



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Micaela Weije

Principalansvar

En komparativ studie mellan Sverige och England

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats med teori och metod

Uppsats på juristprogrammet
15 högskolepoäng

Handledare: Uta Bindreiter

Termin: HT 2013

Innehållsförteckning

1 Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte	6
1.3 Frågeställningar	6
1.4 Avgränsningar	7
1.5 Metod och teori	7
1.6 Forskningsläge	7
1.7 Material	7
1.8 Uppsatsens disposition	8
2 Svenska rätten	9
2.1 Allmänna förutsättningar	9
2.2 Motiven bakom principalansvaret	9
2.3 Vem är arbetstagare	10
2.3.1 Utvidgat principalansvar	11
2.3.2 Självständiga uppdragstagare	11
2.4 ”I tjänst”	12
2.4.1 Uppsåtligt handlande och brottsligt agerande	13
2.4.2 Förtydligande av begreppet ”i tjänst” med hjälp av praxis	13
2.5 Flera möjliga principaler	14
2.6 Rena förmögenhetsskador	15
3 Engelska rätten	17
3.1 Allmänt om läran och motiven bakom	17
3.2 Common law	17
3.3 Vem är anställd?	18
3.4 ”Course of employment”	20
3.4.1 Arbetsgivarens ansvar under transportsträckor	21
3.4.2 Uppsåtligt handlande	22
3.4.3 Brott	22
3.5 Självständiga uppdragstagare	24
4 Analys och slutsatser	25
5 Käll- och litteraturförteckning	28
Bilaga	30

Summary

An employer can in the Swedish and English legal systems be held responsible for the acts of an employee. In the Swedish system this principle is called *principalansvar* and is established in 3:1 SkL. The English system names responsibility for others as vicarious liability, the principle in which the employer is held liable for the employees tortious act came through court cases. There is no need for the employer to commit a tortious act, for the responsibility can still be forced upon the employer. For this reason the liability can be seen as strict. The tortious act can be done by a number of employees, their acts can joint together inflict liability on the employer. The reason behind this is the fact that an employer has responsibility for its enterprise.

The responsibility is controversial and has led to many court cases and doctrines. The courts has taken the view that a employer should be responsible even if the acts are considered to be criminal. Liability can even be seen in cases where an independent contractor has been hired. The motives behind the theory is the same in both legal systems and this is the answer to why the systems are so alike in many aspects. I will in my description give the reader an introduction to relevant cases and compare these with a critical perspective. Even if there are similarities I can see a tendency to put an extended responsibility on the employer in the English legal system. This applies primarily when its a conscious act of an employee or if the deed is considered to be criminal.

Sammanfattning

En arbetsgivare kan i svensk och engelsk rätt bli ålagd ansvar för annans vållande. I svensk rätt kallas denna lära för principalansvar och stadgas i 3:1 SkL. I den engelska rätten kallas ansvar för annans vållande för *vicarious liability* och principen om en arbetsgivares ansvar har etablerats i praxis. Ansvar kan ses som strikt i den mening att en arbetsgivare själv inte måste ha varit vållande. Det behöver inte röra sig om en anställds handlande utan flera små misstag begångna av ett flertal anställda kan tillsammans nå upp till den grad av culpa som krävs för att en arbetsgivare ska bli tilldelad ett ansvar. En arbetsgivare svarar alltså för sin organisation.

Principalansvar är kontroversiellt och har gett upphov till en del rättspraxis och doktrin. Ansvar har bland annat utdelats vid förskingringsbrott och för så kallade beroende uppdragstagare, vilket grundar sig i motiven till principalansvaret. De bakomliggande syftena är i princip desamma inom de två rättssystemen och det kan även vara en förklaring till deras likheter. Jag kommer i min uppsats göra en framställning av de grundläggande förutsättningarna som krävs för att ansvar ska bli aktuellt. Läsaren kommer att få en redogörelse för relevanta rättsfall, dessa kommer sedan att jämföras med ett kritiskt perspektiv. Jag kommer i min slutsats fram till att likheterna mellan våra rättssystem är många och ett flertal argument kan återfinnas i både den svenska och engelska rättstillämpningen. Jag kan tyckas se ett mer långtgående principalansvar i det engelska systemet. Detta gäller främst när det rör sig om vissa uppsåtliga eller brottsliga handlingar.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
NJA	Nytt juridiskt arkiv
HD	Högsta domstolen
SkL	Skadeståndslagen

1. Inledning

1.1 Bakgrund

En person som vållat skada svarar som huvudregel för ersättning enligt den allmänna culparegeln i 2:1 SkL. En arbetsgivare kan i svensk rätt bli ansvarig för en arbetstagares vållande enligt 3:1 SkL, så kallat principalansvar. Ansvaret kan ses som strikt då arbetsgivaren själv inte måste ha varit vållande. I *NJA 2000 s.380* aktualiserades inte principalansvar då en advokat hade förskingrat medel för en klients räkning, men i *NJA 2000 s.639* ansåg HD att en advokatbyrå skulle svara då en boutredningsman inte hade iakttagit tidsgränserna för ett internationellt dödsbo. I det engelska rättssystemet kallas ansvar för annans vållande vicarious liability. Principalansvaret är inte nedskrivet i lag i England utan regleras helt i praxis. Den engelska rättstillämpningen har i *Lister v Hall* anlagt ansvar för en privat internatskola då en anställd utfört sexuella övergrepp på elever under arbetstid och i *Harvey v R G O'Dell* erlades principalansvar då en olycka inträffade när anställda skulle åka och hämta mat under arbetstid. Rättsfallen är många och reglerar helt skilda händelser som ni ser. En förutsättning för ansvar är dock att det finns ett etablerat förhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och att handlingen har skett inom tjänsten.

Jag fattade intresse för skadestånd redan under min andra termin på juristprogrammet. Det finns många olika aspekter att ta hänsyn till vid skadestånd och principalansvaret har ytterligare en dimension, då ersättningen inte betalas från skadevållarens ficka. Jag har fastnat för den komparativa delen eftersom det svenska och engelska rättssystemet ser olika ut. Sverige har ett system som baseras på en skriven rätt och Englands lag är på vissa områden helt styrd av praxis. Jag har en nyfikenhet på hur detta påverkar rättstillämpningen och om utfallet i det faktiska fallet kan bli detsamma.

1.2 Syfte

Mitt syfte är att redogöra för gällande rätt i Sverige och England. Framställningen kommer vara av lika delar för att ge en helhetsbild. Jag planerar att anlägga ett kritiskt och komparativt perspektiv i min analys. Jag ska försöka belysa likheter och skillnader inom rättssystemen för att ge en substans till uppsatsen. Efter att läsaren har gått igenom mitt arbete så bör denne ha förstått grunderna för principalansvaret och motiven bakom.

1.3 Frågeställning

Min huvudfråga är hur och i vilken utsträckning skiljer sig principalens ansvar i Sverige jämfört med England? För att avgöra vem som är principal måste jag även besvara frågor som: Vem ska ses som arbetstagar? Vad menas med begreppet i tjänst? Vilka skador ska omfattas av ansvaret?

1.4 Avgränsningar

Av utrymmesskäl så består min undersökning endast av privata arbetsgivares skyldigheter vilket innebär att den offentliga sektorns skyldigheter utelämnas. Jag kommer inte att ta med förhållanden till annan skadeståndsrättslig speciallagstiftning och den eventuella regressrätt som kan finnas för en arbetsgivare. Skador som uppstår mellan arbetstagare och som en arbetsgivare eventuellt får svara för kommer inte att behandlas.

1.5 Metod och teori

I den svenska delen har jag använt mig av en klassisk rättsdogmatisk metod. Detta innebär att jag har gått igenom lagtext, propositioner, rättspraxis och doktrin. Engelsk rätt är domarskapt och styrd av praxis i stor utsträckning. Då jag är utbildad i svensk juridik och inte engelsk har jag valt att i den engelska delen använda mig av sekundära källor i stor utsträckning för att få hjälp med att avgöra vilka uttalanden i domskälen som är rättsregler och vilka som är åsikter. Inom mitt område finns det ingen lagtext på den engelska sidan vilket leder till att jag får undersöka doktrin och rättsfall för att förstå vad som är gällande rätt i England. Av den anledningen har jag använt mig av skilda metoder för att redogöra för rättsläget i de olika länderna.

1.6 Forskningsläge

Principalansvar är ett kontroversiellt ämne både i Sverige och i England. Detta har givetvis resulterat i en del material. Det finns en omfattande praxis på området och många rättsfall reglerar begreppens innebörd. Kända författare såsom Bengtsson, Hellner, Kleineman m.fl. har skrivit litteratur och artiklar inom den svenska rätten. På den engelska sidan finns det enligt mig en omfattande doktrin och tidskrifter publicerade av erkända jurister bland annat Gilker, Matthews och Salmond. Det har däremot inte utförts många jämförelser mellan de länder och det område jag har valt att studera. Jag kan dock hitta en del komparativa utblickar skrivna av författare eller studenter.

1.7 Material

I den svenska delen har jag använt mig av förordningar, motiv, praxis, och doktrin. I den engelska framställningen har jag gått igenom doktrin och praxis då det inte finns någon skriven rätt på mitt område. Här har jag även haft vissa svårigheter med att hitta doktrin tillgänglig i Lund och Malmö, vilket har gjort att jag fått använda mig av sekundära källor där kända författare citeras. Materialet har jag hittat på databaser som Infotorg, Zeteo och Westlaw. Jag har nyttjat Juridiska Fakultetens bibliotek i Lund och Malmö stadsbibliotek för att få tillgång till offentligt tryck och doktrin. Det finns en fotnot till varje engelskt rättsfall för den som vill fördjupa sin kunskap inom området.

1.8 Uppsatsens disposition

Först görs en redogörelse för innehållet i den svenska rätten, därefter kommer den engelska delen. Jag har i möjligaste mån försökt att hålla mig till samma underrubriker i delarna för att underlätta jämförelsen för läsaren. Jag har även nämnt en del engelska begrepp under rubrikerna och i brödtexten för att läsaren själv ska kunna jämföra de svenska och engelska begreppen. I framställningen så finns det en redogörelse för motiv, allmänna förutsättningar och praxis. Jag har försökt att skapa en helhetsbild som ska vara lika täckande inom båda rättssystemen.

2. Svenska rätten

2.1 Allmänna förutsättningar

Skadestånd kan endast utdelas om vissa förutsättningar är uppfyllda. Dessa kan delas in i objektiva och subjektiva förutsättningar. Exempel på de *objektiva förutsättningarna* är att det har uppstått en skada, den skadan finns hos någon annan än skadevållaren och att personen som orsakat skadan har en skyldighet att inte skada. De omständigheter som rör personliga egenskaper hos skadevållaren är de *subjektiva förutsättningarna* som måste vara uppfyllda. Vad har skadevållaren insett eller bort inse, vilka aktsamhetsnormer ska skadevållaren förhålla sig till osv.¹ Culparegeln har länge setts som ett ansvar för eget vållande. En arbetsgivare kan få svara för sitt eget vållande enligt 2:1 SkL om handlingen är orsakad av dess ”organ” och arbetsgivaren är en juridisk person. I ett aktiebolag är styrelse, verkställande direktör och i somliga fall likvidator organ. Vad som är organ i andra juridiska personer får avgöras från fall till fall.² Ett undantag till den allmänna culparegeln är det så kallade principalansvaret som stadgas i 3:1 SkL. För att regeln ska aktualiseras krävs det att den anställdes vållande är av samma grad som ansvaret är för eget vållande. I vissa fall kan det inte avgöras vem som har orsakat skadan men att den anonyma skadevållaren är principalens ansvar. Detta hindrar inte tillämpningen av 3:1 SkL. Arbetsgivaren anses även ha ansvar för så kallade kumulerande fel som innebär att en eller flera anställdas handlingar inte var för sig når upp till den grad av culpa som krävs för skadestånd men den samlade bedömningen av alla handlingar leder till att det finns en betydande brist i organisationen som kan medföra principalansvar.³

2.2. Motiven bakom principalansvaret

Skadeståndet syftar till att kompensera den skadelidande. Därigenom uppstår en förlust för den vållande parten. I vårt samhälle har försäkringar en avgörande roll vid skador då de har en ersättande funktion. Ersättningen är i ett sådant fall bekostat av den skadelidande och försäkringsbolagets kunder. Detta innebär att ersättningen för skadan bärs av ett kollektiv och på så sätt sprids kostnaden ut. Ett skadestånd kan ha samma funktion som en försäkring har, nämligen att distribuera kostnaden på flera parter och sprida förlusten.⁴

I motiven anges flera skäl till varför ansvar ska åläggas en arbetsgivare. Principalen har lättast för att teckna en försäkring för de risker som kan uppstå i samband med verksamheten. Den skadelidande parten har givetvis ett intresse av att få sina skador ersatta. Det kan då tyckas rimligt att kostnaden ska placeras på den part som har störst möjlighet att ersätta skadan utan att

¹ Hellner och Radetzki, 2010, s. 107.

² Hellner och Radetzki, 2010, s. 151.

³ Hellner och Radetzki, 2010, s.159-160.

⁴ Hellner och Radetzki, 2010, s. 40-42.

rättstillämpningen lägger en för stor börda på parten. Dessa intressen måste dock korrelera med arbetsgivarens möjlighet att förebygga skador och utöva kontroll över arbetstagaren.⁵ Ett annat motiv till regleringen kan vara att skapa en prevention mot vårdslöshet på arbetsgivarens sida. När ansvar åläggs för anställdes vållande tvingas arbetsgivaren att övervaka sin organisation och välja arbetstagare med omsorg. Ett annat sätt att se på principalansvaret är att arbetstagaren och arbetsgivaren skapar en enhet gentemot den skadelidande. Med detta synsätt skjuts inte ansvaret över på en annan part utan stannar inom en verksamhet. En arbetsgivare kan även företa åtgärder för att sprida ut kostnader som uppstår i samband med ett skadestånd genom exempelvis prissättning. Hänsyn har även tagits till en arbetstagares försäkringsmöjligheter. En arbetsgivare kan teckna ansvarsförsäkring för skador som en anställd vållar men den anställde kan inte själv försäkra sig mot skador som uppstår i arbete.⁶

2.3 Vem är arbetstagare?

Till arbetstagare omfattas de som ingår i det civilrättsliga arbetstagarbegreppet. I förarbetena så har det hänvisats till rättspraxis och annan civilrättslig lagstiftning men tyngdpunkten lades på arbetsrättens område. Alla som innehar ett tjänsteavtal med sin arbetsgivare omfattas av 3:1 SkL.⁷ Principalansvaret kan endast bli aktuellt om arbetstagaren har ett subordinationsförhållande till sin arbetsgivare. Detta innebär att principalen måste ha möjlighet att styra och kontrollera arbetstagaren enligt avtal. En arbetsgivare kan bli skadeståndsskyldig även vid kortvariga anställningsförhållanden av så kallade okontrollerade arbetstagare exempelvis vid anlitande av barnvakt eller hemhjälp. Även andra *medhjälpare* kan räknas som arbetstagare. Lagstiftaren har motiverat detta ur samhälls- och företagsekonomiska perspektiv. En arbetsgivare har möjlighet att teckna ansvarsförsäkring för de risker som finns i verksamheten. Principalen kan därtill kontrollera arbetet och förebygga skador. *Beroende uppdragstagare* uppfattas formellt som egna företagare men reellt sätt står de i ett faktiskt och ekonomiskt beroendeförhållande till sina uppdragsgivare. Graden av självständighet bedöms bland annat utifrån rätten till att ta semester och under vilka förhållande en arbetstagare utför sina uppgifter. Hur avtalet formellt rubriceras har ingen betydelse. För att principalansvar även ska omfatta personer som arbetar *utan vederlag* krävs det att utomstående personer objektivt betraktar förhållandet mellan medhjälparen och principalen som ett anställningsförhållande. Med detta synsätt hade många ”väntjänster” omfattas av principalansvar men arbetet måste vara av den naturen att principalen lika gärna hade kunnat anlita en utomstående person. Det behöver inte vara av ekonomisk verksamhet och arbeten som är av vardaglig och

⁵ Prop. 1972:5 s.472.

⁶ Hellner och Radetzki, 2010, s.153-154.

⁷ Med undantag för de ”organ” som omfattas av 2:1 SkL.

tillfällig natur t.ex. gräsklippning omfattas inte.⁸ I *NJA 1981 s.929* prövades frågan huruvida en flicka som red en häst åt en ägare kunde likställas med en arbetstagare enligt 3:1 SkL. HD ansåg att det inte förelåg något anställningsförhållande. Flickan hade ej erhållit ersättning för arbetet och motionen var inte nödvändig för hästen ifråga. Ridturen hade varit för flickans eget nöje och hade skett på hennes förfrågan.⁹ *Funktionärer vid idrottstävlingar* kan omfattas av principalansvar men det krävs en viss organisationsgrad och tillsynsplikt från arrangörens sida. Bedömningen får enligt motiven göras från fall till fall. När en grupp av personer bildar ett *arbetslag* och bedriver rörelse utan att organisera sig som en juridisk person ska arbetsgruppen svara solidariskt för de skador som var och en kan orsaka under arbetets gång. Solidariskt ansvar gäller även för delägare i ett *enkelt bolag* om skadan har inträffat i tjänst och för bolaget. Är en person att anse som en *legal ställföreträdare* (t.ex. konkursförvaltare eller förmyndare) kan principalansvar aktualiseras. Det krävs då att uppgifterna faller utanför de angivna förvaltningsuppgifterna men fullgörs för uppdragsgivarens räkning och under omständigheter som kan likställas med anställningsförhållanden. Om förhållandena inte är sådana kan den skadelidande få ersättning via den allmänna culparegeln i 2:1 SkL.¹⁰

2.3.1 Utvidgat principalansvar

I 6:5 SkL finns det ett *utvidgat principalansvar*. De personer som omnämns ska likställas med arbetstagare.¹¹ Många gånger har de medhjälpare som omfattas av det utvidgade principalansvaret en relativt självständig ställning. En arbetsgivare kan då inte organisera och kontrollera de så kallade arbetstagarna på samma sätt (t.ex. när vänner anlitas för att uppföra en sommarstuga). Det krävs därför ett närmre samband mellan handlingen och arbetsuppgiften. De handlingar som inträffar under en rast får den anställde själv ansvara för.¹²

2.3.2 Självständiga uppdragstagare

Huvudregeln är att om den anställde är i en helt oberoende ställning till den som har tilldelat honom arbetsuppgifterna så blir principalansvar inte aktuellt. Uppdragstagaren kan vara en entreprenör eller en egen företagare som har fått i uppdrag att arbeta för en annans räkning. Regeln omfattar även anställda hos självständiga uppdragstagare.¹³ Undantag finns från denna regel. Ett exempel är om en skada uppstår på *tredje man*. Skadan beror på ett bristfälligt arbete som är utfört av företag B. Företag B har ett avtal med företag A om att utföra arbetet men det är företag A som har ingått

⁸ Prop. 1972:5 s.471-475.

⁹ *NJA 1981 s. 929-932*.

¹⁰ Prop. 1972:5 s. 474-476.

¹¹ Skadeståndslagen 6:5.

¹² Bengtsson och Strömbeck, 2011, s.92.

¹³ Bengtsson och Strömbeck, 2011, s.87.

avtal med tredje man. I ett sådant fall kan principalansvar föreligga och företag A kan bli skyldiga att ersätta tredje mans skada trots att det var företag B som orsakade skadan. I vissa fall så har inte 3:1 SkL blivit aktuellt i rättstillämpningen även om det har funnits ett befintligt kontraktsförhållande. HD har inte varit så tydlig med att förklara varför det har blivit så i sina domslut men Hellner anser att den bästa förklaringen är att ett företag inte svarar för förpliktelser som ses som allmänna. Dessa förpliktelser kan innebära åtgärder ett företag företar för att hålla lokaler och transportmedel säkra. Rättstillämpningen vill förmodligen inte ålägga ett rent strikt ansvar för vissa verksamheter.

Ett annat undantag är när självständiga företagare vållar skada i ett *utomobligatoriskt förhållande*. Detta kan leda till att uppdragsgivaren får svara för ersättningen. Författningar och föreskrifter kan även ålägga skyldigheter som medför att en verksamhet blir ansvarig enligt 3:1 SkL. Den som blir förpliktad enligt lag kan inte skjuta över ansvaret på den självständiga företagaren. Under vissa specifika omständigheter kan principalansvar bli aktuellt trots avsaknad av avtal eller förpliktelser enligt lag. Anledningarna till detta är ett flertal, avsaknad av ansvarsförsäkring för den vållande parten och en allmän förstärkning av den skadelidandes intressen är två exempel som anges av Hellner. Det tredje undantaget är när en fastighetsägare blir skyldig att utge skadestånd på grund av ett fel som den föregående fastighetsägaren vållat. Här har motiven varit skyddet för den skadelidande och möjlighet för den nya fastighetsägaren att teckna försäkring. Motargument som har framförts är att den förvärvande parten kan förvärva oförutsedda stora risker i samband med ett fastighetsköp.¹⁴

2.4 ”I tjänst”

Huvudregeln är att principalen inte svarar för handlingar som inte går att förutse eller kontrollera. Ett funktionellt samband ska finnas mellan handling och tjänst. En arbetsgivare får i princip alltid svara för en anställds vållande om det finns ett samband mellan arbetsuppgiften och skadan. Han får även svara för de skador som kan orsakats av en arbetstagare när denne vistas i arbetsgivarens lokaler under arbetstid exempelvis under en kaffepaus. Om en arbetstagare vållat skada utanför arbetstid men på arbetsplatsen ansvarar arbetsgivaren endast om vistelsen är orsakad av denne. Har en arbetstagare orsakat skada utanför arbetsplatsen krävs ett närmre samband till arbetet för att principalansvar ska bli aktuellt. I förarbetena står det att om en snickare orsakar skada på en möbel då han hjälper en hyresgäst att flytta denna för att han ska utföra arbete i rummet antas det att handlingen hade kunnat förekomma i arbetet. Skulle snickaren däremot vilja hjälpa hyresgästen att täppa till ett läckande rör så ligger inte detta inom ramen för arbetet och arbetsgivaren kan inte

¹⁴ Hellner och Radetzki, 2010, s.165-168.

hållas ansvarig. Skulle arbetet utföras i den anställdes egna hem svarar principalen endast för de skador som uppstår i ett direkt samband med arbetet. Principalansvar blir aldrig aktuellt för handlingar som inträffar på arbetstagarens fritid. Detta gäller även om arbetstagaren brukar arbetsgivarens redskap. Principalen ansvarar inte för skador som arbetstagaren kan vålla på vägen till eller från arbetet som huvudregel, dock så föreligger ansvar om skadan har uppstått i omedelbart samband med att arbetstagaren utträttat ett ärende för principalen eller om skadan har föranletts av den anställdas speciella arbetsuppgifter. Som exempel på detta anges när en arbetstagare tar med sig ett verktyg hem för att han ska bruka detta dagen efter på ett annat arbetsställe.¹⁵

2.4.1 Uppsåtligt handlande och brottsligt agerande

Om en anställd uppsåtligt vållar skada kan det uppstå problem med att avgöra om dessa handlingar ska omfattas av 3:1 SkL. Exempel på handlingar som är uppsåtliga är misshandel och andra agerande som anses vara brott. De typiska riskerna som får anses ha en koppling till den anställdes arbetsuppgifter bör omfattas av principalansvaret.¹⁶ I motiven anges att en arbetsgivare hade kunnat bli ansvarig om en anställd snickare hade stulit från ett hem under arbetstid men om samma handling hade företagits under hans fritid blir inte principalansvar aktuellt. Detta gäller även om den anställda har kunnat bryta sig in på grund av kunskap han har förvärvat tack vare sin anställning. I motiven har varken departementet eller skadeståndskommittén ansett att så kallade abnormhandlingar ska omfattas av principalansvar. En abnormhandling anses vara en handling som en arbetsgivare inte kan förutse eller kontrollera. Detta innebär inte endast uppsåtliga handlingar utan kan vara en normalt aktsam anställd som agerar i ett tillfälligt tillstånd av förvirring. Exempel på handlingar kan vara dråp eller sabotage.¹⁷

2.4.2 Förtydligande av begreppet ”i tjänst” med hjälp av praxis

I *NJA 1948 s.262*¹⁸ förelåg principalansvar fast den anställda vållat skada även när han inte var i tjänst. I fallet hade en spårvagnsförare som inte var i tjänst nekat en berusad man tillträde. Han hade inte informerat föraren om detta vilket ledde till att föraren startade spårvagnen för tidigt och passageraren tog skada.¹⁹ Det konstaterades att handlingar av utpräglad privat karaktär inte omfattas av principalansvaret i *NJA 1938 s.575*. Där hade en befälhavare medtagit ett vapen ombord på en båt, som sedan hade avfyrats och skadat en lotslärling. Beslutet att ta med geväret ansågs vara utanför tjänsten.²⁰ I *NJA 1998 s. 390* hade en arbetstagare på posten stulit ett innehåll i ett assessuerat

¹⁵ Bengtsson och Strömbeck, 2011, s.91-92.

¹⁶ Bengtsson och Strömbeck, 2011, s.92.

¹⁷ Prop. 1972:5 s. 482-483.

¹⁸ Observera att detta var innan bestämmelsen om principalansvar i 3:1 etablerades.

¹⁹ *NJA 1948 s.262*.

²⁰ *NJA 1938 s. 575-576*.

brev för ett värde av cirka nio miljoner kronor. HD fann att stölden hade skett uppsåtligt. De ansåg även att posten hade ansvar för de anställda som hanterade assessuerade innehåll och att dessa fick anses svara under 3:1 SkL. Den här typen av brott kan alltså innefattas av principalansvaret.²¹ I *AD 2013 nr 24* hade en anställd medvetet fört över uppgifter om kunder från sin gamla arbetsgivare till sin nya och erbjudit dem bättre villkor. Detta resulterade i att kunderna gick över till konkurrenten, den anställdes agerande gynnade alltså den nya arbetsgivaren. Båda företagens affärsverksamhet handlade om factoring vilket innebär att en verksamhet köper fodringar till en lägre kostnad än vad fodringen är värd. En av frågorna var om den nya arbetsgivaren kunde bli skadeståndsskyldig med grund i företagshemlighetslagen.²² AD konstaterade att det inte är alla handlingar som sker i anslutning till arbetet som föranleder principalansvar. I detta fallet hade arbetstagaren haft ansvar för den fortlöpande verksamheten samt haft en stor frihet i att hantera sin nya arbetsgivares kundrekrytering. Detta ledde till att AD kom till slutsatsen att den nya arbetsgivaren bör bli skadeståndsskyldig då arbetstagaren ansågs ha utfört handlingen i tjänst med syftet att skapa vinst åt den nya principalen.²³

2.5 Flera möjliga principaler

I vissa fall kan det konstateras att det rör sig om en arbetstagare men det kan finnas flera möjliga principaler. Svårigheter kan uppstå i samband med *utlåning av arbetstagare* från en rörelse till en annan. En anledning kan vara att företaget tillhandahåller en maskin för uthyrning och med denna följer en anställd för hantering. Arbetstagarens anställningsförhållande ändras inte men denne arbetar i den andra rörelsens verksamhet på ett sådant sätt att utomstående ser denne som jämställd med det mottagande företags anställda. En förutsättning är att den mottagande verksamheten utövar kontroll och leder arbetet.²⁴ I *NJA 1992 s.21* hade ett svetsbolag hyrt ut en arbetstagare för att genomföra svetsningsarbeten på en grävskopa och reparationsarbete på en anläggning. Bolaget hade vid ett flertal tillfällen hyrt ut arbetstagare till firman och var därför bekant med vilka typer av arbeten som behövde genomföras. HD ansåg att avtalet parterna emellan reglerade arbetstagarens kompetenser väl och arbetsuppgifterna låg inom dessa. På grund av arbetstagarens oaktsamhet uppstod en brandskada på anläggningen. Svetsningsbolaget fick erlagga skadestånd med hänvisning till 3:1 SkL. Det var alltså inte det mottagande företaget som sågs som principal då de inte ansågs vara det företag som styrde arbetet.²⁵

²¹ NJA 1998 s.390 s. 390-398.

²² Kundregister kan anses vara skyddat enligt företagshemlighetslagen samt föranleda straffansvar.

²³ AD 2013 nr 24, s. 9-10.

²⁴ Prop. 1972:5 s.478-479.

²⁵ NJA 1992 s. 21-26.

2.6 Rena förmögenhetsskador

För att ålägga en arbetsgivare skadeståndsskyldighet vid rena förmögenhetsskador krävs en brottslig handling.²⁶ I *NJA 2000 s.380* så förskingrade en biträdande jurist medel som fanns inbetala på en klients konto. Juristen hade fått i uppdrag att köpa två bostadsrätter i klientens namn. För att täcka sin förskingring tog han ett lån för klientens räkning utan dennes godkännande eller kännedom. Långgivaren ville sedan göra principalansvar gällande och stämde advokatkontoret. HD beviljade endast prövningstillstånd i frågan om juristen ansågs vara i tjänst eller inte. Enligt domstolen bör stor försiktighet tillämpas när principalansvar ska åläggas för rena förmögenhetsskador som är ett resultat av vållande genom brott. Detta gäller särskilt om möjligheterna till att bevaka arbetstagaren är begränsade. Juristen hade nyttjat advokatkontorets lokaler för möten, biträtt klienten i advokatkontorets namn och missbrukat de dokument som givits från klienten. Kärande hade inte gjort gällande att advokatkontoret skulle varit medvetna om juristens handlande men det konstaterades att där fanns något typ av samband mellan juristens tjänst och den skadegörande handlingen. Advokatkontorets möjligheter att upptäcka juristens agerande var små. HD lade ingen vikt vid om advokatkontoret hade uppfyllt sin skyldighet till att kontrollera och övervaka sin anställd. Principalansvar ansågs inte föreligga då det inte fanns ett tillräckligt nära samband till tjänsten.²⁷

Personligt ansvar kan utgå för somliga yrkeskategorier enligt lag, t.ex. advokater, revisorer, försäkringsmäklare och fastighetsmäklare. De personliga uppdragen skiljs från de uppdrag som kallas för företagsuppdrag.²⁸ I *NJA 2000 s.639* prövade HD huruvida det personliga uppdraget kunde medföra principalansvar. En boutredningsman hade inte iakttagit tidsgränserna som fanns för att göra ett testamente gällande i Sverige vilket resulterade i att testatorns syskonbarn förlorade sin rätt till arv. HD undersökte huruvida uppdraget som boutredningsman kunde medföra principalansvar för advokatfirman. Uppdraget ansågs vara av personlig art men det medförde inte att principalansvar kunde uteslutas då boutredningar ansågs ingå i normala advokatverksamheter. Det faktum att uppdraget var tilldelat av en myndighet var inte av avgörande betydelse. Kontrollmöjligheten spelade större roll vid vållande utanför arbetstid och arbetsplats samt vid brottsliga handlingar. HD påtalade att skadelidandes intresse ska beaktas och att principalansvar ska gälla även för de som innehar kontroll för arbetsgivarens räkning, i detta fall boutredningsmannen. Principalansvar tilldelades advokatbyrån.²⁹

²⁶ SkL 3:1 2p.

²⁷ *NJA 2000 s.380 s.380-390.*

²⁸ Kleineman, 2000/01, s. 924.

²⁹ *NJA 2000 s.639 s.639-648.*

Kleineman menar att de två ovanstående presenterade rättsfallen visar hur samma argument kan leda till två olika slutsatser. Möjligheten till kontroll från arbetsgivarens sida bedömdes skilt av HD. I det första fallet var avsaknad av kontroll ett argument för att inte tilldela ansvar, och i det senare fallet sågs det inte vara av någon avgörande betydelse då boutredningsmannen snarare sågs vara i kontroll för arbetsgivarens räkning. Det bör dock beaktas att det rörde sig om en brottslig handling i *NJA 2000. s.380*, men detta hindrar inte att principalansvar borde föreligga om omständigheterna var sådana att advokaten hade uppträtt så att skadelidande uppfattade honom som anställd och i tjänst för byrån. Enligt Kleineman och internationella regler sträcker sig en advokats lojalitetsplikt även till en medkontrahent. Denna skulle alltså även omfatta långivaren i *NJA 2000 s.380*. Tyngdpunkten ska alltså ligga vid tilliten då det rör sig om rena förmögenhetsbrott.³⁰

³⁰ Kleineman, 2000/01, s. 926-927.

3. Engelska rätten

3.1 Allmänt om läran och motiven bakom

Ansvar för annans vållande kallas i den engelska rätten för *vicarious liability*. Beteckningen för principalansvar är i äldre böcker och rättsfall *master* och *servant* och i de mer moderna *employer* och *employee*.³¹ Läran kan även kallas för *respondeat superior*. Det äldre synsättet var att ansvar endast kunde åläggas arbetsgivaren om den anställde själv hade varit ansvarig enligt lag. Det har under tidens gång dykt upp praxis där detta synsätt har förändrats. Idag kan en principal bli ansvarig om flera arbetstagares handlande sammanvägt utgör en grund för skadestånd. Detta innebär att det inte är en förutsättning att det rör sig om en anställds agerande utan kan vara många små misstag som tillsammans når upp till den grad av culpa som är nödvändig. I praxis har det visats att principalansvar är möjligt även i de fall där det finns ett formellt hinder att väcka en skadeståndstalan mot en arbetstagare. I *Broom v Morgan* (1953)³² hade principalen anställt två makar. Vid skadetillfället sa den gällande rätten att makar inte kunde väcka skadeståndstalan sinsemellan. Detta hindrade inte domstolen från att utdöma principalansvar. Arbetsgivaren kunde således inte dra nytta av den immunitet som fanns för en make. En annan utveckling har inneburit att en arbetsgivare kan undgå ansvar om det går att visa att det finns en lagstadgad skyldighet som gäller arbetstagaren personligen. I ett sådant fall svarar endast arbetsgivaren om det har givits uttryckliga instruktioner som innebär att förpliktelsen bryts eller om lagen även gäller för arbetsgivaren.³³

Motiven till principalansvaret skiljer sig åt, men den teori som har vunnit mest acceptans är att den part som har kontroll över arbetsledningen oftast är den part som är bäst lämpad för att ta förlusten. I det typiska fallet ses denne vara ett företag som kan distribuera kostnaderna. Företaget kan höja priser till kunder, minska löner till anställda och minska utdelningen till aktieägare. En annan teori är att läran används för att principalen är den som ska ha bäst kunskap om sina anställda och de risker som är förenade med verksamheten. Handlingen måste ske inom ramen för förhållandet mellan principalen och skadevällaren.³⁴

3.2 Common law

Prejudikat har en viktig roll för rättstillämpningen i länder med Common law. Principen om *stare decisis* används i den engelska rätten. Principen innebär i enkelhet att två mål som baseras på

³¹ Jfr Kidner, 2010, s.221.

³² *Broom v Morgan*, 1953, 1 Q.B. 597.

³³ Heuston and Chambers, 1981, s. 425-428.

³⁴ Matthews, Morgan, O'Conneide, 2008, s. 1053-1054.

samma grundläggande omständigheter och rör samma rättsfråga kan avgöras på samma sätt. Vad som är samma grundläggande omständigheter i fall är svårt att avgöra. Det beror på vilken fakta som bedöms vara relevant i varje fall. Relevant fakta kan bestå av en domares domskäl men även av de faktiska omständigheterna i målet. En domare kan uttala rättsregler i sina domskäl så kallade *ratio decidendi* men är uttalandet gjort i förbifarten eller som ett tillägg kallas de för *obiter dicta*. De senare är inte bindande för underinstanser men kan spela en avgörande roll i nästkommande fall beroende på domstolens rang och domarens rykte. Den juridiska metoden som tillämpas i England skiljer sig från den svenska. Till skillnad från en svensk jurist utgår en engelsk från de faktiska omständigheterna i fallet och jämför sedan dessa med överensstämmande eller liknade frågeställningar som har behandlats i andra domar. Juristen påstår sig sedan hitta den aktuella rättsregeln med hjälp av föregående prejudikat på samma område.³⁵

Det är endast vissa engelska domstolar som kan skapa rättsregler och få sina domar publicerade. De domstolar som kan skapa rättsregler i England är High Court of Justice, The Court of Appeal (med undantag för vissa fall) och the Supreme Court. The Supreme Court är även högsta instans för Skottland och Nord Irland. Om ett mål rör Skottland och Nordirland är The Supreme Court tvungen att applicera deras rättsregler men i den mån som reglerna stämmer överens med den engelska rätten blir även dessa domar bindande för underinstanserna i England.³⁶

3.3 Vem är anställd?

För att principalansvar ska bli aktuellt så måste det finnas ett anställningsförhållande när det skadegörande handlingen inträffar, skadevållaren får alltså inte utgöra en självständig uppdragstagare. En del av de nedanstående rättsfallen är inte kopplade till principalansvaret utan de finns med för att visa vilka faktorer som ska avgöra om en person är anställd eller uppdragstagare.

I *Market Investigations Ltd v Minister of Social Security* (1968)³⁷ var frågan huruvida en person skulle anses vara försäkrad enligt de nationella försäkringsreglerna. Personen tog uppdrag för ett företag som arbetade med marknadsundersökningar. Hon arbetade endast vid behov och skulle betraktas som en anställd enligt deras försäkringslagar om varje arbete hon utförde kunde anses vara ett anställningskontrakt. Domstolen ansåg att faktumet som skulle ses som avgörande var *huruvida personen erbjöd sitt arbete som en del av en egen bedriven firma?* Om svaret skulle vara nekande så skulle personen betraktas som en anställd men om svaret skulle vara jakande blir förhållandet ett uppdragsförhållande. För att avgöra denna fråga finns det ett flertal faktorer att ta

³⁵ Bogdan, 2013, s.100-101.

³⁶ Bogdan, 2013, s. 105-107.

³⁷ *Market Investigations Ltd v Minister of Social Security*, 1968, Q.B 732.

hänsyn till. Listan kan aldrig anses vara uttömmande och olika faktorer kan vara av olika vikt beroende på det specifika fallet. Arbetsgivarens kontroll är en faktor som alltid kommer vara ett faktum som måste beaktas. Andra kan vara om den som utför uppdraget anställer egen personal, vem det är som tillhandahåller verktyg, vilken grad av ekonomisk risk som uppdragstagaren har, vilket ansvar som finns för att arbetet utförs och vilka chanser uppdragstagaren har till vinst på grund av ett väl utfört arbete. Domstolen ansåg i detta fall att hon skulle anses vara anställd.³⁸

Arbetsgivarens kontroll är som sagt inte tillräckligt för att avgöra ifall principalansvar ska bli aktuellt i alla situationer. I *Bank voor Handel en Scheepvaart NV v Slatford* (1953)³⁹ ansåg domstolen att en avgörande faktor var om personen sågs som en del av organisationen. Domarna ansåg i *United States of America v Silk* (1946)⁴⁰ att det inte spelade någon roll huruvida arbetarna var under arbetsgivarens kontroll utan frågan var om de skulle ses som anställda när det kommer till ekonomisk realitet. En helhetsbedömning av alla faktorer får avgöra om en person befinner sig i ett anställningsförhållande eller inte.⁴¹

I *Lee Ting Sang v Chung Chi-Keung* (1990)⁴² hade kärande blivit skadad under arbete på grund av en olycka på arbetsplatsen. Kärande tog uppdrag för olika uppdragsgivare men företaget han arbetade åt vid skadetillfället var också den uppdragsgivare som kärande skulle lämna företräde åt vid behov. Detta var avtalat mellan parterna och innefattade att han skulle avsäga sig andra uppdrag till förmån för uppdragsgivaren. För att erhålla ersättning för hans skada krävdes det att han sågs som en anställd och inte som en uppdragstagare. Uppdragsgivaren försåg kärande med verktyg för att utföra arbetet och det fanns inget ekonomiskt risktagande från kärandes sida. Kärande fick betalt per dag och beroende på vilken typ av arbete som han hade utfört. Om det hade varit ett kontraktsförhållande är det mer rimligt att försöka avtala en fast summa för den mängd arbete som ska utföras. Domstolen ansåg alltså att uppdragsgivarens betalningssätt talade mer för ett anställningsförhållande än ett kontraktsförhållande. Domstolen påtalade även att om han var en självständig uppdragstagare skulle han försöka anställa personal för att utföra de andra uppdragen och inte avsäga sig dem till förmån för någon annan. Företaget delegerade arbetet när käranden väl var på plats. Omständigheterna i fallet resulterade i att han betraktades som en anställd och inte en uppdragstagare.⁴³

³⁸ Matthews, Morgan, O' Cinneide, 2008, s. 1063.

³⁹ *Bank voor Handel en Scheepvaart NV v Slatford*, 1953, Q.B 248.

⁴⁰ *United States of America v Silk*, 1946, 3312 US 704.

⁴¹ Kidner, 2010, s. 223-224.

⁴² *Lee Ting Sang v Chung Chi-Keung*, 1990, AC 374.

⁴³ Matthews, Morgan, Cinneide, 2008, s. 1063-1064.

I *Cassidy v Ministry of Health* (1951)⁴⁴ hade kärende fått sin hand opererad. Klienten blev utsatt för en vårdslös behandling som resulterade i att han förlorade funktionen i sin vänstra hand. Utöver detta orsakades han en allvarlig smärta på grund av den felaktiga behandlingen. Bevisen talade tydligt för att det hade förekommit vårdslöshet på svarandes sida men det var inte klart huruvida det var den konsulterande kirurgen, sjuksköterskorna eller *the medical officer*⁴⁵ som hade agerat vårdslöst. The Court of Appeal ansåg att sjukhuset skulle hållas ansvarig.⁴⁶ Ett kontrollmoment behöver inte alltid bestå av att en arbetsgivare kan kontrollera på vilket sätt ett arbete utförs. Det kan även bestå av att principalen har en möjlighet att kontrollera vilken personal som ska anställas eller vem av dem som ska utföra ett visst arbete. Principalen kan även utföra påföljder till följd av bristfälligt arbete och på så sätt utöva kontroll gentemot arbetstagaren. I detta fall ansåg domarna att ett principalförhållande inte fanns mellan den konsulterade kirurgen som utförde operationen och sjukhuset. Detta spelade ingen roll eftersom övrig personal som assisterade operationen och de som följde upp behandlingen var anställda av sjukhuset. Kärende ansågs befinna sig under sjukhusets vård och principalansvar förelåg således.⁴⁷

3.4 ”Course of employment”

Principalen svarar endast för skador som den anställda vållar i tjänst. Det finns två frågor som kan hjälpa till att besvara den frågan: *Var skadevållaren i tjänst när det gäller tid och rum? Låg tillvägagångssätt och uppgift inom den anställdes arbetsuppgifter?*⁴⁸ En annan hjälp kan vara det så kallade Salmond and Heuston testet som har haft stort inflytande på rättspraxis inom principalansvar. Det förklarar vilka gärningar som ska omfattas av begreppet ”i tjänst”. Enligt detta test ska alla gärningar som är auktoriserade av arbetsgivaren omfattas av principalansvar. Ansvar kan aktualiseras även om arbetsgivaren inte har godkänt ett visst arbete men då krävs ett samband mellan den otillåtna gärningen och de faktiska arbetsuppgifterna. Om arbetstagaren har utfört en handling som ses som självständig i förhållande till hans arbetsuppgifter blir inte principalansvar aktuellt; arbetstagaren har i sådant fall agerat utanför sin tjänst. Denna princip kan vara lätt att stadga men svår att applicera i verkligheten.⁴⁹

⁴⁴ *Cassidy v Ministry of Health*, 1951, 1 ALL ER 574.

⁴⁵ Från sammanhanget i boken skulle jag säga att denna person övervakar och tar beslut angående patienterna på sjukhuset.

⁴⁶ Matthews, Morgan, Cinneide, 2008, s. 1057.

⁴⁷ Matthews, Morgan, Cinneide, 2008, s. 1059-1060.

⁴⁸ Kidner, 2010, s.230.

⁴⁹ Matthews, Morgan, Cinneide, 2008, s.1075.

3.4.1 Arbetsgivarens ansvar under transportsträckor

En arbetsgivare hålls i normala fall inte ansvarig för vad en anställd orsakar på väg till eller från arbetet. Detta anses inte ligga inom arbetstagarens tjänst. Det finns dock undantag från denna regel exempelvis om arbetsgivaren kräver att den anställda transporterar sig med ett fordon som tillhandahålls av denne. I praxis har principalen anlagts ansvar under specifika omständigheter. Bland annat om en person åker från plats till plats under hans arbetsdag. Detta kan vara ett bud, en reparatör, hemförsäljare etc. En sådan anställd kan betraktas vara i tjänst även på vägen till sitt första arbetsställe eller på vägen hem från det sista. I *Blee v London* (1937)⁵⁰ blev principalen ansvarig då den anställda hade blivit uppringd under natten för att hantera en akut situation. Denne ansågs vara i tjänst på vägen till sitt arbetsställe för att lösa situationen.

I *Smith v Stages* (1989)⁵¹ arbetade Smith och Stages med att installera isolering vid elstationer för Darlington Insulation Co. Deras arbetsgivare instruerade de anställda om att de skulle lämna sitt arbete i Staffordshire och åka till ett brådskade arbete i Wales. Lön utbetalades för åtta timmars arbete per ”kördag” samt ekonomisk ersättning för resekostnader. Förare och ägare till bilen var Mr Stages. En olycka inträffade på vägen tillbaka från Wales som resulterade i att de båda männen blev allvarligt skadade. De väckte en gemensam talan gentemot Darlington Insulation Co. Värt att tillägga var att Mr Stages var oförsäkrad. Domstolen ansåg att principalen borde få svara för Mr Stages vållande på grund av att han åsidosatte två arbetsdagar för resandet och erhöll ersättning på grund av detta. Arbetsgivaren förväntade ju sig att arbetstagarna skulle göra sig tillgängliga för att kunna arbeta i Wales. Detta talar för att Mr Stages var i tjänst vid skadetillfället. Det faktum att han inte fick specifika reseinstruktioner gällande transportmedel och tid spelade ingen roll eftersom det ansågs ligga i hans tjänst att transportera sig till Wales och tillbaka.

I *Harvey v R G O'Dell* (1958)⁵² ansåg domstolen att principalen ansvarade för de anställda då de lämnade arbetsplatsen för att hämta mat och det förekom att anställda fick äta under arbetstid med arbetsgivarens tillåtelse. Resan fick anses vara indirekt godkänd av principalen. Däremot svarade inte arbetsgivaren i *Hilton v Burton* (1961)⁵³ då en grupp män åkte cirka tretton km från sin arbetsplats för att dricka te omedelbart efter deras lunch. Skadan skede på vägen.⁵⁴

⁵⁰ *Blee v London*, 1937, 4 ALL ER 270.

⁵¹ *Smith v Stages*, 1989, 1 ALL ER 833.

⁵² *Harvey v R G O'Dell*, 1958, 2 QB 78.

⁵³ *Hilton v Burton*, 1961, 1 ALL ER 74.

⁵⁴ Matthews, Morgan, Cinneide, 2008, s.1076-1078.

3.4.2 Uppsåtligt handlande

Det finns fall där en arbetsgivare har givit instruktioner med förbud och en arbetstagare medvetet gått emot dessa. Rättstillämpningen har gjort skillnad mellan dessa instruktioner då förbudet kan ses som en förutsättning för anställningen⁵⁵ och det kan vara utfärdat med syfte att instruera arbetstagaren i hur denne ska utföra sitt arbete. I *Twine v Bean's Express Ltd* (1946)⁵⁶ hade en förare blivit förbjuden att ta med passagerare i arbetsgivarens fordon. Den anställde hade brutit mot detta förbud och medtagit en liftare. En olycka inträffade sedan till följd av förarens vårdslöshet. The Court of Appeal ansåg att förarens beslut om att plocka upp liftaren hade skett utanför tjänsten och att instruktionen var en förutsättning för arbetet, vilket resulterade i att principalansvar inte erlades. Det är svårt att avgöra vilket förbud som hör till vilken kategori. I nästa fall ansåg domstolen att det rörde sig om ett förbud som hade syftet att instruera arbetstagaren i hur denne skulle utföra sitt arbete.⁵⁷ I *Rose v Plenty* (1976)⁵⁸ hade ett mjölkbud medvetet gått emot sin arbetsgivarens order om att inte låta barn hjälpa till med arbetet. Detta ansågs inte innebära att han hade agerat utanför sin tjänst. Domstolen hänvisade till den breda tolkningen av "i tjänst" som framkommit i *Ilkins v Samuaels* (1983)⁵⁹. Med grund av denna kom domaren fram till att mjölkbudet hade agerat inom sin tjänst då han tillät barnet att delta i hans arbete. Anledningen till varför barnet skulle följa med var för att hjälpa till att utföra mjölkbudets arbetsuppgifter. Arbetstagarens agerande ansågs ha skett i tjänst då han utförde sitt arbete även om sättet han utförde det på var otillåtet.⁶⁰

3.4.3 Brott

I *Lloyd v. Grace, Smith & Co* (1912) så hade en kvinna uppsökt en byrå för att få råd i hur hon skulle investera sin egendom så att den ökade i värde. Hon blev där tilldelad ett juridiskt ombud som övertalade henne om att hon skulle överföra egendom till honom, så att han sedan kunde utföra investeringar. Juristen hade inte gjort det som utlovades utan istället gjort sig av med egendomen och tillgodoräknat sig vinsten. Under tidens gång hade juristen agerat som om han företrädde firman och detta var även klientens uppfattning. Juristen handlade inom de befogenheter som tilldelats av principalen. Domstolen ansåg att principalansvar skulle föreligga men påtalade att ett nära samband måste finnas mellan den anställdas vållande och tjänsten.⁶¹

⁵⁵ På engelska *limit the sphere of employment*.

⁵⁶ *Twine v Bean's Express Ltd*, 1946, 1 ALL ER 202.

⁵⁷ Lunnay, *Oplihant*, 2010, s. 843.

⁵⁸ *Rose v Plenty*, 1976, 1 WRL 141.

⁵⁹ *Ilkins v Samuaels*, 1983, 1 WRL 991.

⁶⁰ Kidner, 2010, s.233-234.

⁶¹ *The law time reports vol 107, Lloyd v. Grace, Smith & Co*, 1912, AC 716, s. 531-533.

I *Morris c CW Martin and Sons Ltd* (1965)⁶² skickade käre in sin pälskrage för rengöring till Mr Beder. Med hennes samtycke skickade Mr Beder in pälsen till Martin and Sons för rengöring. Pälsen blev sedermera stulen av en anställd, Morrissey. Käre väckte talan gentemot företaget och krävde ersättning. Domstolen företog ett test där principalens ansvar var beroende av vilken aktsamhetsnorm som etablerades mellan principalen och skadelidande. En arbetsgivare kan inte undgå det ansvaret genom att delegera uppgiften till en anställd. I fallet bestod åtagandet av att förvara och skydda varor åt kunden och detta blev senare inte uppfyllt. Resultatet blev att principalansvar utdelades eftersom Morrissey hade blivit tilldelad arbetsuppgiften att rengöra pälsen och då även hade skyldigheten att hålla den säker. Domstolen sa dock att en arbetsgivare inte svarar endast på grund av att en möjlighet att begå brott har tillhandahållits genom anställning.⁶³

I *Lister v Hesley Hall Ltd* (2001)⁶⁴ hade en föreståndare vid en privat internatskola utsatt barnen för sexuella övergrepp. I den anställdas arbetsuppgifter ingick att övervaka barnen när de inte gick i skolan. Domaren frågade sig hur Salmond och Heuston testet kan förhålla sig till medvetet felaktiga handlingar och kommer fram till att testet inte hanterar denna typ av agerande. Det är inte konstruerat för att ge exakta rättsregler utan skaparna försökte snarare att ge ett brett test för att avgöra vilka handlingar som bör innefattas. Föreståndarens handlingar var givetvis inte tillåtna av arbetsgivaren men de tog på sig ansvaret att ta hand om pojkarna genom att anlita en föreståndare. Det fanns ett mycket nära samband mellan föreståndarens handlingar och hans anställning. Övergreppen tog plats under hans arbetstid och i de lokaler där han skulle se efter barnen. Det är inte handlingarna som avgör om agerandet faller inom tjänsten eller inte. Det är vilken skyldighet arbetsgivaren har och vilka skyldigheter som har blivit delegerade till arbetstagaren. Om den anställdas handling resulterar i att dess arbetsgivare bryter mot sin skyldighet gentemot tredje man faller även den handlingen inom tjänst. En domare föreslog även ”anknytningstestet” framför Salmond och Heuston testet. Detta test går ut på att se hur nära sambandet är mellan handling och arbetsuppgift. Innan anknytningstestet kan användas måste det utredas vad en arbetstagare faktiskt ska göra för att avgöra om principalansvar ska föreligga. Domstolen ansåg sammantaget att principalansvar skulle föreligga.⁶⁵

Gilker har framfört kritik mot domen i *Lister v Hall*. I domskälen finns det mer än ett test att applicera för att avgöra om en handling är företagen i tjänst eller inte men två test ses som huvudsakliga. Det första testet gick ut på att undersöka vilken skyldighet arbetsgivaren har för att

⁶² *Morris c CW Martin and Sons Ltd*, 1965, 2 ALL ER 725.

⁶³ Matthews, Morgan, Cinneide, 2008, s.1079-1083.

⁶⁴ *Lister v Hesley Hall Ltd*, 2001, 1 AC 215.

⁶⁵ Kidner, 2010, s. 232-235.

sedan undersöka om denna har blivit delegerad till arbetstagaren. Det andra testet var anknytningstestet. Tillämpningen av dessa ledde till samma slutsats men The House of Lords har inte förtydligat hur principalansvaret ska tillämpas vid dessa handlingar, vilket försvårar för underinstanserna. Gilker föredrog det första testet framför den andra, alltså att undersöka vilka skyldigheter som arbetsgivaren tilldelat sin arbetstagare. Hon påpekar även att det i fall av sexuella övergrepp finns en större sympati för offren som står i relation till att skadevällaren begått handlingar som tydligt inte är delegerade av arbetsgivaren. Hon framförde även det faktum att akademiker är oense om varför principalansvar tillämpas, vilket försvårar rättstillämpningen inom området.⁶⁶

3.5 Självständiga uppdragstagare

Principalansvar kan aktualiseras även då ett företag har anlitat en så kallad självständig uppdragstagare och detta område är relativt oreglerat. Har en arbetsgivare själv varit vårdslös i valet av en uppdragstagare kan principalansvar bli aktuellt. Likaså om denne har godkänt handlingen som orsakade skadan eller om det står föreskrivet i lag så kallad non-delegable duty of care. Om graden av kontroll är tillräckligt hög kan även en agent betraktas som en anställd och då föränleda principalansvar. Är det frågan om en självständig agent borde inte principalansvar kunna aktualiseras med undantag för gemensamma uppdrag som ska leda till lika vinning. I *Salsbury v Woodland* (1970) uttryckte domstolen att huvudregeln inom engelsk rätt är att en part som anlitar en självständig uppdragstagare inte svarar för dess vållande. Uppdragsgivaren kan inte kontrollera på vilket sätt uppdragstagaren utför sitt arbete. Uppdragsgivaren är dessutom självständig i förhållande till uppdragstagaren. I de fall där det har blivit aktuellt har uppdragsgivaren haft en självständig skyldighet gentemot den skadelidande. Principalansvar ansågs inte kunna föränledas endast på grundval av att arbetet som uppdragstagaren skulle utföra kunde medföra skada för andra.⁶⁷

⁶⁶ Gilker, 2010, s. 521-524.

⁶⁷ Kidner, 2010, s.239-240.

4. Analys och slutsatser

Jag kan se att det finns flera likheter mellan det svenska och engelska principalansvaret. För att principalansvar ska bli aktuellt krävs ett samband mellan arbetsuppgiften och vållandet och ibland åläggs ansvar även om det inte föreligger ett traditionellt tjänsteförhållande. Jfr: Bland annat 6:5 SkL och *Lee Ting Sang v Chung Chi-Keung*. Detta kan mycket väl grunda sig i att motiven till principalansvar är lika både på den engelska och svenska sidan. Båda rättssystemen värderar den skadelidandes intresse högt. Båda anser att det ska läggas stor vikt vid en arbetsgivares kontroll- och försäkringsmöjlighet. Arbetsgivaren ses typiskt sätt som ett företag med möjlighet att distribuera kostnader och på så sätt sprida ut sin förlust. Rättssystemen har liknande kriterier för att skilja mellan anställda och beroende uppdragstagare. Den formella betydelsen ska inte vara avgörande utan de faktiska omständigheterna som föreligger mellan uppdragsgivaren och uppdragstagaren avgör förhållandet. Den engelska och svenska rättstillämpningen anser att arbetsgivaren kan tilldelas ansvar även om det inte är utrett vem som orsakat skadan, detta framkom i rättsfallet *Cassidy v Ministry of Health* och har behandlats av bland annat Hellner. Jag kommer nedan analysera rättens innehåll för att visa på viss problematik och eventuella skillnader.

I *Rose v Plenty* erlades ansvar för en arbetsgivare då en anställd medvetet företagit en handling som stred mot arbetsgivarens instruktioner. Detta fall får ställas i relation till *Twine v Bean's Express* där domstolen ansåg att arbetstagarens handlade låg utanför tjänsten. Den engelska praxisen skiljer mellan förbud. Jag kan i teorin förstå skillnaden mellan att sätta upp förutsättningar för en anställning och i att utfärda instruktioner om hur en arbetstagare får utföra sitt arbete, men den praktiska tillämpningen ser jag som godtycklig. I *Rose v Plenty* menade domstolen att förbudet reglerade sättet som arbetstagaren skulle utföra sitt arbete på men i *Twine v Bean's Express* ansågs handlingen vara utanför tjänsten då förbudet rörde en förutsättning för anställningen. Jag kan inte se skillnaden i ett förbud som säger att barn inte får hjälpa till att utföra arbete och ett som stadgar att det inte är tillåtet att ta med passagerare. Jag kan inte dra en säker slutsats om hur utgången hade blivit i svensk rätt. Motiven ger inte klara direktiv på hur uppsåtliga handlingar ska bedömas, men det anges att en arbetsgivare inte svarar för handlingar som är företagna i tjänst om de inte går att förutse eller kontrollera. En arbetsgivare svarar dock för de risker som typiskt sätt får anses ha ett samband till arbetsuppgifterna, även om de är uppsåtliga, som det bland annat har konstaterades i *NJA 1998 s.380* där posten fick svara för den anställdes stöld. Beslut om att utfärda instruktioner får ses som principalens sätt att utföra arbetsledning och kontroll. I *AD 2013 nr 24* uttryckte domstolen att det inte är alla skador som vållas av en arbetstagare i anslutning till arbetet som omfattas av principalansvaret. Kravet som enligt mig borde bli avgörande är det funktionella sambandet som krävs mellan den anställdes arbetsuppgift och handling. Rättstillämpningen har i Sverige ansett att

brottsliga handlingar kan innefattas av principalansvaret. Detta innebär att jag inte kan dra en slutsats om att hur de två fallen utgång hade blivit i Sverige, men jag har belyst lite av problematiken med gränsdragningen.

Ljoyd vs grace kan jämföras med *NJA 2000 s.380*. I båda fallen rörde det sig om anställda jurister som begick förskingringsbrott. De utnyttjade sina arbetsgivare för att inge förtroende så att de kunde genomföra brotten. I den engelska domen tilldelades principalansvar fast med förbehåll om att det skulle finnas ett nära samband mellan arbetstagarens vållande och dennes tjänst. En förutsättning för att principalen ska utge skadestånd för rena förmögenhetsskador i Sverige är att vållandet har skett genom brott, vilket var fallet i *NJA 2000 s.380*. HD ansåg dock att bestämmelsen skulle tillämpas restriktivt i sådana fall där arbetsgivarens möjlighet till att upptäcka arbetstagaren varit små. Detta resulterade i att principalansvar inte blev aktuellt. Det fallet får dock ställas i relation till *NJA 2000 s.638*. Det fanns givetvis en skillnad mellan dessa då arbetstagaren hade begått en brottslig gärning i det första och i det andra rörde det sig om ett culpöst agerande. Som Kleineman påpekar använder HD samma argument för att komma till två olika slutsatser. Detta försvårar tillämpningen av prejudikaten och lämnar ett mer oklart rättsläge. Vid en jämförelse av det engelska och svenska ansvaret får det engelska anses vara mer långtgående med utgångspunkt i de två förstnämnda fallen.

England och Sverige verkar vara ense om att endast möjligheten att begå brott genom sin tjänst inte leder till principalansvar. Den engelska rättstillämpningen kom i *Morris c CW Martin and Sons Ltd* fram till att det krävdes att en arbetstagare skyddar det intresse som en arbetsgivare har tagit på sig i förhållande till sin kund eller tredje man. Argumentet användes även i *Lister v Hall*. De svenska motiven sätter en gräns i att en arbetsgivare endast svarar för de risker som ses som typiska i förhållande till den anställdes arbetsuppgifter. Propositionen utesluter även så kallade abnormhandlingar då dessa inte anses vara ageranden som en arbetsgivare bör svara för. Brottsliga handlingar kan som tidigare nämnts bli föremål för principalansvar. Jag ställer mig dock frågande till huruvida sexuella övergrepp hade kunnat aktualisera 3:1 SkL. En arbetsgivare ska inte svara för en handling som inte kan förutses eller kontrolleras. Jag kan förstå hur en stöld är något som en arbetsgivare bör se som en typisk risk inom sin verksamhet, men sexuella övergrepp på barn har jag svårt att se som handlingar begångna i tjänst. Dessa handlingar bör i min mening mer ses som abnormhandlingar, då exempel som angavs i propositionen var dråp eller sabotage. En arbetsgivare borde inte kunna förutse om en anställd innehar en sexuell läggning av denna natur. Att en arbetstagare är en sexualförbrytare bör inte räknas som en typisk risk vilken är förenad med verksamheten även om verksamheten har att göra med barnomsorg. Jag tror även att skillnaden kan

bero på hur ett common law land skapar sina rättsregler. Domarna i den engelska rätten företar ofta hypotetiska tester för att se om ett handlande kan vara inom principalansvaret eller inte. Jfr; *Lister v Hall*, *Morris c CW Martin and Sons ltd*, *Rose v Plenty*. Svensk juridik har redan en naturlig begränsning i lagregelns utformning och i motiven till denna. Det sätter upp en naturlig spärr i systemet för vilka omständigheter som kan passa in i en lagregel. I skadeståndets natur ligger det faktum att en person har lidit och vid sexuella övergrepp mot barn får detta lidande ses som särskilt ömmande. Precis som Gilker har framfört får lidandet stå i relation till att sexuella övergrepp aldrig kan anses vara delegerade av en arbetsgivare. Det fanns visserligen speciella omständigheter i *Lister v Hall* då den anställde hade utfört övergreppen på arbetsplatsen samt under arbetstid men i svensk rätt är det som sagt regeln som sätter ramen och av den anledningen kan jag inte se att en sådan handling skulle kunna omfattas.

Min slutsats är att våra rättssystem är väldigt lika i många avseenden men att England har en tendens att ålägga ett mer vidsträckt ansvar för arbetsgivare. Detta gäller i fall av sexuella övergrepp och vissa typer av förskingringsbrott. Varje rättsfall har sina unika omständigheter vilket kan försvåra en jämförelse. Det finns handlingar som har blivit föremål för prövning i ett rättssystem men inte i det andra. Jag har i ovanstående text försökt ge en inblick i hur synsättet på dessa handlingar kan vara i den andra rättstillämpningen. Avslutningsvis hoppas jag att läsaren har fått en grundläggande förståelse för när arbetsgivaren får svara för anställdas vållande.

5. Käll- och litteraturförteckning

Tryckta källor:

Svensk författningssamling

Skadeståndslagen 1972:207

Propositioner

Prop. 1972:5 Kungl. Maj:ts proposition med förslag till skadeståndslag m.m.

Svenska rättsfall

NJA 1938 s.575

NJA 1948 s.262

NJA 1981 s.929

NJA 1992 s.21

NJA 1998 s.390

NJA 2000 s.380

NJA 2000 s.639

AD 2013 nr 24

Engelska rättsfall

Lloyd v. Grace, Smith & Co, 1912, AC 716

Blee v London, 1937, 4 ALL ER 270

United States of America v Silk, 1946, 3312 US 704

Twine v Bean's Express Ltd, 1946, 1 ALL ER 202

Cassidy v Ministry of Health, 1951, 1 ALL ER 574

Broom v Morgan, 1953, 1 Q.B. 597

Bank voor Handel en Scheepvaart NV v Slatford, 1953, 1 Q.B. 248

Harvey v R G O'Dell Ltd, 1958, 2 QB 78

Hilton v Burton Ltd, 1961, 1 ALL ER 74

Market Investigations Ltd v Minister of Social Security, 1968, Q.B. 732

Rose v Plenty, 1976, 1 WRL 141

Smith v Stages, 1989, 1 ALL ER 833

Lee Ting Sang v Chung Chi-Keung, 1990, AC 374

Litteratur:

Svensk litteratur:

Bengtsson, Bertil och Strömbeck, Erland, *En kommentar till skadeståndslagen*, fjärde upplagan, Stockholm, 2011

Hellner, Jan, Radetzki, Marcus, *Skadeståndsrätt*, åttonde upplagan, Stockholm, 2010

Engelsk litteratur:

Bogdan, Michael, *Concise Introduction to Comparative Law*, första upplagan, 2013, Groningen

Kidner, Richard, *Casebook on Torts*, 2010, New York

Matthews, Martin, Morgan, Jonathan, O'Conneide, Colm, *Tort cases and materials*, sjätte upplagan, 2008, New York

Lunney Mark, Oliphant Ken, *Tort law, Text and materials*, fjärde upplagan, 2010, Oxford

RFV. Heuston, R.S Chambers, *Salmond and Heuston on the law of torts*, artonde upplagan, 1981, London

Artiklar:

Kleineman, Jan, *Arbetsgivarens s.k. principalansvar - två nya avgöranden i HD*, JT 2000/01, s.920

Elektroniska källor:

Gilker, Paula, *Lister revisited: vicarious liability, distributive justice and the course of employment*, s. 521-524, 2010, <http://international.westlaw.com.ludwig.lub.lu.se>. Hämtad den 16 dec 2013

Bilaga

Skadeståndslagen (1972:5)

3:1

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. Lag (2001:732)

6:5

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).