

Arbetsgivarens principalansvar

I samband med att skadeståndslagen tillkom på 1970-talet, infördes regler om principalansvar vilka innebär att arbetsgivaren ska ansvara för skador orsakade av arbetstagaren. Införandet av reglerna är en följd av att arbetsgivaren och arbetstagaren sedermera betraktas som en enhet gentemot den skadelidande. Genom detta synsätt kan alla kostnader som uppstår runt verksamheten, till följd av skador vållade av arbetstagare, internaliseras vilket anses vara önskvärt ur ett rättsekonomiskt perspektiv.

Skadeståndslagen föreskriver att arbetsgivaren ska ersätta person eller sakskada [\[1\]](#) som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, ren förmögenhetsskada [\[2\]](#) som arbetstagaren i tjänsten vållar genom brott, och skada på grund av att arbetstagaren kränker någon som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller ära, genom fel eller försummelse i tjänsten. Principalansvaret gäller i såväl utomobligatoriska- som avtalsförhållanden.

Således förutsätter principalansvaret inledningsvis att skadevållaren är *arbetstagare* hos arbetsgivaren. Utöver de som anses vara anställda av arbetsgivaren (oavsett vilken anställningsform de innehar) omfattas även personer som utför liknande uppgifter som en arbetstagare skulle kunna utföra i verksamheten i begreppet "arbetstagare". Följaktligen omfattas bl.a. personer som tillfälligt utför en uppgift för en arbetsgivare såsom tillfällig städhjälp. Principalansvaret gäller dock inte när en företagare anlitar en annan självständig företagare att utföra arbete. För det fall det inträffar en situation där flera olika arbetsgivare skulle kunna bli ansvariga, torde arbetsgivaren som närmast leder och ger arbetstagaren arbetsinstruktioner svara för den inträffade skadan.

Det krävs vidare att den skadevållande handlingen sker *i tjänsten* för att arbetsgivarens ansvar ska kunna aktualiseras. Detta innebär att skadan ska ske vid arbetstagarens utförande av själva arbetet, på arbetsplatsen eller i visst samband med arbetsuppgifterna t.ex. om arbetstagaren i samband med arbete i en lägenhet begår stöld.

Dessutom fordras en s.k. subjektiv täckning för ansvar. Vid person- eller sakskador krävs för ansvar att skadan har vållats genom arbetstagarens *fel eller försummelse* s.k. culpaansvar, vilket i objektiv mening innebär att handlandet i sig inte är så aktsam som man kan begära. Ansvar för ren förmögenhetsskada kräver, för att ersättningsskyldighet ska inträda, vid utomobligatoriska förhållanden att den skadevållande handlingen är *brottslig* medan det i ett kontraktsförhållande kan vara tillräckligt med *culpaansvar*. För ansvar för kränkning fordras för ersättning att kränkningen har *riktats mot en specifik individ som har varit särskilt berörd* av brottet. Emellertid krävs inte att skadevållaren har fällts för brottet och dömts till straff för att skadestånd ska utgå.

Följaktligen kan arbetsgivarens ansvar endast aktualiseras såvida ovan förutsättningar är uppfyllda. Det ska understrykas att ansvar infaller även för det fall man inte kan peka ut vem den skadevållande arbetstagaren är, eftersom arbetsgivaren även svarar för skador vid s.k. anonyma fel. Här åsyftas fall då det står klart att någon, okänt vem, i företaget har brustit i aktsamhet. Principen om anonym culpa gör att det då inte behövs någon närmare undersökning om vem i en arbetsgivares verksamhet som genom vårdslöshet har givit upphov till skadan. Det räcker med att det endast går att påvisa att sådan vårdslöshet förekommit i verksamheten för att kunna rikta ett skadeståndskrav gentemot arbetsgivaren.

Mot bakgrund av ovan ansvarar således arbetsgivaren enligt principalansvarsreglerna när en arbetstagare orsakar skador genom vårdslös och viss brottslig handling. Eftersom

principalansvaret är ett ansvar som inte förutsätter arbetsgivarens egen vårdslöshet utan endast arbetstagarens oaktsamhet är det i en mening ett strikt ansvar för arbetsgivaren, vilket kan anses vara mycket betungande för vissa arbetsgivare. Det är därför viktigt att som arbetsgivare veta att principalansvaret inte är tvingande och följaktligen kan ansvaret avtalas bort i t.ex. anställningsavtal.

Advokatfirman INTER har bred och mångårig erfarenhet av avtalsrätt och kan bistå dig i dina avtalsrättsliga ärenden.

[\[1\]](#) Personskada avser fysiska och psykiska skador som kan uppkomma på människokroppen medan sakskador avser bl.a. fysiska skador och förändringar på fast egendom och lösa saker.

[\[2\]](#) Ren förmögenhetsskada avser skada av ekonomisk natur som inte har samband med person-eller sakskador såsom försämrat rörelseresultat.