AD dömde att det inte rådde någon tvekan om att det förelåg synnerliga skäl för att arbetsgivaren skulle bli skadeståndsansvarig jämt mot Skatteverket. Arbetstagaren fick betala ersättning för den skada som uppkommit på Skatteverket som följd av hans handlande.<sup>51</sup>

I AD 1998 nr 80 så har tre arbetstagare lämnat sitt jobb på ett företag som bedrev personaluthyrning och tillsammans startat ett aktiebolag som kom att konkurrera med deras tidigare arbetsgivare. Tvistefrågorna var; Har arbetstagarna hade brutit mot lojalitetsplikten genom att bredriva sin konkurrerande verksamhet innan de lämnat sina anställningar? Har den konkurrerande verksamheten utnyttjade den tidigare arbetsgivarens företagshemligheter? Vilka skadeståndsbestämmelser som är lämpliga? Vilken skada har uppkommit för arbetsgivaren?

AD bestämde att det var skadeståndslagen som var aktuell och att arbetstagarna inte var skyddade av 4:1 då det sistnämnda uttrycket (i tjänsten) är avsett av lagstiftaren att skapa en avgränsning då arbetstagaren har handlat som privatperson eller för annans än arbetsgivarens räkning (se prop. 1972:5 s.555). Arbetstagarna i detta fall bedömdes ha handlat för egen räkning och därför kunde inte 4:1 tillämpas. ”Enligt arbetsdomstolens mening står det klart att det avtalsbrott som P.S., M.H. och P.L. har gjort sig skyldiga till inte har begåtts i tjänsten hos bolaget.”<sup>52</sup>

I AD 2002 nr 38 liksom i AD 2009 nr 95 så har en arbetstagare raderat datafiler av vikt för arbetsgivarens verksamhet. Detta har skett i samband med att arbetstagaren sagt upp sig själv. Tvistefrågan var om vilka skadeståndsregler som ansågs tillämpliga i målet samt en beräkning av storleken på skadan som arbetsgivaren lidit som följd av arbetstagarens handlingar. Arbetstagaren anses enligt AD skadeståndskyldig enligt 7 § i Lagen om företagshemligheten, men övriga handlingar han gjort sig skyldig till innefattande inget röjande eller utnyttjande av företagshemligheter. Båda parterna och AD

---

50 AD 2009 nr 95

51 AD 2009 nr 35

52 AD 1998 nr 80

var ense om att dessa handlingars bedömning bör falla under skadeståndslagen. Det fanns dock inte utrymme att använda sig av 4:1 SkL i detta fall. Som i AD 2009 nr 95 så ansåg domstolen att uppsåtligheten bakom arbetstagarens handlande då han raderade datafilerna gjorde det klart att han inte agerat ”i tjänsten” och kunde därför inte skyddas av denna paragraf. Arbetstagaren blev därför även i detta fall skadeståndsskyldig jämntemot sin arbetsgivare för de skador som uppkommit som en följd av det brott mot anställningsavtalet som hans handlingar utgjorde.<sup>53</sup>

I AD 2009 nr 86 har en enhetschef på ett större byggnadsbolag gjort sig skyldig till att ha använt verksamhetens medel för bland annat hyra och utrustning av en lokal, lösen av billån samt inköp av däck, gokarter, radiostyrda objekt och båtartiklar. Bolaget menar att kostnaderna för dessa inköp har varit verksamhetsfrämmande och att arbetstagaren därför bör ersätta den skada som han vållat bolaget genom sitt agerande. Tvistefrågorna var om det fanns bevis för skada på bolaget samt om det förelåg skäl att begränsa eller jämka arbetstagarens skadeståndsansvar.

Arbetstagersidan menar att 4:1 SkL är tillämplig i målet och att det inte föreligger synnerliga skäl att ålägga arbetstagaren med skadeståndsansvar, och i andra hand att skadeståndet borde jämkas. Arbetsgiversidan bestrider att den nämnda paragrafen i SkL bör tillämpas i och med att handlandet som orsakat skadan inte skedde i tjänsten. I andra hand menar arbetsgiversidan att det faktiskt föreligger synnerliga skäl att ålägga arbetstagaren skadeståndsskyldighet och att det i alla fall saknas skäl att jämka skadeståndet. Domstolens bedömning blev att det i målet inte gjorts gällande att bolaget och arbetstagaren hade avtalat om några särskilda skadeståndsbestämmelser. Alltså bör skadeståndslagens regler tillämpas i denna situation.<sup>54</sup>

ADs bedömning lyder som följande; domstolen konstaterar att det i detta mål inte har gjorts gällande att bolaget och arbetstagaren har avtalat om några särskilda skadeståndsbestämmelser. I denna situation är det därför skadeståndslagens regler som är aktuella att tillämpa. I 4:1 SkL står det skrivet att en arbetstagare är skadeståndsskyldig för den skada han eller hon vållat i tjänsten genom fel eller försummelse, men endast i den mån synnerliga skäl föreligger med hänsyn till händelsens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter. Skadan som bolaget vill ha ersättning för har orsakats genom att arbetstagaren i strid mot sitt anställningsavtal har använt sig av bolagets resursers för sitt eget bruk eller tillgodogjort sig dessa på annat sätt. Arbetstagarens förtroendeställning och ekonomiska ansvar bör dock inte betyda att han ska undantas det skydd för arbetstagare som handlat i tjänsten har genom 4:1 SkL. Domstolen menade dock att det som arbetstagaren gjort, i alla fall en del av det, kan inte räknas som annat än ett handlande som privatperson eller för någon annan än för arbetsgivarens räkning. AD tyckte dock att de saknade anledning att gå djupare in på denna fråga. AD delade nämligen tingsrättens bedömning att det förelåg synnerliga skäl att ålägga arbetstagaren skadeståndsansvar även om det skulle kunna anses att handlandet utförts i tjänsten. Även det i likhet med tingsrättens beslut så hade

---

53 AD 2002 nr 38

54 AD 2009 nr 86

AD funnit att arbetstagarens agerande hade varit av ett sådant slag att det inte förelåg skäl för jämkning av skadeståndet.<sup>55</sup>

Top of Form

Bottom of Form

,

---

55 AD 2009 nr 86

## 6. Analys

Den största anledningen bakom principalansvaret uppkomst är att förhindra skador och att se till att den skadelidande får sin ersättning. Principalansvaret främsta syfte är alltså inte som man kanske kan tro, att skydda arbetstagaren, utan den skadeståndslidande då en arbetstagare som vållar en skada ofta inte har råd att betala skadeståndsansättning till den skadelidande. Ett annat syfte bakom skadeståndslagen var att förebygga framtida skador. Genom att göra arbetsgivaren skadeståndsansvarig även för sina anställda så hoppades kommittén att detta skulle reducera skadefrekvensen hos företag.

Tolkningen av begreppet ”i tjänsten” är det som tycks ha störst inverkan på rättsfallen utgång. Med detta menas alltså helt enkelt om arbetstagarens handlande kan ses som begått i sin arbetsgivares tjänst. Om det inte kan bevisas att arbetstagaren har handlat på instruktioner eller för sin arbetsgivares räkning så bör skadeståndsansvaret inte läggas på arbetsgivaren. Inga speciella regler kan dock bestämma detta, de måste utredas individuellt från fall till fall, men oftast verkar det vara någorlunda tydligt om arbetstagaren handlade på uppdrag av sin arbetsgivare eller inte. Det är kanske speciellt tydligt i de fall där skada har uppkommit på verksamheten eftersom en arbetsgivare uppenbarligen inte vill skada sin egen organisation, som i de två rättsfallen i kap 5 där arbetstagaren hade raderat viktiga datafiler.

En annan sak att ta i beaktning är självklart om arbetsgivaren hade vetskap om sin arbetstagares skadevällande handlande som i till exempel NJA 2000 s. 380. I detta fall handlade arbetstagaren brottsligt men eftersom det inte fanns några bevis på att arbetsgivaren hade vetskap om detta så kunde inte principalansvaret åberopas.

En tredje sak som tycks vara viktig i beräkningen är i vilken mån arbetsgivaren hade kunnat förutse och förhindra händelsen. Ska man tolka detta som att i de fall där händelsen alltså är förutsebar så bör kanske arbetsgivaren bli ansvarig, även om arbetstagaren utförde handlingen medvetet för att sabotera?

I de fall där arbetstagare lånas ut till andra företag så kan det bli svårt att avgöra vem som egentligen borde bli skadeståndsskyldig. Det bästa exemplet på detta är grävmaskinfallet från 1972. Detta fall överklagades hela vägen upp till HD och men den uppfattning som var gemensam för de olika domstolarna var att företaget som lånade ut den vållande arbetstagaren och den som lånade var båda ersättningsskyldiga gentemot den skadelidande. Vem av dem som borde räknas som arbetsgivare var dock oklart då uthyrningsföretaget var där han var anställd med det vara den som ”lånade” honom som ledde arbetet. Högsta domstolen kom dock fram till att bolaget som lånade ut honom inte kunde ses som arbetsgivare, men de blev i alla fall skadeståndsskyldiga, dock på andra grunder än principalansvaret. Det står dock i förarbetena till lagen att det är fullt möjligt att båda parterna ses som arbetsgivare och solidariskt delar på skadeståndsansvaret.

Det är intressant att den rättspraxis som går att hitta angående tillämpningen av 3:1 SkL alla har överklagats till HD. Det finns som sagt inte mycket rättspraxis på tillämpning av denna paragraf, antagligen för att arbetsgivare nästan alltid är täckta av försäkringar och därför inte ser det nödvändigt att gå till domstolen. Min subjektiva åsikt är att det på grund av detta är ett någorlunda oklart rättsläge som möjligen skulle behöva en grundligare utredning.

Tvister om principalansvaret skulle kunna uppkomma ofta, men det finns inte mycket rättspraxis på denna fråga då de flesta arbetsgivare är försäkrade. Det kan tänkas att de inte ser mycket mening i att lägga skadeståndsansvar på sina arbetstagare då de ändå kommer få ersättning för det de blir skadeståndsskyldiga mot tredje man. För vidare utredning av 3:1 1p SkL dock så har några av de andra nordiska länder liknande regler. Deras rättspraxis skulle kunna vara att dra nytta av för vidare studier.

Det är intressant hur lagen är framtagen för att skydda den skadelidande och förhindra framtida olyckor genom att lägga ansvaret på arbetsgivaren. Jag förstår verkligen det ekonomiska perspektivet och även det förebyggande i viss mån, men det fel och försummelse tycks för mig ligga mycket arbetstagaren. Förhindrar vi verkligen skador genom att lägga all ersättningsskyldighet på arbetsgivaren? Det kan tänkas att arbetstagare skulle vara betydligt mer noggranna om de själva blev ersättningsskyldiga vid fel och försummelse. Även om jag absolut anser att principalansvaret är en viktig del av skadeståndslagens bestämmelser och ett centralt skydd för arbetstagaren så kan man fortfarande spekulera över om det verkligen är det mest effektiva sättet att förhindra olyckor. I utformandet av 4:1 SkL så var det parter som tyckte att den var både var mild och för hård mot arbetstagarna. Vissa ansåg att den inte fyllde skadeståndslagens syfte med att ”inpränta plikten till aktsamhet och omsorg” i medborgarna. På ett sätt kan man förstå motståndarna om man tänker från syftet med lagen då en arbetstagare kan handla mycket vårdslöst innan den blir skadeståndsskyldig.

Gällande grävmaskinfallet så verkar praxis antyda att arbetsgivaransvaret vid uthyrning eller utlåning av arbetskraft inte ska övergå till det andra företaget i de fall där uthyrning eller utlåningstiden är av mindre varaktighet eller uthyrningen eller utlåningen sker till en företagare som inte har några egna arbetstagare. Att förmoda detta verkar också stödja de allmänna övervägande som i förhållandet mellan arbetsgivare och den skadelidande har anförts i motiveringen för arbetsgivaransvaret enligt skadeståndslagen. I just detta fall kan det också antas att det blir den som har störst möjlighet att bära det ekonomiska ansvaret det innebär att vara principal som också ska göra det, eller rättare sagt den som är bäst försäkrad. Installatören som inte hade några andra anställda kunde inte heller falla i kategorin av företag som lånar arbetstagare som enligt rätten blir jämlika med dennes egna arbetstagare.

Gällande fallet med boutredningsmannen (NJA 2000 s.639) så anser jag att detta fall visar tydligt hur långt principalansvaret kan sträcka sig, och möjligen också när det går för långt. Det tycks något märkligt att en arbetsgivare ska ansvara för ett uppdrag de själva inte valt åt arbetstagaren, eller betalt för, eller kunnat avbryta. Personligen så är jag av samma åsikt som den skiljaktige referenten som ansåg att arbetstagaren borde ha blivit skadeståndsskyldig själv.

I NJA 2000 s. 380 (fallet där en biträdande jurist tar åt ett lån i en klient namn efter ha förskingrat dennes pengar) så görs det tydligt att det är irrelevant om arbetsgivaren har brutit i sin övervakning av den anställda om det kan bevisas att arbetstagaren inte handlande i tjänsten vid vållandet av skadan. Det tydliggörs också återhållsamheten som krävs vid bedömning om arbetsgivarens principalansvar i fall av ren förmögenhetsskada.

Det finns många situationer i vilka principalansvaret kan ifrågasättas, genom denna uppsats så har jag försökt att reda ut i vilka fall arbetsgivaren ska och inte ska hållas ansvarig. Den slutgiltiga slutsatsen är att den nuvarande lagen om arbetsgivarens principalansvar är tycks vara relativt vattentät och rättvis men med några mindre defekter när det kommer till speciella fall.

## **6.1 Slutsats**

Vad är då syftet med principalansvaret? Syftet med principalansvaret är först och främst att skydda den skadelidande genom att se till att denne får sin ersättning och genom att förebygga framtida olyckor i den grad det är möjligt.

Hur långt sträcker sig arbetsgivarens principalansvar? Så länge handlandet är begått i arbetsgivarens tjänst så gäller principalansvaret, men det finns vissa undantag där arbetsgivaren ändå kan bli principal.

När kan arbetstagaren bli skadeståndsansvarig? Arbetstagaren kan bli skadeståndsansvarig i de fall de medveten och för egen räkning orsakat skada på arbetsgivarens verksamhet.

Källförteckning

### **Offentligt tryck**

Proposition 1972:5

SOU 1964:31 Arbetsgivares och arbetstagares skadeståndsansvar m.m

### **Litteratur/ Doktrin**



Bengtsson, Bertil, Strömbäck, Erland, Skadeståndslagen, En kommentar, 2008, Nordstedts gula bibliotek

Glavå, Mats, Arbetsrätt, 2011, Studentlitteratur

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, Anställningsförhållandet, 2009, Iustus förlag

Hellner, Jan, Metodproblem i rättsvetenskapen. Studier i förmögenhetsrätt, 2001 Jure AB

Hellner, Jan, Radetzki, Marcus, Skadeståndsrätt, 2010, Nordstedts Juridik

Sandgren, Claes, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare, 2011, Nordstedts Juridik

Sigeman, Tore, Arbetsrätten en översikt, 2010, Nordstedt Juridik

## **Rättspraxis**

### **HD**

NJA 1979:136 s. 773

NJA 2000:92 s. 639

NJA 2000:60 s. 380

### **Arbetsdomstolen**

AD 2002 nr 1

AD 2005 nr 16

AD 2009 nr 95

AD 1998 nr 80

AD 2002 nr 38

AD 2009 nr 86

