

Juridisk information

Datum 2018-09-28

Diarienummer RS 2018-05316

**Västra Götalandsregionen
Koncernkontoret**

Handläggare: Lina Kolsmyr

Telefon: 072-210 32 83

E-post: lina.kolsmyr@vgregion.se

Skadeståndsprocesser mot anställda

Sammanfattning

I ärenden där skadeståndskrav riktas mot en anställd inom VGR, för händelser som inträffat under arbetet, kan den anställde påkalla att VGR lämnar biträde i domstolsprocessen. VGR är i princip skyldig att biträda den anställde i tvisten om det inte föreligger motstridiga intressen mellan den anställde och VGR.

För skador som en anställd orsakar genom fel eller försummelse i tjänsten är VGR som arbetsgivare som huvudregel betalningsansvarig, det så kallade principalansvaret. I undantagsfall, om synnerliga skäl föreligger, får den anställde själv svara för skada som hen orsakat.

VGR har ansvarsförsäkring som inom föreskrivna villkor omfattar skadeståndsskyldighet enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler.

I ärenden då fråga om biträde av en arbetstagarare i en skadeståndsprocess och eventuell skadeståndsskyldighet för VGR uppkommer ansvarar den förvaltning där arbetstagararen är anställd för att fatta erforderliga beslut. Juridiska enheten på Koncernkontoret bör kontaktas för rådgivning.

Inledning

Med anledning av ärenden som uppkommit där anställda blivit stämde i domstol med krav på skadestånd på grund av händelser som inträffat i tjänsten har frågor uppkommit om vilka skyldigheter som åvilar VGR som arbetsgivare i sådana situationer.

Frågor som uppkommit handlar om huruvida VGR ska biträda den anställde i domstolsprocessen, om VGR har skyldighet att betala eventuellt skadestånd och vilket försäkringskydd som finns.

Nedan beskrivs bestämmelser i kollektivavtal, skadeståndslagen och försäkringsvillkor som får betydelse för VGR:s skyldigheter. Vidare görs korta reflektioner kring vad VGR behöver förhålla sig till inför ställningstaganden som ska göras.

Avslutningsvis beskrivs en handlingsordning som är lämplig att följa för att inte tappa bort frågor som behöver hanteras och tydliggöra vem som ansvarar för vad.

Arbetsgivarens biträde i tvisten

Kollektivavtalets reglering

Vilka rättigheter och skyldigheter som gäller för VGR som arbetsgivare att biträda en anställd i en domstolsprocess om skadestånd regleras i kollektivavtalet, Allmänna Bestämmelser § 37 Mom. 2 enligt följande.

Har det under den tid då arbetstagare utfört arbete inträffat en händelse, och gör tredje man vid domstol gällande skadeståndsansvar för arbetstagaren, gäller att arbetsgivaren har både rätt och skyldighet att biträda arbetstagaren i detta ärende. Lämnas i sådant fall biträde av arbetsgivaren svarar arbetsgivaren för samtliga rättegångskostnader i ärendet.

Bestämmelsen i stycket ovan gäller inte i ärenden där det finns motstridiga intressen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller annan arbetstagare.

Arbetsgivaren är inte skyldig att biträda arbetstagare som, utan arbetsgivarens medgivande, fullföljer talan i högre rätt.

Arbetstagare som ålagts att inställa sig vid domstol på grund av sådan skada som avses i första stycket har rätt att behålla lön för den del av ordinarie arbetstidsförläggning som åtgår för inställelsen i domstolen, dock inte för den tid som arbetstagaren är avstängd från arbete.

Enligt kommentaren till dessa bestämmelser gäller de endast i de fall där tredje man vid domstol har krävt skadestånd av en arbetstagare på grund av en händelse som har inträffat under arbetstagarens arbetsutövning. Det är mot denna bakgrund en grundläggande förutsättning för att arbetsgivaren ska lämna biträde i en tvist att den händelse som utgör grunden för framställda skadeståndskrav har inträffat i tjänsten.

Bestämmelserna kan enligt kommentaren vara tillämpliga i tvistemål och, i brottmål där skadeståndstalan förs, på skadeståndsdelen av målet. I ett brottmål utan skadeståndsanspråk är bestämmelserna inte tillämpliga och arbetsgivaren kan inte biträda en arbetstagare i ett brottmål, även om den händelse åtalet gäller har inträffat under arbetsutövningen. Inte heller får arbetsgivaren betala arbetstagarens böter eller kostnader för försvarare i brottmålet.

Enligt vad som framgår av kommentaren avser bestämmelserna endast arbetsgivarens rätt och skyldighet att biträda en arbetstagare i en skadeståndsprocess. Frågan om eventuell skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren regleras av skadeståndslagen, vilket beskrivs närmare nedan.

I kommentaren anges vidare att arbetsgivarens skyldighet att biträda en arbetstagare i en skadeståndsprocess normalt påkallas genom en begäran av arbetstagaren eller dennes arbetstagarorganisation. Arbetsgivaren kan också använda sin rätt att biträda arbetstagaren när denne inte har begärt det. Fråga kan vidare uppkomma om arbetsgivaren bör inträda som part i rättegången (intervenera), vilket skulle kunna vara aktuellt för arbetsgivaren att göra om det skulle ha betydelse för arbetsgivarens skadeståndsansvar.

Arbetsgivaren är som framgår av andra stycket i momentet inte skyldig att biträda en arbetstagare när motstridiga intressen finns mellan arbetstagaren å ena sidan och

arbetsgivaren eller annan anställd å andra sidan. Enligt kommentaren till bestämmelsen har det inte ansetts vara rimligt att arbetsgivaren ska ställas i den situationen att denne måste hävda både att arbetstagaren inte är skadeståndsskyldig därför att ansvaret ligger på arbetsgivaren genom fel eller försummelse hos arbetsledningen och att arbetsgivaren inte har skadeståndsansvar (principalansvar) därför att arbetsledningen inte har begått fel eller försummelse. Vidare kan arbetsgivaren ha ett berättigat intresse av att vidta arbetsrättsliga åtgärder mot arbetstagaren till följd av dennes agerande.

Bedömning i varje enskilt ärende

Med hänsyn till bestämmelserna i kollektivavtalet behöver VGR i varje enskilt fall där en anställd påkallar biträde i en skadeståndsprocess ta ställning till om sådant biträde ska lämnas. Sådant ställningstagande måste beakta dels om den händelse som utgör grund för att skadeståndsanspråk inträffat under arbetstagarens arbetsutövning, dels om det finns motstridiga intressen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren eller annan arbetstagare. Om händelsen inträffat i tjänsten och motstridiga intressen inte finns har VGR skyldighet att biträda en arbetstagare i en skadeståndsprocess om detta påkallas.

Skadeståndsansvar

VGR:s ansvar som arbetsgivare

Skadeståndsansvar för VGR som arbetsgivare för fel som begås av anställda i tjänsten regleras i 3 kap skadeståndslagen enligt följande.

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.

2 § Staten eller en kommun skall ersätta

1. personskada, sakskada eller ren förmögenhetsskada, som vållas genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning i verksamhet för vars fullgörande staten eller kommunen svarar, och
2. skada på grund av att någon annan kränks på sätt som anges i 2 kap. 3 § genom fel eller försummelse vid sådan myndighetsutövning.

3 § Staten eller en kommun skall ersätta ren förmögenhetsskada som vållas av att en myndighet genom fel eller försummelse lämnar felaktiga upplysningar eller råd, om det med hänsyn till omständigheterna finns särskilda skäl. Därvid skall särskilt beaktas upplysningarnas eller rådets art, deras samband med myndighetens verksamhetsområde och omständigheterna när de lämnades.

4 § Staten eller en kommun ska ersätta

1. personskada, sakskada, ren förmögenhetsskada och skada på grund av att någon kränks på sätt som anges i 2 kap. 3 §, om skadan uppkommit till följd av att den skadelidandes rättigheter enligt den europeiska konventionen

angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna har överträtts från statens eller kommunens sida, och
2. annan ideell skada som uppkommit till följd av en sådan rättighetsöverträdelse.

Skadestånd enligt första stycket ska endast utges i den utsträckning det är nödvändigt för att gottgöra överträdelsen.

Enligt vad som följer av skadeståndslagens bestämmelser har VGR som arbetsgivare ett vidsträckt principalansvar för skador som anställda vållar i tjänsten. För en arbetstagares handlande i samband med själva arbetsuppgiften får arbetsgivaren så gott som alltid svara. Även för skador som en anställd vållar när hen uppehåller sig i arbetsgivarens lokaler under arbetstid är arbetsgivaren normalt ansvarig (se Bengtsson m fl, Skadeståndslagen, En kommentar, 4.e uppl., s. 91).

Den anställdes eget ansvar

Vilket eget skadeståndsansvar som en arbetstagare har för fel som begås i tjänsten regleras i 4 kap skadeståndslagen enligt följande.

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.

Det personliga ansvaret för en arbetstagare enligt den redovisade bestämmelsen är starkt begränsat. Alla skaderisker som är förknippade med arbetet ska arbetsgivaren i princip bära. Synnerliga skäl i lagtexten är en tydlig markering att det endast är i undantagsfall som en enskild arbetstagare ska åläggas ansvar. Starka och främst preventiva skäl fordras. Paragrafen är visserligen dispositiv och kan sättas ur spel genom exempelvis kollektivavtal, men har i största utsträckning accepterats, eftersom den verkar ge uttryck för rådande värderingar på arbetsmarknaden (a.a.s. 149f).

Arbetstagaren skyddas av nämnda bestämmelse om synnerliga skäl både i de fall tredje man begär skadestånd direkt av arbetstagaren och i de fall en arbetsgivare vänder sig mot arbetstagaren med regressansvar (a.a.s. 150).

Med hänsyn till det vidsträckta principalansvaret för arbetsgivaren antas den skadelidande i normala fall vända sig mot arbetsgivaren och åberopa någon av bestämmelserna i 3 kap skadeståndslagen som grund för skadestånd, eftersom möjligheten för skadelidande att få skadestånd är betydligt större om kravet riktas mot VGR än om kravet riktas mot den anställde. Det finns dock inget som hindrar att en skadelidande vänder sig direkt mot en arbetstagare med krav på skadestånd. Om det inträffar tillämpas 4 kap 1 §, vilket innebär att arbetstagaren endast undantagsvis blir ersättningskyldig (a.a.s. 159).

Vissa situationer gör dock att det har ansetts rimligt att arbetstagaren själv får svara för skada som hen orsakat. Om arbetstagaren har handlat uppsåtligt eller grovt vårdslöst finns skäl att behandla hen strängare. Om skadan åstadkommit genom brott föreligger vanligen synnerliga skäl. Vidare ska också beaktas om arbetstagaren har anförtrotts en speciell uppgift men svikit förtroendet (a.a.s. 153 -155).

Om skadan täcks av försäkring på arbetsgivarens sida ska regress mot arbetstagaren bara undantagsvis förekomma, och då t ex vid uppsåt eller grov vårdslöshet (a.a.s. 157).

Om en arbetstagare själv har fått betala skadestånd till tredje man kan hen av arbetsgivaren kräva tillbaka så stor del av vad hen betalat som enligt huvudregeln ska betalas av arbetsgivaren (a.a.s. 160).

Bedömning i varje enskilt ärende

Om skadeståndskrav riktas mot en anställd som i sin tur begär att VGR ska svara för uppkommen skada måste en bedömning av om skadeståndsansvar föreligger för VGR göras i det enskilda fallet. Huvudregeln är att VGR som arbetsgivare svarar för skador som anställda vållar i tjänsten. Undantagsvis, om synnerliga skäl föreligger, svarar den anställde själv. VGR:s ställningstagande till eventuella skadeståndskrav behöver således beakta om sådana synnerliga skäl föreligger för att arbetstagaren ska svara för skadan. VGR är skyldig att följa skadeståndslagens bestämmelser vid ställningstagande till om skadestånd ska betalas i ett enskilt ärende. Det innebär att VGR i de flesta fall får svara för skador som anställda vållar i tjänsten, men dock inte har rätt att åta sig betalningsskyldighet om ansvar inte föreligger. VGR:s bedömning kan mot denna bakgrund behöva avvakta andra bedömningar, såsom utfallet av eventuella domstolsprocesser eller utredning av försäkringsbolag. Som utgångspunkt svarar VGR inte för ersättning som den anställde förlikningsvis åtagit sig att betala om sådan ersättningskyldighet inte särskilt medgivits av VGR.

Försäkring

VGR har för närvarande ansvarsförsäkring hos Zurich. Försäkringen omfattar i princip skadeståndsskyldighet enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler, men gäller inte för ersättningskyldighet därutöver. Om krav på skadestånd som omfattas av försäkringen och överstiger självriskan framställs mot den försäkrade har försäkringsbolaget ett åtagande att utreda om skadeståndsskyldighet föreligger, förhandla med den som kräver skadestånd, föra försäkrads talan vid rättegång och därvid betala de rättegångskostnader som försäkrad åsamkas eller åläggs att betala och som inte kan utfås av annan samt betala det skadestånd som överstiger avtalad självrisk som den försäkrade är skyldig att utge.

När försäkringsfall kommer till den försäkrades kännedom ska detta omedelbart meddelas till försäkringsbolaget.

Försäkringsbolaget ersätter inte krav som den försäkrade utan försäkringsbolagets tillåtelse medger eller ersätter om inte kravet uppenbarligen var lagligen grundat.

Handlingsordning

Den anställde påkallar arbetsgivarens biträde i tvisten

För att VGR ska biträda en anställd i en skadeståndsprocess är utgångspunkten att den anställde påkallar sådant biträde. Så sker lämpligast i linjen genom att den anställde lyfter behovet av biträde till sin chef.

Arbetsgivaren tar ställning till biträde i tvisten i varje enskilt fall

Efter att den anställde påkallat biträde i en skadeståndsprocess behöver VGR som arbetsgivare ta ställning till om sådant biträde ska lämnas, utifrån vad som beskrivits

ovan. Beslut om biträde och bekostnad av detta bör ske inom den förvaltning där arbetstagaren är anställd. Förvaltningen bör inför sitt ställningstagande ta kontakt med juridiska enheten på Koncernkontoret för rådgivning.

Anlitande av advokat

Om ställningstagandet görs att VGR ska biträda arbetstagaren i tvisten anlitas advokat för detta uppdrag. För advokatkostnaderna svarar den förvaltning där arbetstagaren är anställd. Juridiska enheten på Koncernkontoret, som ansvarar för upphandling av advokattjänster för VGR, bistår med att anlita advokat. Det kan noteras att lagen om offentlig upphandling (2016:1145) enligt 3 kap 22 § inte gäller för upphandling som avser biträde vid ett rättsligt förfarande inför svensk domstol. Inför anlitande av advokat gör juridiska enheten dock en kontroll mot föreliggande avtal.

Anmälan till försäkringsbolag

I samband med att VGR beslutar att lämna biträde åt anställd i en skadeståndsprocess bör anmälan ske till VGR:s ansvarsförsäkring, för att säkerställa att försäkringsskyddet ianspråkats för eventuellt skadeståndsansvar. Varje förvaltning ansvarar för att sådan anmälan sker. För rådgivning och bistånd med anmälan bör juridiska enheten kontaktas.

Ställningstagande till skadeståndskrav i varje enskilt fall

Om den anställda påkallar att VGR ska svara för skada som denne orsakat i tjänsten har VGR att ta ställning till sådant krav. Vilket skadeståndsansvar som föreligger för VGR regleras av skadeståndslagen enligt vad som beskrivits ovan.

Ställningstagande till skadeståndskrav görs av den förvaltning där arbetstagaren är anställd. Det är också den förvaltningen som har att betala eventuellt skadestånd. För rådgivning bör juridiska enheten kontaktas.