

Rättsliga aspekter av arbetstagarens privata elanvändning på arbetsplatsen

– Mot bakgrund av ett ökat antal elfordon i samhället

Legal aspects of private electricity usage in the workplace

– In the context of an increasing numbers of electrical vehicles

Sten Sofie

Handledare: Anders Holm

Examinator: X X

Linköpings universitet
SE-581 83 Linköping, Sverige
013-28 10 00, www.liu.se

Sammanfattning

Den tekniska utvecklingen har gjort oss alltmer beroende av tillgången på el, inte minst när vi väljer att färdas med elbil eller elcykel. El kan med hänsyn till sina säregna egenskaper inte utan vidare kategoriseras som fast eller lös egendom. Mycket talar för att ett funktionalistiskt synsätt som ger vid handen att el, mer precist själva rätten att använda el, är lös egendom. Oavsett egendomsklassificeringen kostar elanvändning pengar. Den arbetstagare som använder sin arbetsgivares el för att ladda ett elfordon åsamkar således arbetsgivaren en kostnad.

I relation till arbetsgivaren är arbetstagaren skyldig att vara lojal, vilket följer av den okodifierade men väl etablerade principen om lojalitetsplikt. Lojalitetsplikten innebär att arbetstagaren ska värna om arbetsgivarens namn, egendom och intressen och avhålla sig från sådant beteende som kan skada arbetsgivaren. I uppsatsen konstateras att det finns fler skäl som talar *för* än *mot* att det skulle utgöra ett lojalitetsbrott att ladda sitt elfordon på arbetsgivarens bekostnad. Den arbetstagare som begår ett lojalitetsbrott riskerar att bli uppsagd, avskedad eller skadeståndsskyldig. Respektive sanktion kräver iakttagande av ett antal faktorer och sannolikheten att bli uppsagd eller avskedad på grund av att ha laddat sin elfordon på jobbet är mycket låg, förutsatt att arbetsgivaren inte har reglerat frågan explicit. Sannolikheten att råka ut för sanktioner har visat sig vara låg även i Tyskland. Enligt tysk arbetsrättspraxis är den tyska motsvarigheten till avsked, "außerordentlicher Kündigung", en oproportionerlig sanktion när arbetstagaren har laddat sitt elfordon på arbetsplatsen. I övrigt framkommer inga avsevärda skillnader mellan svensk och tysk rätt vad gäller arbetstagarens skyldigheter gentemot sin arbetsgivare och arbetsgivarens sanktionsmöjligheter. Möjligtvis anas ett strängare synsätt i tysk rätt med avseende på "min och din" egendom. I Tyskland är det nämligen ett brott att använda någon annans eluttag med uppsåt att tillägna sig el.

Om det uppstår en sak- eller personskada till följd av att arbetstagaren laddar ett elfordon på arbetsplatsen kommer sannolikt arbetsgivaren att få betala för skadan. Detta följer av det s.k. kallade principalansvaret, vilket förutsätter att laddningen kan anses ha skett i tjänsten. Mot bakgrund av förarbetsuttalanden samt vad arbetsgivaren erfarenhetsmässigt har att förutse anses så vara fallet. Som arbetsgivare är det möjligt att genom proaktiva åtgärder hantera många men inte alla risker som är förenade med att ha arbetstagare i sin tjänst. I uppsatsen framkommer att arbetsgivarens möjlighet att hantera de kostnader och skaderisker som arbetstagarens privata elanvändning är förenat med består i att utfärda ensidiga arbetsgivarregleringar i form av policier. Den arbetsgivare som vill specifikt reglera kostnaden har möjlighet att göra ett schablonmässigt avdrag på arbetstagarens lön.

1. Inledning	1
1.1 Problembakgrund	1
1.2 Frågeställningar	3
1.3 Syfte	3
1.4 Material och metod	3
1.4.1 Material	3
1.4.2 Metod	4
1.4.2.1 Rättsdogmatisk metod	4
1.4.2.2 Komparativ metod	5
1.4.2.3 Övriga metodologiska anmärkningar	7
1.5 Avgränsningar	7
1.6 Disposition	8
2. El	9
2.1 Inledning	9
2.2 Den svenska elmarknaden	9
2.3 Eldrivna fordon	9
2.3.1 Användningen	9
2.3.2 Skaderisken	10
2.4 El och eluttag ur ett egendomsrättsligt perspektiv	10
2.5 El till skillnad mot arbetsplatsens övriga faciliteter	12
2.6 Elrelaterad lagstiftning	12
2.7 Olovlig energiavledning & olovligt brukande	13
2.8 Sammanfattande slutsatser	14
3. Anställningsförhållandet	16
3.1 Inledning	16
3.2 Ingående av anställningsavtal	16
3.3 Anställningsavtalets innehåll	16

3.3.1 Normkällor	16
3.3.2 Huvudförpliktelser	17
3.3.3 Biförpliktelser	17
3.3.4 Lojalitetsplikten	19
3.3.5 Sammanfattande slutsatser	20
3.5 Påföljder vid brott mot anställningsavtalet	20
3.5.1 Inledning	20
3.5.2 Uppsägning och avsked	20
3.5.2.1 Inledning	20
3.5.2.2 Uppsägning	21
3.5.2.3 Avsked	22
3.5.3 Skadestånd	24
3.5.3.1 Inledning	24
3.5.3.2 Grundläggande förutsättningar för skadeståndsansvar	25
3.5.3.3 <i>Ren</i> förmögenhetsskada	25
3.5.3.4 Arbetstagarens skadeståndsansvar	26
3.5.3.5 “I tjänsten”	27
3.5.4 Sammanfattande slutsatser	28
4. Komparativ utblick	29
4.1 Inledning	29
4.2 Biförpliktelser i tysk rätt	29
4.3 Påföljder i tysk rätt	29
4.3.1 Allmänt	29
4.3.2 <i>Ordentlicher Kündigung</i> (uppsägning)	30
4.3.3 <i>Außerordentlicher Kündigung</i> (avsked)	31
4.4 Rättspraxis	32
4.4.1 Arbeitsgericht Rheine 2009	32

4.4.2 Landesarbeitsgericht Hamm 2010	32
4.4.3 Landesarbeitsgericht Hessen 2014	33
4.4.4 Uttalande från en advokat	34
4.5 Sammanfattande slutsatser	35
5. Principalansvar	36
5.1 Inledning	36
5.2 Principalansvarets grund och innebörd	36
5.3 Förutsättningar för principalansvar	36
5.3.1 Arbetstagare	36
5.3.2 Arbetstagarens vållande	37
5.3.3 "I tjänsten"	38
5.4 Inom- och utom anställningsavtalet	39
5.5 Arbetstagarens skadeståndsansvar	41
5.6 Sammanfattande slutsatser	42
6. Analys	43
6.1 Rättsliga aspekter	43
6.1.1 El som egendom	43
6.1.2 Arbetstagarens skyldigheter - lojalitetsplikten	45
6.1.3 Påföljder vid brott mot anställningsavtalet	47
6.2 Komparativ jämförelse	50
6.2.1 Gällande rätt i Tyskland	50
6.2.2 Komparativ jämförelse	51
6.3 Principalansvar	52
6.4 Proaktiva åtgärder	54
7. Slutsatser	56
Källor och litteratur	57

Förkortningar

AML = Arbetsmiljölagen (1977:1160)

BAG = Bundesarbeitsgericht

BGB = Bürgerliches Gesetzbuch

bl.a. = bland annat

BrB = Brottsbalken (1962:700)

EIL = Ellagen (1997:857)

ESL = Elsäkerhetslagen (2016:732)

HD = Högsta domstolen

HovR = Hovrätten

JB = Jordabalken (1970:994)

KKöpl = Konsumentköplagen (1990:932)

KSchG = Kündigungsschutzgesetz

LAG = Landesarbeitsgericht

LAS = Lag om anställningsskydd (1982:80)

MSB = Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

NJA = Nytt juridiskt arkiv

PAL = Produktansvarslagen (1992:18)

SkL = Skadeståndslagen (1972:207)

s.k. = så kallade/så kallat

StGB = Strafgesetzbuch

t.ex. = till exempel.

TR = Tingsrätten

1. Inledning

1.1 Problembakgrund

Förekomsten av elektroniska produkter ökar.¹ Eldrivna fordon såsom elbilar och elcyklar är exempel på sådana produkter. Att just kategorin eldrivna fordon ökar torde innebära att allt fler människor kör elbil eller tar elcykel till arbetet. Om så blir fallet kommer sannolikt dessa elfordon en eller annan gång behöva laddas på arbetsplatsen, vilket medför diverse risker för arbetsgivaren. För det första används arbetsplatsens eluttag inte längre uteslutande för arbetsgivarens elektronik, utan även för arbetstagarens privata. När ett eluttag används förbrukas el och en kostnad uppstår. Arbetstagarens privata elanvändning medför därför en elkostnad för arbetsgivaren. För det andra finns risk för brand och att någon eller något skadas. Förhöjd elkostnad kan anses innebära en form av ekonomisk skada, medan brandrisk innebär risk för person- eller sakskada. Att arbetsgivaren bekostar de elkostnader som är en följd av verksamheten respektive ansvarar för de skador som är en följd av densamma, råder det oftast inga tvivel om. Däremot torde inte samma självklarhet råda för det fall elanvändningen hänförs till arbetstagarens privata elektronik.

Situationen att arbetstagaren använder arbetsgivarens el för privat bruk aktualiserar framförallt två typsituationer. Den första typsituationen är den att arbetstagaren utan arbetsgivarens godkännande använder el för privat bruk och därigenom åsamkar arbetsgivaren en kostnad. Kostnaden må i många fall vara försumbar men när det gäller eldrivna fordon rör det sig i längden om högre belopp än så. Kostnaden skulle kunna ses som en ekonomisk skada i form av ökade elkostnader. Om arbetstagaren otillbörligen utnyttjar möjligheten att ladda sitt elfordon på jobbet skulle kostnaden likväl kunna ses som en förtroendeskada. Frågan är hur dessa "skador" ska bedömas rättsligt mot bakgrund av arbetstagarens skyldigheter enligt anställningsavtalet. Med ett anställningsavtal följer nämligen en lojalitetsplikt som innebär att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intressen före sina egna och att visa hänsyn mot arbetsgivarens egendom och intressen. Frågan är vidare hur arbetsgivarens möjligheter att göra gällande påföljder mot den arbetstagare som bryter mot lojalitetsplikten ser ut. Den andra typsituationen är den att arbetstagaren använder el för privat bruk och det därigenom uppstår en person- eller sakskada. Frågan är vem som bär skadeståndsansvar för den uppkomna skadan och på vilken grund. Beroende på hur skadan har uppstått aktualiseras olika regelverk. Om skadan är en elskada, det vill säga skada på person eller egendom under inverkan av elektrisk ström, är huvudregeln strikt ansvar enligt elsäkerhetslagen (ESL).² Strikt ansvar innebär skadeståndsansvar även utan eget vållande. Om skadan är en produktskada, det vill säga skada på person eller konsumentegendom till följd av fel eller säkhetsbrist i en produkt, är huvudregeln strikt ansvar enligt produktansvarslagen (PAL). I uppsatsen förutsätts att det

¹ Naturvårdsverket 15/10 2018.

² NE.

rör sig om en s.k. produktskada, vilken kan ha drabbat såväl personer som arbetsgivarens egendom. PAL kommer att tillhandahålla svar i ansvarsfrågan vad gäller personskador men inte vad gäller sakskador. Svaret på vem som ska ersätta uppkommen sakskada kommer vara beroende av hur allmänna och arbetsrättsliga skadeståndsrättsliga regler ska tolkas.

Såväl typsituation ett som två aktualiserar frågor om ansvarsutkrävande. När ansvar ska utkrävas i pengar, det vill säga skadestånd, är den första frågan en bedömare måste ställa sig: har skadan uppstått inom- eller utom avtalsförhållandet? Svaret blir nämligen avgörande för vilka regler som kan och ska tillämpas. Den skada som uppstår i situationen ett är en ekonomisk skada utan samband med person- eller sakskada, s.k. *ren* förmögenhetsskada. En sådan skada ersätts i regel till fullo inom ett avtalsförhållande men huvudsakligen vid brott utom ett avtalsförhållande. För sak- och personskador finns ingen sådan begränsning. När avtalet är ett anställningsavtal gäller avsteg från principen om full ersättningsskyldighet inom avtalsförhållandet och en arbetstagare blir, förutsatt att skadan har vållats i tjänsten, enbart ansvarig om synnerliga skäl föreligger, 4 kap. 1 § skadeståndslagen (SkL). Det får därför betydelse om arbetstagarens privata elanvändning på arbetsplatsen kan anses ha ett sådant samband med arbetet att en skada till följd därav ska bedömas enligt inomkontraktuella regler. Om handlandet inte har skett i tjänsten återstår den allmänna culparegeln i 2 kap. 1 § SkL, vilken innebär att om arbetstagaren av vårdslöshet har orsakat en person- eller sakskada ska hen ersätta skadan.

I uppsatsen görs en komparativ utblick mot Tyskland. Anledningen är att ett antal tyska rättsfall berör just frågan om privat elanvändning på arbetsplatsen. Syftet med den komparativa delen är att se om, och i så fall vilka, lärdomar som kan dras av de slutsatser som framkommer av tysk rättspraxis. I korthet innebär denna praxis att det principiellt sett utgör ett brott att olovligen använda arbetsgivarens eluttag med uppsåt att tillägna sig el, § 248c StGB. Eftersom det utgör ett brott är det typiskt sett anledning att avskeda en arbetstagare, om än inte utan att beakta övriga omständigheter.³

Sammanfattningsvis kan sägas att en relativt simpel och vanligt företagen handling, att använda arbetsgivarens el för privat bruk, föranleder ett antal juridiska frågeställningar. Med tanke på framväxten av elektroniska produkter i allmänhet och eldrivna fordon synnerhet får en inledande kartläggning om tänkbara lösningar anses önskvärd.

³ Se avsnitt 4.

1.2 Frågeställningar

1. Hur ska arbetstagarens privata elanvändning på arbetsplatsen bedömas rättsligt?
2. Vem av arbetstagaren och arbetsgivaren bär ansvaret för den person- eller sakskada som uppkommer till följd av att arbetstagaren använder arbetsgivarens el för privat bruk?
3. Hur kan arbetsgivaren förebygga de kostnads- och skaderelaterade risker som arbetstagarens privata elanvändning är förenade med?

1.3 Syfte

Syftet med den här uppsatsen är att utreda gällande rätt med avseende på arbetsgivarens möjligheter att agera när arbetstagaren använder arbetsgivarens el för privat bruk, dels när detta enkom leder till en elkostnad, dels när detta leder till en fysisk skada exempelvis till följd av brand. Författaren intar ett arbetsgivarperspektiv och tar inte hänsyn till arbetstagarens skyddsintresse annat än vad som lagligen krävs.

1.4 Material och metod

1.4.1 Material

Uppsatsens syfte är att fastställa innehållet i gällande rätt. Följdaktligen är materialet utvalt i enlighet med rättskällevärdet. Vad gäller frågeställning ett har stora delar av materialet hämtats från fastighets- och köprätten, framförallt vad gäller den del av frågan som avser el ur ett egendomsrättsligt perspektiv. Detta har främst två anledningar. Distinktionen mellan egendomskategorierna i svensk rätt bestäms negativt genom jordabalkens regler om fastigheter och fastighetstillhörighet. Vid köp av egendom är det av största vikt att avgöra om avtalsföremålet överhuvudtaget utgör egendom och i så fall vilken egendom. Detta för att kunna avgöra vilken lag som är tillämplig. Den köprättsliga problematiken har t.ex. uppmärksamats i Göta hovrätts mål nummer T 154-10 (Stävrullen). I målet diskuteras om ett elavtal mellan en elhandlare och en elanvändare är att se som köp av egendom eller köp av tjänst. Vad gäller den del av frågeställning nummer ett som avser möjliga påföljder arbetsgivaren kan rikta mot arbetstagaren används såväl arbetsrättsliga som skadeståndsrättsliga källor. Även straffrättsliga källor används i begränsad utsträckning, framförallt lagkommentarer och rättsfall rörande olovlig energiavledning, t.ex. Svea hovrätts mål nummer B 7409-18 (Grannen). Som arbetsrättslig källa används Sigemans *En introduktion till arbetsrätten*, Iseskogs *Personaljuridik* och Källströms *Anställningsförhållandet* m.fl. På skadeståndsrättens område finner framförallt SkL, propositionen till SkL samt Hellners *Skadeståndsrätt* användning.

1.4.2 Metod

1.4.2.1 Rättsdogmatisk metod

I uppsatsen används en traditionell rättsdogmatisk metod. Anledningen är att uppsatsens syfte överensstämmer med metodens syfte; att finna en lösning genom att applicera en rättsregel på ett rättsligt problem.⁴ Syftet uppnås när gällande rätt fastställs med hjälp av rättskällor. Rättskällorna utgörs av lagstiftning, lagförarbeten, rättspraxis, doktrin och handelsbruk. En rättsdogmatisk analys beskriver relevanta rättsreglers uppbyggnad, deras relation till andra rättskällor samt vilka intressen de är tänkta att tillgodose.⁵ Ett annat sätt att beskriva den rättsdogmatiska metoden är att fokusera på den juridiska argumentationen. Med ett sådant fokus läggs tonvikten på vilka argument rättskällorna tillåter och hur argumenten ska rangordnas. Argumentationen kan vara mer bunden eller fri. Huruvida argumentation tillåts vara det ena eller andra beror på vilken rättsregel som ska tolkas. Vissa rättsregler tillåter en friare tolkning än andra.⁶

Oavsett om fokus läggs på rättskällorna i sig eller den juridiska argumentationen som kan härledas därur, är rättsdogmatikens första uppgift att fastställa vad som utgör det rättsliga problemet.⁷ Dessutom behöver den rättsdogmatiska metoden anpassas till de aktuella rättsområdena, i förevarande fall huvudsakligen skadeståndsrätt och arbetsrätt, på så sätt att hänsyn tas till hur rättskällorna på området är utformade. Exempelvis är SkL tämligen kortfattad men förarbetena mer uttömmande. Enligt Kleineman är även rättspraxis och doktrins roll i ett skadeståndsrättsligt sammanhang större än på andra rättsområden.⁸

Beroende på om rättsfrågorna berör straffrättens eller civilrättens område behöver även ställning tas till vilka allmänna principer som gäller på respektive område. I den här uppsatsen berörs båda områdena. Frågan om skadestånd är egentlig civilrättslig men blir oundvikligen till viss del straffrättsligt avhängig eftersom *ren* förmögenhetsskada enligt huvudregeln ersätts vid brott. På straffrättens område dominerar legalitetsprincipen. Principen innebär att brottsbestämmelser måste tolkas restriktivt. På civilrättens område godtas en mer extensiv bedömning eftersom förutsebarhet prioriteras. Kleineman nämner som exempel att en skadevållare alltid har att räkna med nya lösningar på gamla problem, något som kan komma att bli aktuellt i denna uppsats.⁹

⁴ Kleineman i Nääv & Zamboni s. 21.

⁵ Malmström & Ramberg s. 39 f.

⁶ Kleineman i Nääv & Zamboni s. 27 f.

⁷ Kleineman i Nääv & Zamboni s. 30.

⁸ Kleineman i Nääv & Zamboni s. 22 f.

⁹ Kleineman i Nääv & Zamboni s. 31 f.

1.4.2.2 Komparativ metod

En form av rättsdogmatisk metod är komparativ metod. Denna metod jämför olika rättsordningar i syfte att förstå skillnader och likheter mellan dem. Att parallellt redogöra för två rättsordningar är inte att jämföra dem.¹⁰ Anledningen till att en komparativ metod används i den här uppsatsen är att ett problem som författaren veterligen inte har uppmärksammats i svensk rätt har gjorts i tysk rätt. Att använda metoden i ett sådant syfte stämmer väl överens med en av dess funktioner, nämligen att finna lösningar i andra rättssystem.¹¹ I samband med härmed ska nämnas något om de tyska arbetsdomstolarna. I Tyskland finns till skillnad från i Sverige en tre-instans-ordning av arbetsdomstolar: en arbetsdomstol på ortsnivå, en arbetsdomstol på delstatsnivå och en arbetsdomstol på förbunds nivå. De tyska rättsfall som används i uppsatsen kommer från första respektive andra instans, vilket innebär att de i strikt mening inte har något prejudicerande värde.¹²

En av de största utmaningarna med att använda komparativ metod är att de juridiska begreppen skiljer sig åt mellan den svenska och den tyska rättsordningen. Av denna anledning bör funktionalitetsprincipen vara vägledande när komparativ metod används. Principens syfte är att undvika att användaren går vilse i analysen på grund av att skilda begrepp med olika innebörd blandas samman. Ett lämpligt förhållningssätt är att välja en rättsfråga som håller sig neutral till begreppens olika innebörd. Valguarnera tar allemansrätten som exempel. Skillnaden mellan att ställa frågan hur allemansrätten behandlas i en annan rättsordning jämfört med att ställa frågan hur den andra rättsordningen hanterar frågan om individers rätt att vistas i naturen, är att den andra frågan inte gör sig lika beroende av ett begrepp som finns i den ena rättsordningen men inte i den andra. Mot bakgrund av detta är den rättsfråga som är föremål för en komparativ jämförelse *inte* formulerad som “Hur går ett avskedande av en arbetstagare till enligt tysk rätt? utan “Hur hanterar det tyska rättssystemet frågan om arbetstagare som använder arbetsgivarens el för privat bruk?”.¹³ Poängen med detta förhållningssätt är att fråga abstrakta begrepp och istället formulera rättsfrågorna som verklighetsbaserade problem.¹⁴

Enligt Bogdan omfattar komparativ rätt tre delar: en jämförelse av olika rättssystem, en bearbetning av genom jämförelse fastställda likheter och skillnader och en behandling av de metodrelaterade problem som kan uppkomma i samband med komparativa studier.¹⁵

¹⁰ Valguarnera i Nääv & Zamboni s. 143. Se Bogdan s. 18 som menar att även det blotta studerandet av ett främmande rättssystem kan ha inslag av komparativ rätt, om än inte utgöra en fullständig komparativ studie.

¹¹ Valguarnera i Nääv & Zamboni s. 145.

¹² Bundesarbeitsgericht 2019.

¹³ Valguarnera i Nääv & Zamboni s. 155.

¹⁴ Valguarnera i Nääv & Zamboni s. 169. Se Bogdan s. 40 som är av jämförbar åsikt.

¹⁵ Bogdan s. 18.

Komparativ metod förutsätter uppdaterade kunskaper inom främmande rätt, således går det första steget ut på att anförska information och identifiera grundläggande drag i det rättssystem som ska studeras.¹⁶ Att använda en komparativ metod har flera fördelar. En av fördelarna är att förståelsen för det egna rättssystemet kan öka, något som har att göra med att nationella rättregler kan ha starkt internationellt ursprung. En annan fördel fyller metoden vid arbete *de lege ferenda*. Bogdan menar t.ex. att den som använder sig av den komparativa metoden vid lagstiftnings- eller prejudikatbildande arbete får tillgång till en värdefull erfarenhetsbank.¹⁷ Även vid arbete *de lege lata* finns fördelar med att använda en komparativ metod. På så sätt kan rättstillämparen tolka inhemska regler mot bakgrund av utländsk rätt och vid eventuella luckor använda utländsk rätt som utfyllnad. Att använda komparativ rätt i utfyllande syfte ligger enligt Bogdan på gränsen mellan *de lege lata* och *de lege ferenda*.¹⁸

När det kommer till det utländska materialet och bearbetningen därav används självklart original- och primärkällor i första hand. I uppsatsen används den tyska civilkoden Bürgerliches Buch (BGB) samt den straffrättsliga motsvarigheten Strafgesetzbuch (StGB). Även Kündigungsschutzgesetz (KSchG), vilken tillförsäkrar arbetstagaren visst anställningsskydd, används. Av rättspraxis används originalversionen av ett antal rättsfall, vilka alla uppmärksammar frågan om elanvändning för privat bruk på arbetsplatsen. I de fall dessa rättskällor på grund av språkliga hinder har upplevts som svårtillgängliga har sekundärkällor såsom handböcker och läroböcker använts som komplement, vilket enligt Bogdan är en vedertagen metod.¹⁹ I uppsatsens komparativa del uppstår naturligen översättningsproblem. Enligt Bogdan är översättningsproblem vanligt förekommande vid komparativa studier, vars bästa råd är att använda en tvåspråkig juridisk ordbok alternativt en enspråkig ordbok där orden inte översätts till ett annat språk utan förklaras på det egna språket. I den här uppsatsen används Schöns *Juridisk ordbok: svensk-tysk* som lösning på problemet. Anledningen till att vara noga med hur de utländska begreppen översätts, t.ex. ordentlicher Kündigung och außerordentlicher Kündigung, är att deras materiella betydelse ska översättas korrekt, snarare än att hitta deras svenska begreppsmotsvarighet.²⁰

Det centrala elementet i den komparativa metoden är jämförelsen. En förutsättning är att de regler som jämförs reglerar samma problem. För att ta reda på om så är fallet görs i denna uppsats ett hypotetiskt antagande om att avsked enligt svensk rätt och außerordentlicher Kündigung enligt tysk rätt reglerar samma situation, det vill säga när arbetsgivaren vill

¹⁶ Bogdan s. 21.

¹⁷ Bogdan s. 28.

¹⁸ Bogdan s. 31 f.

¹⁹ Bogdan s. 41 f.

²⁰ Bogdan s. 48 ff.

avsluta anställningsförhållandet omedelbart. Ett funktionellt inriktat antagande är enligt Bogdan det tillvägagångssätt som i högsta grad utröner de faktiska likheterna och skillnaderna.²¹

De likheter och skillnader som framkommer genom jämförelsen behöver förklaras. I den här uppsatsen fokuseras på skillnaderna, vilket motiveras av att rättsreglernas innehåll i hög grad överensstämmer med varandra och att det därför är skillnaderna som är mest intressanta. Fler likheter och färre skillnader är ofta fallet vid besläktade rättsordningar. Enligt Bogdan kan skillnader förklaras med hjälp av olika faktorer såsom det ekonomiska och politiska systemet, religion, historia och geografi, demografi, samspel mellan olika styrningsinstrument samt andra tillfälliga och okända faktorer.²²

1.4.2.3 Övriga metodologiska anmärkningar

Att fastställa antalet elcyklar och elbilar i syfte att bedöma deras framväxt har varit problematiskt. Att fastställa antalet elbilar är lättare eftersom de registreras genom Transportstyrelsen. Att fastställa antalet elcyklar däremot har enbart kunnat göras mot bakgrund av branschorganisationen Svensk cyklings statistik, vars källvärde kan ifrågasättas. Att ange vad det kostar att ladda en elbil respektive en elcykel har inte heller varit helt enkelt, därför har källor som annars har ett lågt källvärde använts, t.ex. dags- och kvällspress. När Ramberg & Herres verk *Köplagen* används är detta förenat med vissa språkrelaterade svårigheter. Ramberg hänvisar i sina uttalanden till danska källor, varför primärkällan inte har kunnat jämföras med sekundärkällan. När två verk av samma författare används skrivs titeln ut inom parantes efter sidhänvisningen. Detta syftar till att klargöra vilken av de två verken som avses.

1.5 Avgränsningar

I uppsatsen behandlas arbetsrättsliga och skadeståndsrättsliga aspekter av att arbetstagaren använder arbetsgivarens el för privat bruk. Att vederlagsfritt tillägna sig något från arbetsgivaren skulle även kunna aktualisera förmånsrättsliga skatteaspekter, något som lämnas utanför denna uppsats. Likaså är det möjligt att frågan skulle kunna besvaras med hjälp av obehörig-vinst-resonemang. Omfattningen av ett sådant resonemang kräver ett format som inte lämpar sig för denna uppsats. Uppsatsen intar utgångspunkten att produktskadan inte är orsakad av nätföretaget eller elleverantören, utan är en följd av den laddapparat som används. Jag utgår även från att arbetstagarens skyldighet med avseende på privat elanvändning inte är reglerad i varken kollektivavtal eller personligt avtal.

²¹ Bogdan s. 56 ff.

²² Bogdan s. 66 ff.

1.6 Disposition

I kapitel 2-5 beskrivs de moment som ligger till grund för de slutsatser som presenteras i kapitel 6-7. Mer precist handlar kapitel 2 om el som egendom. Därefter följer kapitel 3 om anställningsförhållandet. I kapitel 4 görs en komparativ utblick mot tysk arbetsrätt och ett antal rättsfall som behandlar privat elanvändning på arbetsplatsen. Den deskriptiva delen avslutas med en beskrivning av några arbetsrättsliga skadeståndsbestämmelser, t.ex principalansvaret.

2. El

2.1 Inledning

Detta kapitel inleds med en redogörelse för den svenska elmarknaden i stort. Därefter redogörs för el ur ett egendomsrättsligt perspektiv och olika kodifieringar med avseende på el. Syftet är att ge läsaren en större förståelse för den problematik som aktualiseras när arbetstagaren använder arbetsgivarens el för privat bruk.

2.2 Den svenska elmarknaden

Den svenska elmarknaden är i stort sett avreglerad sedan 1996. Aktörerna på den svenska elmarknaden utgörs av elföretag och elanvändare. Elföretagen delas upp i nätföretag, elproducenter och elhandlare. Nätföretagen är de som innehar ledningsnät varigenom elen transporteras. För att bedriva nätföretagsverksamhet krävs nätkoncession, det vill säga tillstånd. Elproducenter är de som tillåts använda elnäten för att transportera elen från sina produktionsanläggningar till en elhandlare. Elhandlare är de som i slutändan köper in elen för att sälja den vidare till användaren. Ett nätföretag får inte samtidigt vara elhandlare. Därför behöver en elanvändare teckna två avtal.²³ Ett elavtal kan löpa med fast eller rörligt pris. Med fast pris menas att priset per förbrukad kilowattimme är fast, inte att kunden betalar en fast summa oavsett förbrukning.²⁴

2.3 Eldrivna fordon

2.3.1 Användningen

Energiföretagen, en branschorganisation för 400 elhandlare, förutspår att elanvändningen i samhället kommer att öka, bl.a på grund av framväxten av eldrivna fordon.²⁵ Vad gäller förekomsten av elbilar registrerades 28 % fler elbilar 2017 än 2018. Totalt fanns 156 331 stycken elbilar registrerade i Sverige i slutet av 2018.²⁶ Enligt en marknadsundersökning gjord av intresseorganisationen Svensk Cykling uppgick antalet sålda elcyklar under perioden september 2017 - augusti 2018 till 103 000 stycken, vilket motsvarar en ökning med 53 % under ett år.²⁷

²³ Ds. 2017:44 s. 119 ff. Denna uppdelning beror på att handeln med el sker under fri konkurrens medan de anläggningar varigenom elen transporteras innehas med monopol, s. 119.

²⁴ Elmarknadsinspektionen 23/1 2018.

²⁵ Lindholm Energiföretagen 3/12 2018.

²⁶ SCB, såväl rena elbilar som elhybrider och laddhybrider avses.

²⁷ Wladis Svensk Cykling 2/10 2018.

Enligt Energiföretagen uppgår milkostnaden för en elbil till mellan 2-3 kr. Batterikapaciteten för en ren elbil, det vill säga en som enbart tankas med el, uppgår till cirka 20-40 mil.²⁸ Milkostnaden för en elcykel uppgår till cirka 20-25 öre. En elcykel har varierande batterikapacitet som ofta uppgår till cirka 4 mil.²⁹

2.3.2 Skaderisken

Eldrivena fordon finns i andra utföranden än elbilar och elcyklar. År 2017 gick Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) ut med en varning för elektroniska ståbrädor, s.k. hoverboards. Under en period på knappt ett år kom 79 stycken bränder i samband med hoverboards till myndighetens kännedom. Enligt MSB:s uppgifter hade bränderna framförallt uppstått i samband med att ståbrädorna laddades.³⁰ Sommaren 2018 brann en villa ner till grunden. Orsaken visade sig ha samband med uppladdningen av en elbil. Mer precist hade ett vanligt eluttag använts, vilket ledde till att elanläggningen överbelastades. I samband med händelsen uttalade sig Elsäkerhetsverket om just riskerna med att ladda elbilar i vanliga eluttag med de kablar som ofta medföljer. Eftersom kablarna är tänkta att användas tillfälligt och inte som en permanent lösning kan det vara en risk att använda dem i alltför stor utsträckning. Det säkra alternativet är att använda laddboxar, menade Elsäkerhetsverket.³¹ I oktober 2018 uppstod brand och en människa skadades när batteriet till en elcykel laddades. I samband med händelsen uppmanade räddningstjänsten att alltid ladda elcyklar under uppsikt, det vill säga inte på natten och inte utan att befinna sig i närheten.³² Bara en månad senare dömdes ett företag att betala drygt tre miljoner i skadestånd med anledning av att laddaren till ett mobilt modem överhettats och fått en hel villa att brinna ned. Anledningen till att laddaren började brinna var att den saknade en beståndsdel.³³ Året 2018 avslutades med att elcykel och dess batteri självantände utan att vara inkopplad till eluttaget. I samband med händelsen uppmanades återigen att enbart ladda under uppsikt.³⁴

2.4 El och eluttag ur ett egendomsrättsligt perspektiv

Svensk rätt känner två egendoms-kategorier: fast och lös egendom. Enligt 1 kap. 1 § jordabalken (JB) utgörs fast egendom av jord, vilken delas in i fastigheter. Till dessa fastigheter hör vad som enligt 2 kap. 1-3 § JB anses utgöra fastighetstillbehör. Genom ett motsatslut av dessa regler är lös egendom allt som inte är fast egendom. Lös egendom i sin

²⁸ Lejestränd Energiföretagen 3/12 2018.

²⁹ Gustafsson Aftonbladet 27/9 2017. Ims Mitt i 2/12 2016.

³⁰ MSB senast uppdaterad 20/8 2018.

³¹ Gustafsson & Karlsson SvT senast uppdaterad 9/1 2019.

³² Andersson SvT 31/10 2018.

³³ T 9828-18.

³⁴ Schäfer SvT 5/12 2018.

tur delas in i lösa saker respektive icke lösa saker. För att el ska utgöra egendom enligt svensk rätt krävs att el kan inordnas under någon av dessa två kategorier. El är egentligen en förkortning för elektrisk energi. För olika former av energi gäller energiprincipen. Principen innebär att energi inte kan skapas eller förstöras, bara omvandlas.³⁵ I förarbetena till ellagen (EIL) uttalas att el inte utan vidare kan jämföras med lös egendom. El ska levereras kontinuerligt dygnet om på ett sådant sätt att det uppfyller de krav som ställs i ett flertal föreskrifter. Dessutom sker leveransen av el genom störningskänsliga anläggningar som ägs av någon annan än de som har producerat den.³⁶ I förarbetena till konsumentköplagen (KKöpl) konstateras att tillämpningsområdet för lagen är begränsat till lösa saker. Med lösa saker förstås fysiska föremål men även gas och vätskor, däremot inte el.³⁷

I fallet Stävrullen diskuterade hovrätten (HovR) relativt ingående hur el är att bedöma ur ett egendomsrättsligt perspektiv. Bakgrunden i målet var en elleverantör som tidigare levererat el till fast pris men som på grund av stigande elpriser tvingats upphöra med detta. Kunderna anvisades andra elleverantörer med högre priser, varför kunderna förde talan om skadestånd mot den första elleverantören. Frågan i målet var om den första elleverantören skulle ersätta de skador som hade uppkommit enligt kunderna. Som ett led i att bedöma elleverantörens skadeståndsskyldighet berördes frågan om tillämplig lag på elavtalet. HovR konstaterade att el i varje fall inte utgör fast egendom utan om el utgör egendom faller det under kategorin lös egendom, vilket följer av uteslutningsreglerna i JB. Vidare diskuterade HovR möjligheten att betrakta avtalet som köp av tjänst, något som HovR uteslöt med hänvisning till skillnaden mellan distribution av el och leverans av el.³⁸ Det förstnämnda var enligt HovR:s synsätt rimligare att betrakta som en tjänst än det sistnämnda. I det aktuella målet hade kunderna ett avtal med elhandelsbolaget om fast pris. HovR fick därför anledning att jämföra avtalet med avtal om exempelvis optioner och terminer, vilka utan vidare kategoriseras som köp av lös egendom. HovR menade att trots elens speciella karaktär har den ändå vissa likheter med annan typ av egendom. I likhet med annan egendom kan el produceras och transporteras till en annan plats. Likaså tar elleverantören betalt för en viss mängd el, och behandlas på så sätt som egendom som kan köpas och säljas. Med hänvisning till nordisk doktrin noterade HovR att el även kan vara behäftad med faktiska fel. Sammanfattningsvis konstaterade HovR att avtalet var att bedöma som köp av lös egendom. Ramberg, vars ståndpunkt behandlades i fallet, menade att el liksom elektronisk information är alldeles för speciellt för att betraktas som lös egendom. Att det är svårt att avgränsa el talar mot att el kan utgöra föremål för köp.

³⁵ NE.

³⁶ Prop. 1996/97:136 s. 100.

³⁷ Prop. 1989/90:89 s. 59.

³⁸ Stävrullen s. 9.

Ramberg nämnde också skillnaden mellan el jämfört med gas och vätskor. Till skillnad från från el kan gas och vätskor vidröras, och faller således under begreppet lösa saker.³⁹

Att använda arbetsgivarens el kräver med största sannolikhet ett eluttag. Ett eluttag kan vara fastmonterat i väggen eller förekomma i form av ett s.k. grenuttag. Om eluttaget är fastmonterat i väggen anses det utgöra byggnadstillbehör enligt 2 kap. 2 § JB. Detta eftersom det kan anses ha uppstått ett fysiskt samband med byggnaden samt en ändamålsgemenskap mellan byggnaden och eluttaget.⁴⁰ Ett grenuttag däremot är en lös sak, det vill säga lös egendom.

2.5 El till skillnad mot arbetsplatsens övriga faciliteter

Skillnaden mellan att använda arbetsgivarens el för privat bruk och använda dennes vattenkran, toalett eller belysning kan tyckas liten eller närmast obefintlig. När samtliga av dessa föremål används förbrukas i vart fall el och vissa fall även vatten. Skillnaden ligger dock i att arbetsgivaren har ett visst ansvar att sörja för arbetsmiljön på arbetsplatsen. Enligt 2 kap. 8 § 1 st. arbetsmiljölagen (AML) är det arbetsgivarens ansvar att se till att det finns utrymmen för bl.a. förtäring och hygien, inom vilket vattenkranar och toaletter sannolikt ryms. Likaså är det arbetsgivarens ansvar att se till att det finns för arbetets utförande tillfredsställande belysning, 2 kap. 4 § 1 st. AML.

2.6 Elrelaterad lagstiftning

EIL reglerar elföretagens verksamhet, 1 kap. 1 §, med därtill hörande skadeståndsansvar vid elavbrott, 10 och 11 kap. EIL. Tidigare innehöll EIL även skadeståndsbestämmelser för person- och saksador orsakade under inverkan av el från en elanläggning. Genom tillkomsten av ESL flyttades dessa regler över och återfinns numera i 28-35 § ESL. Enligt huvudregeln råder strikt skadeståndsansvar för skada som orsakas av el från en starkströmsanläggning, 28 § 1 st. ESL, med de undantag som nämns i 28 § 2 st. ESL. Avgörande för skadeståndsansvaret är innehav av en elektrisk anläggning eftersom det är innehavaren som har reellt inflytande över anläggningens drift och underhåll och därmed har möjlighet att förhindra skador. Vidare råder skadeståndsansvar för den person- eller sakskada som orsakas av en säkerhetsbrist i elen från en elektrisk anläggning. Vad som i ESL:s mening anses utgöra en elektrisk anläggning respektive säkerhetsbrist definieras i 2-3 § ESL. Enligt förarbetena faller elektronisk utrustning utanför tillämpningsområdet för

³⁹ Ramberg & Herre avsnitt 2.2.10 (Lagkommentar).

⁴⁰ NJA II 1966 s. 36.

skadeståndsbestämmelserna. Med elektronisk utrustning avses icke-stationära föremål vars utmärkande drag är att de förbrukar el, exempelvis kylskåp och tv-apparater.⁴¹

I likhet med ESL innehåller PAL regler om skadeståndsansvar oavsett vållande, s.k. strikt ansvar. Reglerna om produktansvar innebär att den näringsidkare som tillverkar, importerar eller tillhandahåller en produkt har ansvar för den skada som produkten orsakar. Både skada på person och konsumentegendom omfattas. Skadeståndet är som nämnts oberoende av vållande men begränsat till skador som har uppstått till följd av produkten inte har varit så säker som skäligen kan förväntas. Med produkter i PAL:s mening avses lösa saker. Enligt förarbetena utgör el inte en lös sak. Skador orsakade av el omfattas därmed inte - det är en annan sak att elektroniska produkter omfattas.⁴² PAL ses som en del av konsumentskyddet.⁴³ Skada på egendom som används i näringsverksamhet omfattas således inte, 1 § 2 st. PAL. I förarbetena motiveras denna begränsning med att det oftast föreligger ett avtalsförhållande mellan den näringsidkare som tillverkat produkten och den näringsidkare som ska använda produkten i sin verksamhet. På så sätt kan näringsidkarna reglera sina inbördes skyldigheter i avtalet. Dessutom försäkras sig de flesta näringsidkare mot denna typ av skador. Slutligen finns alltid den allmänna culparegeln att falla tillbaka på.⁴⁴ Förutsättningarna för ansvar kan sammanfattas med att det ska ha uppstått en skada till följd av en produkt, att skadan har orsakat en personskada eller en skada på konsumentegendom och att den skadelidande inte behöver stå i relation till den skadevällande, även om vad som gäller enligt adekvans- och normskyddsläran inte kan förbises.⁴⁵

2.7 Olovlig energiavledning & olovligt brukande

El kan inte besittas. El kan därför inte vara föremål för tillgreppsbrott på samma sätt som gas och vätskor. El kan däremot avledas i likhet med gas och vätskor. Att olovligen avleda el är straffbart. Enligt 8 kap. 10 § BrB gör sig den som olovligen avleder elektrisk ström skyldig till brottet *olovlig energiavledning*. Enligt lagkommentaren skulle detta förfarande bedömas som stöld om el kunde besittas. Rekviritet "avledande" ska enligt lagkommentaren förstås som ett sätt att låta elektrisk ström passera genom en ledning utan att registreras av en elmätare. Ett avledande av el medför vanligtvis skada för den drabbade och vinst för gärningsmannen. Brottet ska tillämpas exklusivt även om brottet skulle kunna rubriceras som exempelvis olovligt brukande eller bedrägeri.⁴⁶ I fallet Grannen ifrågasatte HovR att

⁴¹ Prop. 1996/97:136 s. 80 ff. Prop. 2015/16:163 s. 39 ff.

⁴² Prop. 1990/91:197 s. 13 f.

⁴³ Hellner & Radetzki s. 301 (Skadeståndsrätt).

⁴⁴ Prop. 1990/91:197 s. 38.

⁴⁵ Hellner & Radetzki s. 302 (Skadeståndsrätt).

⁴⁶ Friberg, Karnov, kommentaren till 8 kap. 10 § BrB.

tillämpningsområdet var begränsat till avledande i den mening som avses i kommentaren. Bakgrunden i målet var att den tilltalade hade anslutit ett antal kablar till ett eluttag hos målsäganden (den tilltalades granne) att använda för sin egen elförsörjning. HovR redogjorde för ett antal olika uttalanden om, och ändringar av, den aktuella bestämmelsen och konstaterade slutligen att den åtalades åtgärder utgjorde ett avledande i lagens mening.

Enligt 10 kap. 7 § BrB gör sig den som vållar skada eller olägenhet genom att olovligen bruka någon annans sak skyldig till brottet *olovligt brukande*. Enligt lagkommentaren avses med lös sak inte samma som i civilrättslig mening, utan även sådana föremål som civilrättsligt anses som fastighetstillbehör faller inom tillämpningsområdet. Förutsättningarna för att dömas för olovligt brukande är att föremålet tillhör någon annan, antingen på grund av ägande- eller nyttjanderätt. Det krävs inte nödvändigtvis att gärningsmannen kommer i besittning av föremålet. Däremot förutsätts att gärningsmannen utan lov använder föremålet i ett syfte. Har ägaren eller nyttjanderättshavaren samtyckt till användandet är straffrättsligt ansvar uteslutet. Användandet måste ha vållat ägaren eller nyttjanderättshavaren skada eller olägenhet. Med skada avses substantiell skada, alltså skadegörelse, eller ekonomisk skada. Ekonomisk skada kan exempelvis utgöras av kostnader som är förenat med brukandet och som ägaren eller nyttjanderättshavaren inte får betalt för. Själva brukandet måste vara uppsåtligt men själva skadan kan ha orsakats uppsåtligt eller oaktsamt.⁴⁷

2.8 Sammanfattande slutsatser

Statistiken indikerar att allt fler använder elbilar och elcyklar. Samtidigt rapporteras om risker med att ladda dessa fordon och budskapet från myndigheter och sakkunniga är tydligt: fordonen ska laddas under uppsikt och på angivet sätt. Gemensamt för elfordon är att de behöver el för att fungera och att el kostar pengar. Ur ett egendomsrättsligt perspektiv är det inte helt självklart om el i sig utgör egendom, eller om det är rätten att nyttja el som utgör egendom. Oavsett är det principiellt sett problematiskt att använda någon annans el utan lov eftersom det innebär en kostnad. När det inte handlar om själva kostnaden för elen utan om kostnaderna som kan uppstå vid en eventuell brand finns ett antal föreskrifter som reglerar vem som ska bära ansvaret. Beroende på vad som har orsakat branden, elen eller den elektroniska produkten, blir olika regelverk tillämpliga. Sammanfattningsvis kan sägas att utvecklingen mot ett allt mer elberoende samhälle ställer inblandade parter inför nya frågeställningar. I ett samhälle där merparten av invånarna arbetar hamnar dessa frågeställningar även på arbetsplatsens agenda. Hur det ska bedömas att en arbetstagare använder arbetsgivarens el för privat bruk, exempelvis för att ladda sin elcykel, fordrar en

⁴⁷ Friberg, Karnov, kommentaren till 10 kap. 7 § BrB.

redogörelse av anställningsförhållandets innehåll och särdrag. I följande kapitel kommer en sådan redogörelse att ges.

3. Anställningsförhållandet

3.1 Inledning

I detta kapitel redogörs för tillkomsten av och innehållet i avtalsrelationen mellan en arbetstagare och en arbetsgivare. Huvudsakligen beskrivs de förpliktelser som följer med tillkomsten av ett anställningsavtal. Därefter beskrivs vilka påföljder som kan komma att riktas mot den arbetstagare som bryter mot sina skyldigheter.

3.2 Ingående av anställningsavtal

Ett anställningsavtal är ett individuellt avtal som enbart binder parterna, det vill säga arbetsgivaren och arbetstagaren. Det är en annan sak att löner och andra förhållanden är kollektivt reglerade i kollektivavtal. Tillämpliga lagar på anställningsavtalet är dels den allmänna avtalslagen, dels lag om anställningsskydd (LAS). Det finns inga särskilda krav på att anställningsavtalet ska vara skriftligt, utan det utgör ett s.k. konsensualavtal innebärande att det kan ingås skriftligt, muntligt eller till och med konkludent.⁴⁸ Vad som dock måste vara skriftligt är vissa enligt lagen föreskrivna anställningsvillkor, 6c § LAS.

3.3 Anställningsavtalets innehåll

3.3.1 Normkällor

Anställningsavtalet får sitt innehåll från normer skapade av olika aktörer. Den primära aktören är lagstiftaren som genom flera lagar har reglerat förhållandet mellan parterna. En annan aktör är arbetsmarknadens parter som skapar normer i form av kollektivavtal. Andra aktörer är parterna själva, det vill säga arbetsgivaren och arbetstagaren, som genom personliga avtal skapar överenskommelser sinsemellan. Utöver skrivna normer finns andra normer i form av branschpraxis och praxis på den enskilda arbetsplatsen, vilka kan spela minst lika stor roll vid tolkningen av anställningsavtalet.⁴⁹ En annan kategori av normer är ensidiga arbetsgivarregleringar. Sådana regleringar utgör arbetsgivarens anvisningar till arbetstagaren om vad som gäller på arbetsplatsen. Anvisningarna kan handla om allt från ordningsfrågor och hantering av arbetsgivarens egendom till villkor för tjänstledighet och skyldighet att tidsstämpla.⁵⁰

⁴⁸ Iseskog s. 146 ff. Även Källström & Malmberg skriver om tre olika sätt ett anställningsavtal kan komma till stånd på: anbud-accept-modellen, konkludent handlande och passivitet. Bundenhet på grund av passivitet förutsätter att arbetstagaren hade fog för sitt antagande att ett anställningsavtal hade slutits, s. 114 f.

⁴⁹ Sigeman s. 40 f. Källström & Malmberg s. 71 & s. 169. Schmidt s. 30 ff. Sigeman s. 41.

⁵⁰ Sigeman s. 41. Källström & Malmberg s. 194. Schmidt s. 36. Källström & Malmberg använder istället begreppet "arbetsreglementen", s. 194, och Schmidt "tjänstereglemente", s. 36.

3.3.2 Huvudförpliktelser

Enligt anställningsavtalet ska såväl arbetsgivaren som arbetstagaren fullfölja ett antal skyldigheter. Dessa skyldigheter delas vanligtvis in i huvud- respektive biförpliktelser. Arbetsgivarens huvudförpliktelse består i att betala ut lön medan arbetstagarens huvudförpliktelse består i att utföra arbete.⁵¹ Iseskog skriver inte om huvud- och biförpliktelser men menar att arbetstagaren i princip har fem skyldigheter gentemot sin arbetsgivare: "att utföra arbete, att följa ordningsföreskrifter, att följa säkerhetsföreskrifter och använda skyddsanordningar, att samarbeta samt att vara lojal." Enkelt uttryck menar Iseskog att arbetstagaren har misskött sig om denne inte har fullgjort dessa skyldigheter.⁵²

3.3.3 Biförpliktelser

Förutom huvudförpliktelser har parterna biförpliktelser. Dessa reglerar hur parterna ska samverka med varandra och innebär att de har en ömsesidig skyldighet att iaktta varandras intressen. Biförpliktelserna har minst en sak gemensamt; de ger uttryck för en lojalitetsplikt.⁵³ Redan på 60-talet skrev Schmidt ner sin syn i frågan om lojalitet i anställningsförhållanden. Hans ord har sedan dess använts i rättspraxis för att befästa och beskriva innebörden av lojalitet mellan en arbetstagar och arbetsgivare.⁵⁴

*"Som en särskild sida av tjänsteavtalet brukar framhållas arbetstagarens trohetsplikt eller vad jag kallar kravet på lojalitet mot arbetsgivaren. Härmed åsyftas en serie skiftande rättsverkningar som har sin grund i tanken att tjänsteavtalet inte enbart består i ett utbyte av vanliga förmögenhetsrättsliga prestationer utan skapar ett personligt förhållande mellan parterna. Det är fråga om förpliktelser som går längre än de som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet; de ligger vid sidan av själva arbetsprestationen och skulle därför kunna karakteriseras som biförpliktelser. Skall man söka ange en gemensam synpunkt (...), vore denna att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse före sitt eget samt undvika lägen, där han kan hamna i pliktollision."*⁵⁵

Ett antal biförpliktelser är mer etablerade än andra och återkommer i doktrinen. Dessa är: upplysningsplikt, tystnadsplikt, konkurrens- och bisyssleförbud, vård- och redovisningsplikt och en skyldighet att inte begå brott mot arbetsgivaren. Trots att arbetstagaren är skyldig att iaktta dessa plikter även utan uttrycklig reglering därom kan arbetsgivaren i en ensidig

⁵¹ Källström & Malmberg s. 200 & s. 217. Glavå & Hansson s. 505 & s. 529. Sigeman s. 150 & s. 161.

⁵² Iseskog s. 278 f.

⁵³ Källström & Malmberg s. 245. Glavå & Hansson s. 511.

⁵⁴ Se t.ex. AD 1994 nr 79.

⁵⁵ Schmidt s. 131 f.

arbetsgivarreglering specificera vad som gäller för t.ex. hantering av egendom.⁵⁶ I det följande görs en kortare beskrivning av de vanligaste biförpliktelserna, därefter ligger fokus på den allmänna lojalitetsplikten.

Upplysningsplikt ska iakttas av arbetstagaren vid anställningsavtalets ingående och under anställningen. Under avtalets gång är arbetstagaren skyldig att upplysa om förhållanden av varierande karaktär. Utgångspunkten är att endast de förhållanden som är relevanta för arbetet faller inom upplysningsplikten.⁵⁷ Syftet är att arbetsgivaren ska kunna tillvarata sina intressen.⁵⁸ I AD 1994 nr. 79 konstaterades att även utan uttrycklig reglering i anställningsavtalet följer av lojalitetsplikten en *tystnadsplikt*. Denna tystnadsplikt måste dock vägas mot arbetstagarens rätt att uttrycka kritik mot sin arbetsgivare. Arbetstagaren får inte bedriva med arbetsgivaren konkurrerande verksamhet. Detta följer av ett *konkurrens- och bisyssleförbud*. Utöver att det ska röra sig om samma typ av verksamhet som arbetsgivaren bedriver måste arbetstagarens verksamhet dessutom på något sätt skada, alternativt vara ägnad att skada, arbetsgivaren.⁵⁹ På vissa delar av arbetsmarknaden regleras vilka bisysslor anställda tillåts ha genom lag eller kollektivavtal. Huvudregeln är att om uttrycklig lag eller avtalsreglering saknas står det arbetstagaren fritt att disponera sin fritid. Däremot är ett beteende som menligt inverkar på arbetsgivaren, andra arbetstagare eller arbetsplatsen för det mesta oförenligt med lojalitetsplikten.⁶⁰ Arbetstagaren har även en *vård- och redovisningsplikt*. I redovisningsplikten ligger en skyldighet att redovisa de penningmedel som hen mottagit från tredje man eller från arbetsgivaren själv. Att medlen ska redovisas innebär i de flesta fall att de ska hållas avskilda från arbetstagarens privata förmögenhet.⁶¹ Arbetstagaren ska även vårda anförtrodd egendom, se till att den inte skadas och i övrigt undvika onödiga kostnader för arbetsgivaren.⁶² Huvudregeln är att den arbetstagare som begår brott i anslutning till arbetet gör en allvarlig överträdelse. Att brott eller andra ohederliga förfaranden riktar sig mot arbetsgivaren eller begås på arbetsplatsen är normalt grund för uppsägning och kan t.o.m utgöra grund för avsked. Vad gäller förmögenhetsrelaterade brott aktualiseras ofta en förtroendeaspekt, vilket gör att även förseelser av mindre värde kan utgöra grund för avsked. Samma sak gäller för mutbrott.⁶³

⁵⁶ Munukka s. 223.

⁵⁷ Munukka s. 212 f.

⁵⁸ Schmidt s. 135.

⁵⁹ Källström & Malmberg s. 263. Sigeman s. 157.

⁶⁰ Källström & Malmberg s. 250 ff.

⁶¹ Schmidt s. 132 f.

⁶² Källström & Malmberg s. 248. Munukka s. 223.

⁶³ Källström & Malmberg s. 248 ff. Munukka s. 222 f. Sigeman s. 159. Iseskog s. 310 ff.

3.3.4 Lojalitetsplikten

I svensk rätt är lojalitetsplikten en okodifierad men etablerad rättsprincip i anställningsförhållanden. Lojalitetsplikten, som vunnit sin roll genom hävd, innebär att arbetstagaren är skyldig att handla med omsorg när det kommer till arbetsgivarens intressen. Att lojalitetsplikten vunnit fäste i svensk rätt beror enligt Munukka på att arbetstagaren förvaltar arbetsgivarens namn och egendom. En annan anledning är att arbetsgivaren har svårt att övervaka allt arbetstagaren gör och att det arbetstagaren gör kan orsaka arbetsgivaren både ekonomiska och förtroenderelaterade skador. Detta i kombination med ett antal andra faktorer gör att lojalitetsplikten anses motiverad som ett grundläggande avtalsmoment i anställningsförhållanden.⁶⁴ En annan faktor är att parterna förutsätts att självmant och ömsesidigt iaktta varandras intressen, något som har sin grund i att anställningsavtalets karaktär av samarbetsavtal.⁶⁵

Ett omfattande utredningsarbete från Arbetslivsinstitutet beskriver lojalitetspliktens centrala roll i ett anställningsförhållande. Tanken om lojalitet tar sig flera uttryck och är något som ska beaktas av både arbetsgivaren och arbetstagaren. Lojalitet är inte något som är unikt för arbetsrätten utan snarare generellt för hela avtalsrätten. Inom avtalsrätten i stort har intresset för frågor om skyldigheter under avtalets fullgörande, däribland frågor om lojalitet och samverkan, ökat. Fokus har till viss del skiftats från frågor om avtals ingående och påföljder vid kontraktsbrott till frågor om parternas skyldigheter under avtalets giltighetstid. Köpeavtalet utgör oftast det centrala avtalet i utvecklingen inom den allmänna avtalsrätten. Till skillnad från ett köpeavtal som i regel går ut på att en vara byts mot pengar är anställningsavtalet ett avtal som bygger på kontinuitet och komplexitet. I ett köpeavtal har parterna redan på förhand reglerat det som är viktigt för dem för att de ska vilja ingå avtalet. I ett anställningsavtal handlar det sällan om vad som från början har avtalats utan snarare om utveckling och förändring av avtalet. För att avtalet ska bestå krävs att parterna i samverkan kommer överens om hur förändringar ska hanteras. Att sådana förändringar ska hanteras i samverkan är ett uttryck för lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten ska förhindra att parterna ensidigt gynnar sig själva på den andres bekostnad.⁶⁶

Lojalitetsplikten kan sägas ha två funktioner: en rubrikfunktion och en argumentationsfunktion. Rubrikfunktionen innebär att en rad olika handlingsnormer som alla syftar till att en part ska beakta den andra partens intressen kan sammanfattas med begreppet

⁶⁴ Munukka s. 210. Även Iseskog är av den uppfattning att arbetstagaren måste beakta arbetsgivarens intressen, till och med sätta arbetsgivarens intressen framför sina egna. Ju högre befattning arbetstagaren har, desto längre sträcker sig denna skyldighet, s. 281 f.

⁶⁵ Ds. 2002:56 s. 18 & s. 288.

⁶⁶ Ds. 2002:56 s. 285 ff.

lojalitet. Dessa normer återfinns i lag samt avtals- och rättspraxis. Argumentationsfunktionen innebär dels att en lojalitetsprincip kan fylla ut en normlucka, dels att en lojalitetsprincip kan fungera som hjälp vid tolkningen av befintliga normer. På så sätt kan lojalitetsprincipen användas vid bedömningen av om en påföljd ska inträda och i så fall vilken.⁶⁷

3.3.5 Sammanfattande slutsatser

Anställningsavtalet är mycket mer än bara det personliga avtalet mellan parterna. Alltifrån lag till branschpraxis, sedvänja och ensidiga arbetsgivarregleringar ska beaktas vid tolkningen av avtalet. Det är utifrån innehållet i dessa källor som arbetstagarens skyldigheter gentemot arbetsgivaren kan härledas. En av dessa skyldigheter utgörs av skyldigheten att vara lojal, den s.k. lojalitetsplikten. Lojalitetsplikten tar sig många uttryck, bl.a. genom ett antal etablerade biförpliktelser, och kan många gånger tillhandahålla ett svar på frågan vad som är tillåtet inom anställningsförhållandet och inte.

3.5 Påföljder vid brott mot anställningsavtalet

3.5.1 Inledning

Stora delar av det arbetsrättsliga sanktionssystemet är avsett att skydda arbetstagaren mot arbetsgivarens avtalsbrott. Därmed inte sagt att arbetstagaren inte kan göra sig skyldig till avtalsbrott. När arbetstagarens skyldighet är särskilt reglerad i lag ingår oftast regler om skadestånd vid överträdelse.⁶⁸ Är arbetstagarens skyldighet reglerad i kollektivavtal är arbetsgivarens sanktionsmöjligheter begränsade till de påföljder som medbestämmandelagen föreskriver, 62 §. Om skyldigheten inte är reglerad i lag eller kollektivavtal, vilket oftast är fallet med lojalitetsplikten, utgörs arbetsgivarens sanktionsmöjligheter uppsägning, avsked och skadestånd enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler.⁶⁹ Nedan följer en beskrivning av dessa sanktioner.

3.5.2 Uppsägning och avsked

3.5.2.1 Inledning

Om arbetstagaren misskött sig eller orsakat skador fyller reglerna om uppsägning och avsked en viktig funktion om arbetsgivaren vill att anställningsförhållandet ska upphöra.⁷⁰ Munukka menar att anställningsavtalets jämförelsevis sociala karaktär får uppsägning och avsked att

⁶⁷ Ds. 2002:56 s. 292 f. Även Munukka skriver om en funktion, utfyllnadsfunktionen, vilken genom biförpliktelser å ena sidan skyddar arbetsgivarens egendom, konkurrensposition och anseende, men å andra sidan har uppgiftsdelegering, föreskriftseffektivitet och handlingsstyrning som ändamål, se s. 231.

⁶⁸ Sigeman s. 159 f. Glavå & Hansson s. 73.

⁶⁹ Ds. 2002:56 s. 303 f. Iseskog s. 287. Glavå & Hansson s. 73 f. Sigeman s. 160 f.

⁷⁰ Sigeman, Festskrift tillägnad Anna Christensen, s. 461. Munukka s. 226.

framstå som kraftiga sanktioner vid avtalsbrott. Dessutom är oaktsamhet av normalgraden inte tillräckligt för att kunna säga upp eller avskeda en arbetstagare, utan det krävs större avvikelser från det ideala beteendet än annars inom avtalsrätten. Munukka menar därför att avtalsbrott i arbetsrättsliga fall liknar utomobligatoriskt skadeståndsansvar, vilket bygger på skyldigheten att inte skada annan.⁷¹

3.5.2.2 Uppsägning

Uppsägning är i regel den påföljd som arbetsgivaren använder sig av för att avsluta anställningsförhållandet. Anledningen kan vara att arbetstagaren brutit mot, eller inte uppfyllt, en förpliktelse enligt anställningsavtalet.⁷² Enligt LAS måste en uppsägning vara saklig grundad, 7 § 1 st. Kravet på saklig grund innebär att uppsägningen måste grundas på personliga skäl eller arbetsbrist.⁷³ Personliga skäl definieras i 7 § 4 st. LAS som “förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen”.

Uppsägning av personliga skäl grundar sig i de åtaganden som arbetstagaren har gjort i sitt anställningsavtal. Åtagandena består bl.a. i att arbetstagaren ska utföra sitt arbete, följa givna instruktioner och vara lojal. Iseskog menar att en bedömning i tre steg är påkallad för att avgöra huruvida en uppsägning har saklig grund. *Första steget* går ut på att fastställa om arbetstagaren har överträtt något åtagande enligt anställningsavtalet, med andra ord om arbetstagaren har misskött sig. Begreppet “misskötsel” ska inte tolkas som att arbetstagaren med avsikt eller illvilja har brutit mot anställningsavtalet. Även utan intention kan arbetstagaren göra sig skyldig till avtalsbrott. *Andra steget* går ut på att fastställa om arbetstagaren har varit medveten om sin misskötsel och de konsekvenser som skulle kunna bli en följd därav. Dessutom ska arbetstagaren ges en chans att korrigera sitt misstag. Arbetsgivaren ska vara konsekvent i hur hen agerar, samma regler måste gälla för alla anställda. *Det tredje* går ut på att avgöra om misskötseln har orsakat arbetsgivaren någon skada.⁷⁴

Källström & Malmberg menar att saklig grund i form av personliga skäl kan bedömas utifrån följande faktorer. *För det första* är arbetsgivaren skyldig att uppge skälen till uppsägningen. *För det andra* måste skälen vara acceptabla i den meningen att de är relevanta för anställningsförhållandet. *För det tredje* måste skälen vara reella och arbetsgivaren ska kunna visa detta. När denna trestegsprövning gjorts görs en intresseavvägning mellan arbetsgivarens intresse av att anställningen upphör och arbetstagarens intresse av att den fortsätter. Sist men

⁷¹ Munukka s. 226 f.

⁷² Källström & Malmberg s. 48 f.

⁷³ Källström & Malmberg s. 139.

⁷⁴ Iseskog s. 275 & 267 f.

inte minst gäller den s.k. ultima-ratio-principen, vilken innebär att uppsägning först får vidtas när alla andra tänkbara lösningar har utretts.⁷⁵

Glavå & Hansson menar att vid prövningen av saklig grund föreligger ska ett antal generella faktorer vägas in. Prövningen ska vara prognosinriktad. Fokus ska inte huvudsakligen ligga på den aktuella händelsen utan på vilka framtida konsekvenser som kan bli en följd därav. Andra faktorer är arbetstagarens anställningstid och ställning i förhållande till arbetsgivaren men även företagets storlek. Att arbetsgivaren dessutom måste reagera på arbetstagarens beteende kan få avgörande betydelse vid eventuell tvist om uppsägningens giltighet.⁷⁶

Bevisbörda

Det är arbetsgivaren som måste bevisa att arbetstagaren har misskött sig på ett sådant sätt att arbetstagaren har brutit mot anställningsavtalet.⁷⁷ När väl misskötsel har påvisats ska arbetsgivaren visa att arbetstagaren har varit medveten om att hen har brutit mot sina åtaganden enligt anställningsavtalet och att fortsatt misskötsel kan leda till uppsägning. För att arbetsgivaren i efterhand ska kunna bevisa dels att arbetstagaren har varit medveten om sina fel, dels att arbetsgivaren medvetandegjort arbetstagaren om felet bör arbetsgivaren dokumentera skriftligen vad som kommunicerats mellan parterna. Själva medvetandegörandet kan enligt Iseskog lämpligen ske genom en erinran. En erinran ska syfta till att ge arbetstagaren en påminnelse om vad den är skyldig till enligt anställningsavtalet och vilka konsekvenser en överträdelse kan få.⁷⁸

3.5.2.3 Avsked

För det fall arbetstagaren grovt har åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet kan arbetsgivaren avskeda arbetstagaren, 18 § 1 st. LAS. Vid avsked upphör anställningen omedelbart till skillnad från vid uppsägning där arbetstagaren har uppsägningstid. För att ett avsked ska vara giltigt krävs att arbetstagaren har varit vårdslös på ett sätt som inte behöver tolereras i något rättsförhållande. Exempel på handlingar som normalt rättfärdigar ett avsked är om arbetstagaren begår brott mot arbetsgivaren eller på arbetsplatsen. Anställningsavtalet bygger på förtroende och att det krävs en sträng attityd mot den arbetstagare som missbrukar ett sådant förtroende.⁷⁹

⁷⁵ Källström & Malmberg s. 140 ff.

⁷⁶ Glavå & Hansson s. 417 ff.

⁷⁷ Iseskog s. 275. Källström & Malmberg s. 142 f. Glavå & Hansson s. 419.

⁷⁸ Iseskog s. 298 f. Även Källström & Malmberg menar att arbetsgivaren har viss skyldighet att se till att en uppsägning inte framstår som en fullkomlig överraskning, s. 149.

⁷⁹ Prop. 1973:129 s. 149. Prop. 1981/82:71 s. 72.

Den uppfattning som kommer till uttryck i förarbetena återfinns även i doktrinen. Källström & Malmberg menar att den avskedsgrundande handlingens karaktär och arbetstagarens ställning vägs in i bedömningen. Däremot beaktas inte andra omständigheter som i ett fall av uppsägning skulle kunna tala för att arbetstagaren får behålla sin anställning. Någon omplaceringsskyldighet åligger inte arbetsgivaren.⁸⁰

Iseskog menar att avsked kommer i fråga om arbetstagaren har missbrukat ett givet förtroende eller på annat sätt handlat på ett sätt som förbrukat arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren. Typexemplet är kassamedarbetaren, vars mest centrala förpliktelse är att ta hand om pengar för arbetsgivarens räkning och redovisa dem, som stoppar pengarna i egen ficka. Även andra handlingar än förskingring kan vara förtroendeförbrukande, exempelvis illojalitet eller att skada arbetsgivarens relationer till utomstående. Iseskog använder precis som vid uppsägning begreppen misskötsel, medvetenhet och skada. Misskötsel handlar i avskedshänseende om förlorat förtroende, medvetenhet om en otvivelaktigt oacceptabel handling från arbetstagarens sida och skada om att arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren är helt förbrukat. Han menar att även om det rör sig om mindre belopp är det förtroendeaspekten som står i förgrunden. Vad gäller bevisbörda är det arbetsgivaren som ska visa att misskötsel och medvetenhet föreligger. Något krav på att arbetstagaren ska få möjlighet att korrigera sitt beteende finns inte.⁸¹

Rättspraxis

Ett i sammanhanget relevant arbetsrättsligt fall är AD 2013 nr. 89 (Stora Enso). Rättsfallet illustrerar vad som kan utgöra misskötsel. Bakgrunden i målet var följande. En arbetstagare hade utan tillåtelse tagit med sig två pallar skrot hem. På grund av detta avskedades arbetstagaren. AD konstaterade i enlighet med tidigare rättspraxis att tillgreppsbrott riktade mot arbetsgivaren utgör ett allvarligt avtalsbrott. Huruvida avtalsbrottet rättfärdigar ett avsked kräver dock en samlad bedömning av det enskilda fallet. Vidare konstaterade AD att som självklar utgångspunkt gäller att en arbetstagare inte får ta arbetsgivarens egendom utan lov. Det är inte nödvändigt att arbetsgivaren tidigare har informerat arbetstagaren om detta. I förevarande fall fanns ingenting som tydde på att arbetstagaren skulle ha rätt att ta hem skrot utan att fråga först. Av arbetstagarens egna uppgifter framkom att han visste att han handlat i strid med reglerna. AD fann att arbetstagaren avskedats på laglig grund.

Ett annat relevant fall på arbetsrättens område är AD 2006 nr. 22 (Cloetta). Rättsfallet illustrerar hur medvetenhetskriteriet vid avsked kan spela en avgörande roll. I fallet

⁸⁰ Källström & Malmberg s. 50 & s. 163 f.

⁸¹ Iseskog s. 336 ff.

avskedades tre arbetstagare på den grund att de hämtat godis från bolagets lager. Arbetsgivaren menade att detta stod i strid med bolagets interna regler. Arbetstagaren menade däremot att det fanns en vedertagen praxis på arbetsplatsen som tillät detta. Arbetsgivaren anförde till stöd för sin uppfattning att arbetstagarna vid anställning och kontinuerligt under anställningstiden informerades om vad som gällde rörande provsmakning av godis. AD fann utrett att det i och för sig stod klart att arbetsgivarens önskan var att de anställda inte skulle hämta godis från lagret. Samtidigt fann AD att det förelåg oklarheter om vilka regler som gällde och att det inte var ovanligt att arbetstagarna hämtade godis från lagret. AD konstaterade att det inte förelåg laglig grund för avskedande och inte heller saklig grund för uppsägning, varför bolaget dömdes att betala skadestånd till arbetstagarna.

Ett rättsfall som i likhet med Cloetta illustrerar hur en vedertagen praxis på arbetsplatsen kan spela roll är AD 1997 nr. 138 (Postförskottet). Bakgrunden i målet var följande. En arbetstagare vid ett postkontor tog med sig en privat postförsändelse hem utan att betala för den. Enligt arbetstagaren var hans avsikt att betala i efterskott. Arbetstagaren friades i brottmålsdomen men avskedades ändå från sitt arbete. Frågan i målet rörde bl.a. om arbetstagarens beteende kunde anses överensstämma med vedertagen praxis på arbetsplatsen. Efter att arbetsdomstolen intervjuat flertalet arbetstagare på arbetsplatsen konstaterades att det var en av arbetsgivaren godtagen praxis att hämta ut sina egna postförskott mot senare betalning. Denna praxis tillämpades av många arbetstagare och de var i god tro därom. AD konstaterade att eftersom arbetstagarens beteende inte var olovligt var det inte heller brottsligt och därmed förelåg varken grund för avsked eller uppsägning.

3.5.3 Skadestånd

3.5.3.1 Inledning

Förutom uppsägning och avsked har arbetsgivaren en tredje sanktionsmöjlighet att vidta, nämligen skadestånd. Som konstaterats tidigare föreligger ett avtalsförhållande mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Utgångspunkten är att om en avtalspart begått ett avtalsbrott ska motparten kompenseras för de skador som avtalsbrottet innebär. Motparten ska bli försatt i samma läge som om avtalsbrottet aldrig hade ägt rum. I ett anställningsförhållande upprätthålls denna princip inte fullt ut i och med begränsningsregeln i 4 kap. 1 § SkL. Regeln innebär kortfattat att arbetstagarens skadeståndsansvar för skador som vållats i tjänsten är kraftigt begränsat.⁸² Nedanstående avsnitt, 3.5.3.2 - 3.5.3.5, syftar till att beskriva vilka förutsättningar som måste vara uppfyllda för att en arbetstagare överhuvudtaget ska bli skadeståndsskyldig, vilken skadetyp det rör sig om och hur det skadeståndsrättsligt ska bedömas när en arbetstagare har använt arbetsgivarens el för privat bruk.

⁸² Sigeman, Festskrift till Anna Christensen, s. 463 f. Källström & Malmberg s. 52.

3.5.3.2 Grundläggande förutsättningar för skadeståndsansvar

Rent allmänt gäller fyra förutsättningar för att arbetstagaren överhuvudtaget ska bli skadeståndsskyldig. För det första måste arbetsgivaren kunna bevisa en ekonomiskt mätbar skada.⁸³ För det andra måste skadan ha uppstått till följd av arbetstagarens aktiva handling alternativt ansvarsgrundande passivitet.⁸⁴ För det tredje måste det föreligga s.k. adekvat kausalitet. Kravet på kausalitet, som betyder orsakssamband, innebär att handlingen måste kunna anses ha gett upphov till skadan. Kravet på adekvans innebär att även om det kan visas att handlingen har gett upphov till skadan måste skadan kunna anses vara en beräknelig eller förutsebar följd av handlingen.⁸⁵ För det sista och fjärde måste arbetstagaren åtminstone ha handlat culpöst, det vill säga vårdslöst, 2 kap. 1 § SkL.⁸⁶ Vad som anses vårdslöst och inte utvecklas nedan under avsnitt 3.5.3.4.

3.5.3.3 Ren förmögenhetsskada

Ren förmögenhetsskada definieras i lag som ekonomisk skada, vilken uppkommer utan att någon samtidigt lider sak- eller personskada, 1 kap. 2 § SkL. Att arbetstagaren laddar sitt elfordon på arbetsgivarens bekostnad innebär, förutsatt att arbetsgivaren inte samtyckt till laddningen, att arbetstagaren har åsamkat arbetsgivaren en *ren* förmögenhetsskada. Mer generellt kan sägas att oönskade kostnader utan motsvarande nytta är *rena* förmögenhetsskador, så länge de inte har samband med att någon eller något skadas. Huvudregeln i ett inomobligatoriskt fall är att en *ren* förmögenhetsskada ersätts oavsett hur skadan uppkommit. Huvudregeln i ett utomobligatoriskt fall är att *ren* förmögenhetsskada ersätts om skadan uppkommit genom brott, 2 kap. 2 § SkL.⁸⁷ Skillnaden i ersättningsgrad är ett tydligt exempel på varför det får betydelse om något anses ha skett inom eller utom ramarna för anställningsavtalet. Exempel på *rena* förmögenhetsskador som kan uppstå för en företagare är försämrat rörelseresultat till följd av en arbetsblockad eller förlust på grund av bedrägeri.⁸⁸ För arbetsgivare kan *rena* förmögenhetsskador uppstå på grund av att arbetstagaren startar en konkurrerande verksamhet eller på annat sätt är illojal, t.ex. yppar företagshemligheter.⁸⁹

⁸³ Ileskog s. 287. Radetzki s. 19.

⁸⁴ Med ansvarsgrundande passivitet menas fall då skadevällaren har åsidosatt en lagfäst eller avtalad handlingsplikt. Radetzki s. 23.

⁸⁵ Radetzki s. 26 ff.

⁸⁶ Radetzki s. 34 ff.

⁸⁷ Huvudregeln har dock "mjukats upp" något, dels genom speciallagstiftning, dels genom rättspraxis, Hellner & Radetzki s. 90 (Skadeståndsrätt), Hellner & Radetzki s. 106 (Skadeståndsrätten: en introduktion).

⁸⁸ Hellner & Radetzki (Skadeståndsrätt) s. 63. Radetzki s. 21.

⁸⁹ Sigeman s. 160.

3.5.3.4 Arbetstagarens skadeståndsansvar

Som nämnts är arbetstagarens skadeståndsansvar i vissa situationer kraftigt begränsat. Detta följer av begränsningsregeln i 4 kap. 1 § SkL. Regeln lyder: ”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.”. Som regeln antyder är det mer regel än undantag att en arbetstagare går fri från ansvar. Det åligger arbetsgivaren att se till att verksamheten bedrivs på ett sådant sätt att skador undviks. Om skador ändå uppstår får arbetsgivaren svara för den kostnaden.⁹⁰ Med ”fel och försummelse” avses såväl uppsåt som vårdslöshet.⁹¹

Som regeln anger är det fyra faktorer som ska beaktas vid bedömningen av om synnerliga skäl föreligger. Handlingens beskaffenhet avser framförallt graden av arbetstagarens vållande. Preventiva hänsyn talar för att uppsåtliga och grovt vårdslösa fall bedöms strängare än ”vanlig” vårdslöshet. När arbetstagaren anförtrotts medel för arbetsgivarens räkning eller har handskats grovt vårdslöst med arbetsgivarens redskap kan kravet på synnerliga skäl ställas något lägre än annars.⁹² Arbetstagarens ställning kan inverka på bedömningen om arbetstagaren ingått i arbets- eller driftsledningen och på så sätt haft ett större ansvar gentemot arbetsgivaren. Att hänsyn ska tas till den skadelidandes intresse tar framförallt sikte på när tredje man är skadelidande. Övriga omständigheter rör arbetsgivarens respektive arbetstagarens ekonomiska förhållanden.⁹³

Begränsningsregeln är accessorisk till sin karaktär. Att regeln är begränsande till sin karaktär innebär att den inskränker eller utesluter ansvar som annars hade förelegat enligt SkL, speciallag, avtal eller andra förhållningsregler. Att regeln är accessorisk till sin karaktär innebär att den förutsätter att arbetstagaren är skadeståndsskyldig enligt SkL, speciallag, avtal eller andra förhållningsregler. Begreppet förhållningsregler omfattar handlingsregler för hur arbetstagaren ska uppträda i eller i anslutning till anställningen. En typisk förhållningsregel är arbetstagarens aktsamhetsplikt som innebär att en arbetstagare ska undvika att orsaka skador. Andra typiska förhållningsregler utgörs av lojalitetspliktens olika element. De

⁹⁰ Hellner & Radetzki s. 264 ff. (Skadeståndsrätt). Källström & Malmberg s. 57 f. Sigeman, Festskrift till Anna Christensen, s. 464.

⁹¹ ”Fel eller försummelse” är en gemensam beteckning för uppsåt och vårdslöshet, Hellner & Radetzki s. 123 (Skadeståndsrätt).

⁹² Enligt Munukka ska förarbetena inte tolkas så att regeln är strängare vid överträdelse av vård- eller redovisningsplikten, utan att det finns ett antal typiska situationer som särskilt ska beaktas, s. 223 ff.

⁹³ Prop. 1972:5 s. 557 ff. Sigeman, Festskrift till Anna Christensen, s. 462 & s. 464 ff.

förhållningsregler arbetstagaren har iakttagit har till funktion att avgränsa skadeståndsskyldigheten.⁹⁴

För att bedöma huruvida arbetstagaren har överträtt någon förhållningsregel, med andra ord varit vårdlös, krävs en jämförelse av något slag. Vanligtvis jämförs den skadevållande handlingen med lag eller andra föreskrifter samt rättspraxis. Om den förevarande handlingen står i strid med den föreskrivna normen anses den i regel oaktsam. Saknas en uttrycklig föreskrift kan även sedvana användas som jämförelseobjekt. Sedvana, dokumenterad eller ej, utgörs t.ex. av praxis på arbetsplatsen.⁹⁵

I första hand är begränsningsregeln en regel som avgör om skadeståndsskyldighet ska inträda eller inte. I andra hand är det även en regel om jämkning.⁹⁶ När arbetstagaren har begått ett brott mot arbetsgivaren kommer jämkning oftast inte i fråga. Dessutom handlar det i regel inte om handlingar som anses ha begåtts i tjänsten.⁹⁷ Mer om begreppet ”i tjänsten” i nästkommande avsnitt.

3.5.3.5 “I tjänsten”

I förarbetena diskuteras begränsningsregelns roll när arbetstagaren tillfogat arbetsgivaren en *ren* förmögenhetsskada. Det finns egentligen två situationer i vilka arbetstagaren skulle kunna orsaka arbetsgivaren en *ren* förmögenhetsskada. Det ena är genom avtalsbrott, det andra är genom brottslig handling. Det konstateras att den första situationen ska bedömas i stort sett som vid sak- och personskada. Vad gäller den andra situationen konstateras att en tillämpning av begränsningsregeln inte är utesluten men att det vid uppsåtliga förmögenhetsbrott mot arbetsgivaren vanligen anses föreligga synnerliga skäl. Frågan vid brottsliga handlingar är snarare om de överhuvudtaget kan anses begåna i tjänsten.⁹⁸

Generellt gäller att begränsningsregeln förutsätter att arbetstagaren har vållat skadan i tjänsten. Att regelns tillämpningsområde är begränsat till skador i tjänsten motiveras av rimlighetsskäl. Situationer när en arbetstagare har handlat som privatperson och själv har haft vinning därav faller utanför tillämpningsområdet. Sigeman menar att när det gäller arbetstagarens direkta skadeståndsansvar gentemot arbetsgivaren gör sig andra ändamålssynpunkter gällande än när ansvaret gäller arbetsgivarens principalansvar gentemot

⁹⁴ Sigeman, Festskrift till Anna Christensen, s. 462 ff.

⁹⁵ Radetzki s. 34 ff.

⁹⁶ Hellner & Radetzki s. 268 (Skadeståndsrätt). Sigeman, Festskrift till Anna Christensen, s. 464.

⁹⁷ Prop. 1972:5 s. 413.

⁹⁸ Prop. 1972:5 s. 413 & s. 559.

tredje man. Det krävs för att handlingen ska anses begången i tjänsten att den har ett direkt eller indirekt samband med anställningen och att den i någon mån kan anses ha utförts för arbetsgivarens räkning. Källström & Malmberg menar att begränsningsregeln är tänkt att ha en disciplinär effekt på så sätt att den arbetstagare som utnyttjar sin anställning inte bör skyddas. Om arbetstagare utnyttjar sin anställning på ett otillbörligt sätt skulle ordningen på arbetsplatsen kunna äventyras.⁹⁹

3.5.4 Sammanfattande slutsatser

Som i alla avtalsrelationer kan ett avtalsbrott få konsekvenser. I arbetstagarens fall består avtalsbrottet ofta i att hen har åsidosatt en skyldighet enligt anställningsavtalet. Den arbetsgivare som anser sig ha lidit skada till följd av arbetstagarens avtalsbrott har möjlighet att rikta sanktioner mot arbetstagaren. De vanligaste sanktionerna är uppsägning, avsked och skadestånd. För att dessa sanktioner ska ha rättslig verkan krävs att arbetsgivaren iakttar föreskrivna förfaranderegler och beaktar de specialregler som gäller för att en arbetstagare ska bli skadeståndsansvarig.

⁹⁹ Prop. 1972:5 s. 555. AD 1998 nr. 80. Sigeman s. 160. Källström & Malmberg s. 59 f.

4. Komparativ utblick

4.1 Inledning

Till skillnad från i svensk rätt finns det i Tyskland ett antal arbetsrättsliga fall rörande privat elanvändning på arbetsplatsen som har prövats i domstol. Situationen har i de flesta fall varit att en arbetstagare har laddat en privat elektronisk produkt på bekostnad av arbetsgivaren. För att få en bättre förståelse för utgången i rättsfallen och för att i analysen kunna jämföra svensk och tysk rätt är kapitel 4 är uppdelat i tre delar. I den första delen beskrivs vilka skyldigheter en arbetstagare har gentemot sin arbetsgivare enligt tysk rätt. I den andra delen redogörs för vilka påföljder som arbetsgivaren kan aktualisera om arbetstagaren bryter mot dessa skyldigheter. I den tredje delen refereras tre olika rättsfall, vilka på ett eller annat sätt handlar om arbetstagarens privata elanvändning på arbetsplatsen och vilka konsekvenser det kan få.

4.2 Biförpliktelser i tysk rätt

Förutom skyldigheten att utföra arbete har en arbetstagare ett antal lagfästa och avtalade biförpliktelser (*Nebepflichten*). Det finns tre typer av biförpliktelser: utgivandeplikt (*Herausgabepflicht*), hänsynsplikt (*Rücksichtnahmepflicht*) och underlåtenhetsplikt (*Unterlassungspflicht*). Utgivandeplikten handlar om att frukterna av arbetstagarens arbete tillfaller arbetsgivaren.¹⁰⁰ Hänsynsplikten går ut på att arbetstagaren ska visa hänsyn gentemot arbetsgivarens rättigheter, egendom och intressen. Hur långt denna plikt sträcker sig beror på arbetstagarens ställning och arbetsuppgifter; ju högre ställning, desto längre.

Underlåtenhetsplikten kan regleras i anställningsavtalet, exempelvis i form av ett förbud mot privat internetanvändande. Om så inte är fallet följer av en allmän princip, § 241 Abs. 2 BGB, att arbetstagaren är skyldig att låta bli allt som hindrar denne från att uppfylla sina skyldigheter enligt anställningsavtalet. Arbetstagaren är dessutom skyldig att låta bli allt som inte är i enlighet med arbetsgivarens intressen. Dessutom ska arbetstagaren värna om den allmänna ordningen på arbetsplatsen och följa uppsatta regler. Inom ramen för underlåtenhetsplikten ryms även ett lagfäst förbud mot mutor, en tystnadsplikt samt ett förbud mot konkurrerande verksamhet samt vissa bisysslor.¹⁰¹

4.3 Påföljder i tysk rätt

4.3.1 Allmänt

En arbetsgivare kan ensidigt avsluta anställningsförhållandet på två sätt, antingen genom *ordentlicher Kündigung* eller *außerordentlicher Kündigung*. En *ordentlicher Kündigung* liknar det svenska rättsinstitutet uppsägning medan en *außerordentlicher Kündigung* liknar ett

¹⁰⁰ Däribland omfattas alla fördelar som är en följd av arbetet, exempelvis bonuspoäng från arbetsresor.

¹⁰¹ Junker s. 120 ff. Kamanabrou s. 261 ff.

avsked. Båda regleras i den tyska civilkoden, BGB, men även i speciallagstiftning som t.ex. KSchG. KSchG har många likheter med svenska LAS. Oavsett vilken form av avslut som är för handen måste arbetsgivarens budskap om att anställningen ska upphöra vara tydligt. Dessutom måste budskapet komma arbetstagaren till del genom en skriftlig handling, § 623 BGB. För att så fort som möjligt få klarhet i om anställningen kommer upphöra eller inte finns en treveckorsfrist, inom vilken arbetstagaren måste vända sig till domstol för att få saken prövad, § 4 KSchG. Om arbetstagaren inte gör någon invändning inom tre veckor prekluderas den rätten, § 7 KSchG. Det finns allmänna ogiltighetsgrunder som gäller oavsett i vilken form anställningen avslutas. Tex. får funktionsnedsatta arbetstagare inte skiljas från sin anställning utan vidare. Inte heller får en arbetstagare inte skiljas från sin anställning av skäl som är diskriminerande eller som strider mot grundlag eller kollektivavtal.¹⁰²

4.3.2 Ordentlicher Kündigung (uppsägning)

En uppsägning måste föregås av en tidsfrist, § 622 BGB, men behöver inte kopplas till en specifik händelse.¹⁰³ Däremot begränsar reglerna i KSchG arbetsgivarens möjlighet att säga upp arbetstagaren. Enligt § 1 Abs. 2-4 KSchG finns tre skäl som kan rättfärdiga en uppsägning: arbetstagarens person, arbetstagarens beteende eller brådskande verksamhetshänsyn. Oavsett vilket av dessa skäl som är för handen finns tre principer som beaktas i samtliga fall: prognosprincipen (*Prognoseprinzip*), ultima-ratio-principen (*Ultima-ratio-Prinzip*) och intresseavvägning (*Interessenabwägung*). Prognosprincipen innebär att den anledning som arbetsgivaren grundar sitt beslut på måste kvarstå i framtiden. Arbetsgivarens möjlighet att säga upp arbetstagare ska ge arbetsgivaren en möjlighet att undvika att dennes intressen skadas i framtiden, därför måste anledningen bestå för att uppsägningen ska vara giltig. Ultima-ratio-principen innebär kortfattat att en uppsägning måste ha varit nödvändig. Principen är ett utflöde av en generell proportionalitetsprincip. Enligt principen ska en uppsägning användas som sista utväg. I praktiken innebär det att en uppsägning är ogiltig om problemet hade kunnat lösas med mildare medel, exempelvis med omplacering eller varning. Slutligen ska principen om intresseavvägning beaktas, varvid arbetstagarens respektive arbetsgivarens intresse av att anställningsförhållandet kvarstår vägs mot varandra.¹⁰⁴

När arbetstagaren inte uppfyller sina huvud- eller biförpliktelser, vilket är att se som ett avtalsbrott, kommer en uppsägning på grund av arbetstagarens beteende ifråga. I dessa fall förutsätts i regel att arbetsgivaren har varit vållande till avtalsbrottet. Ett sådant brott kan bestå i upprepade ursäktliga fel, handlande i strid med ordningsföreskrifter eller otillåten internetanvändning. En uppsägning av beteenderelaterade skäl är giltig om arbetsgivaren

¹⁰² Kamanabrou s. 380 ff.

¹⁰³ Kamanabrou s. 395.

¹⁰⁴ Junker s. 200 ff. Kamanabrou s. 418 ff.

svårigen kan förvänta sig att arbetstagaren i framtiden kommer uppfylla sina skyldigheter enligt anställningsavtalet, om mildare medel att komma till rätta med problemet har utretts och om det framstår som rimligt att anställningsförhållandet upphör.¹⁰⁵

4.3.3 *Außerordentlicher Kündigung* (avsked)

Om arbetsgivaren istället för att säga upp vill avskeda arbetstagaren måste s.k. *wichtiger Grund* och *Unzumutbarkeit* föreligga, § 626 Abs. 1 BGB. De tyska begreppen kan förbehållsamt översättas till ”typisk anledning” respektive ”orimlighet”. För att kunna avskeda arbetstagaren måste dessa två rekvisit vara uppfyllda. Det första rekvisitet innebär att sakförhållandena måste vara sådana att de typiskt sett utgör grund för avsked. Det andra rekvisitet innebär att en intresseavvägning inberäknat omständigheterna i det enskilda fallet måste leda fram till att det inte på något sätt kan krävas av arbetsgivaren att anställningsförhållandet består.¹⁰⁶ Arbetsgivarens rätt att avskeda en arbetstagare påverkas inte av reglerna i KSchG, § 13 Abs. 1. Däremot kan ett avsked ogiltigförklaras enligt KSchG om förutsättningarna enligt § 626 BGB inte är uppfyllda.¹⁰⁷

I likhet med uppsägning kan anledningen till ett avsked hänföra sig till arbetstagarens person, arbetstagarens beteende eller verksamheten. Att ett avsked hänför sig till arbetstagarens beteende är det vanligaste. Avsked med anledning av arbetstagarens beteende beror vanligen på att hen har brutit mot någon av biförpliktelserna. Typexemplet är en arbetstagare som begått ett förmögenhetsbrott (*Vermögensdelikt*) mot arbetsgivaren, det vill säga åsamkat arbetsgivaren en ekonomisk skada genom exempelvis stöld. I dessa fall anses typiskt sett grund för avsked föreligga. Det spelar ingen roll om brottet avser ett mindre värde, att värdet är ringa kan däremot få betydelse vid intresseavvägningen. Vid intresseavvägningen ska faktorer som risk för upprepning, anställningstid och graden av arbetstagarens vållande beaktas. Ett avsked är inte tillåtet när arbetsgivaren med mildare medel, t.ex. omplacering, skulle ha kunnat komma till rätta med problemet eller när problemet hade lösts om arbetstagaren hade fått en varning.¹⁰⁸

I doktrin hänvisas till en rik rättspraxis som behandlar fall där arbetstagare begått förmögenhetsbrott mot arbetsgivaren. Som tidigare konstaterats utgör brott som riktar sig mot arbetsgivarens egendom eller förmögenhet i sig grund för avsked, oavsett hur stort eller litet värde det rör sig om. Även bagatellartade brott kan skada arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren. Först vid en intresseavvägning kan ett avsked vara ogiltigt om det rör sig om ett

¹⁰⁵ Junker s. 204 ff. Kamanabrou s. 429 ff.

¹⁰⁶ Junker s. 222. Kamanabrou s. 400.

¹⁰⁷ Müller-Glöge, Preis & Schmidt s. 2123 (Lagkommentar).

¹⁰⁸ Junker s. 222 ff. Kamanabrou s. 399 ff. Se även Müller-Glöge, Preis & Schmidt s. 1719 (Lagkommentar).

litet värde. Tidigare krävdes inte en varning vid denna typ av brott. Numera är den härskande uppfattningen att vid längre anmärkningsfria anställningsförhållanden är det ett krav att arbetstagaren får en varning innan och kan rätta till sitt beteende. Däremot ska sägas, att om brottet hänför sig till arbetsgivarens kärnverksamhet behöver ett avsked inte föregås av en varning, t.ex. en kassör som stjälar pengar ur kassan.¹⁰⁹ Nedan följer en beskrivning av tre tyska rättsfall som alla handlar om arbetstagare som har blivit avskedade från sina arbeten på grund att det har begåtts ett bagatell-brott mot sin arbetsgivaren. Brottet består i att de har gjort sig skyldiga till strömstöld enligt § 248c StGB när de har använt arbetsgivarens el för privat bruk.

4.4 Rättspraxis

4.4.1 Arbeitsgericht Rheine 2009

Ett av de första fallen om privat elanvändning på arbetsplatsen prövades i arbetsdomstolen i Rheine år 2009. I fallet hade arbetstagaren använt arbetsgivarens el för att med strömkrävande maskiner klyva sin privata ved. När detta kom till arbetsgivarens kännedom avskedades arbetstagaren. I domen konstaterades att obehörigt användande av arbetsgivarens el för privat bruk i sig utgör viktig grund för avsked. Vidare konstaterade domstolen att arbetstagaren inte kunde utgå från att arbetsgivaren skulle tolerera kontinuerlig användning av förevarande slag. Domstolen ogiltigförklarade dock avskedandet på den grund att arbetsgivaren inte hållit sig till föreskrivna tidsfrister enligt § 626 BGB.

4.4.2 Landesarbeitsgericht Hamm 2010

Ett annat fall handlar om man som avskedats från sin anställning efter att ha laddat sin Segway på arbetsplatsen i uppskattningsvis en och en halv timme. Laddningen motsvarande en elkostnad på cirka 1,8 cent. I första instans förklarades avskedandet ogiltigt med följande motivering. I och för sig föreligger viktig grund för avsked eftersom arbetstagaren har begått ett förmögenhetsbrott mot arbetsgivaren. Brottet utgörs av att arbetstagaren olovligt har laddat sin Segway på arbetsgivarens bekostnad och därmed gjort sig skyldig till strömstöld enligt § 248c StGB. Vid en intresseavvägning överväger dock arbetstagarens intresse av ett fortsatt anställningsförhållande arbetsgivarens intresse av att det upphör. Att arbetstagaren hade varit anställd i 19 år utan anmärkning beaktades, likaså att skadans storlek knappt var mätbar. Det spelade enligt domstolen ingen roll att arbetstagaren innehade en förtroendeposition. Oavsett position måste en tredje man kunna förstå att det har uppstått en förtroendeförlust. Avslutningsvis noterade domstolen att handlingens omfattning och svårighetsgrad var av lägsta graden.

¹⁰⁹ Junker s. 224. Kamanabrou s. 403 f.

Arbetsgivaren överklagade domen från första instans och menade att den intresseavvägning som gjorts var felaktig. Arbetstagaren motsatte sig överklagandet och menade att arbetsgivaren tolererat användningen av privat elektronik på arbetsplatsen. Andra instans konstaterade likväl att arbetstagaren i och med den privata elanvändningen hade begått ett brott gentemot sin arbetsgivare, § 248c StGB. Enligt tidigare avgöranden från Tysklands högsta arbetsrättsliga instans, Bundesarbeitsgericht (BAG), utgör brott mot arbetsgivaren grund för avsked. En arbetstagare som begår straffrättsligt relevanta handlingar i anslutning till arbetet bryter mot den *Rücksichtnahmepflicht* hen enligt anställningsavtalet är skyldig att iaktta. Dessutom missbrukar arbetstagaren sitt förtroende. Storleken på skadan är inte relevant, oavsett om det rör sig om mindre summor är en skadegörande handling på arbetsgivarens egendom eller förmögenhet att se som viktig grund.

Andra instans konstaterade vidare att vid en intresseavvägning ska följande beaktas: anställningstid, anställningstid utan anmärkning, vikten av de negativa konsekvenser som handlingen medför, möjlig risk för upprepning och arbetstagarens mått av ansvar. Vid en intresseavvägning av omständigheterna i det aktuella fallet instämde andra instans med första instans och konstaterade att ett avskedande framstod som oproportionerligt. Vidare beaktades att praxis på arbetsplatsen tillät att arbetstagarna använde sin privata elektronik, något som tydde på en gråzon av tillåtna respektive icke tillåtna handlingar. Arbetsgivaren gjorde två gånger om året en kontroll av användningen av privat elektronik och redde i samband med det ut eventuella missförstånd. Domstolen drog av detta slutsatsen att upp till en viss nivå fanns en tolerans från arbetsgivarens sida innebärande att vissa kostnader till följd av missförstånd förbisågs. Ett tänkbart alternativ hade också varit att för sådan speciell typ av elektronik kunde arbetsgivaren ha varnat arbetstagaren för att på så sätt ge arbetstagaren en chans att tillvarata sina intressen. En sådan varning är ett uttryck för proportionalitetsprincipen. Proportionalitetsprincipen i detta fall innebär att med hjälp av en varning hade problemet kunnat åtgärdas med ett mildare medel än avsked. Eftersom arbetsgivaren inte hade gett arbetstagaren en varning med efterföljande möjlighet att korrigera sitt misstag, har proportionalitetsprincipen inte iakttagits och arbetsförhållandet har därför inte med rättslig verkan upphört. Avslutningsvis konstaterade domstolen att en varning som gör klart för arbetstagaren vad som är tillåtet enligt avtalet och vad upprepat beteende innebär, utgör en lämplig och rimlig åtgärd från arbetsgivarens sida.

4.4.3 Landesarbeitsgericht Hessen 2014

En arbetstagare avskedades från sitt arbete eftersom hen enligt arbetsgivaren använt och underhållit en kaffeautomat som fanns på arbetsplatsen. För att det skulle vara möjligt hade hen använt vatten och ström på arbetsgivarens bekostnad. Inledningsvis konstaterade domstolen att endast sådana företeelser som avsevärt belastar anställningsförhållandet kan

utgöra grund för avsked. Åsidosättande av biförpliktelser kan under vissa omständigheter rättfärdiga ett avsked. Även om åsidosättandet innebär att arbetsgivaren tillfogats en liten eller ingen skada alls kan rättsstridiga och uppsåtliga handlingar som riktas mot arbetsgivarens förmögenhet utgöra grund för avsked. Genom att begå sådana handlingar uppfyller arbetstagaren inte sin skyldighet att visa hänsyn och missbrukar också sitt förtroende gentemot arbetsgivaren. Mot bakgrund av detta skulle arbetstagarens användning av arbetsgivarens vatten och ström kunna utgöra grund för avsked. En förutsättning var dock att arbetstagaren skulle ha använt kaffebryggaren för privat bruk, vilket arbetsgivaren inte lyckades visa. Snarare fanns omständigheter som talade för att arbetsgivaren själv var ägare av kaffebryggaren och att arbetstagaren endast hade utfört mindre reparationsarbeten och fyllt på den med kaffe vid ett antal tillfällen. Arbetsgivarens överklagande fann aldrig bifall och arbetstagaren fick behålla sin anställning.

4.4.4 Uttalande från en advokat

Det finns beteenden som är nära sammankopplade med att ladda sin privata elektronik på arbetsgivarens bekostnad; nämligen att använda internet i privat syfte på arbetstid. Enligt Howald är privat internetanvändning framförallt ett åsidosättande av arbetstagarens huvudföreläggelse; att arbeta. Huruvida användningen i förlängningen kan få konsekvenser beror på det enskilda fallet. När frågan har varit föremål för domstolsprövning har användningen ansetts tillåten, bl.a. med hänsyn till att det inte har kunnat visas att användningen har påverkat arbetstagarens arbetsprestation negativt. Även förekomsten av flat-rate-abonnemang¹¹⁰ talar för att arbetsgivaren inte har åsamkats någon skada.¹¹¹

Howald menar att om ett uttryckligt förbud mot privat internetanvändning saknas bör arbetsgivaren klargöra för arbetstagaren vad som gäller. Kan arbetsgivaren visa att användningen faktiskt har åsamkat arbetsgivaren en ekonomiskt mätbar skada är situationen en annan. Om arbetsgivaren däremot har godkänt användandet, t.ex. i internt regelverk men även genom konkludent handlande eller passivitet, kan arbetstagaren inte anses bryta mot sina skyldigheter. Så är exempelvis fallet om arbetsgivaren vet om att den anställde använder dator och mobil för privat bruk på arbetstid.¹¹²

Att använda elektronik kräver även ström och använda någon annans ström med uppsåt att tillägna sig den är som konstaterats ett brott enligt § 248c StGB. Mindre förmögenhetsrelaterade brott (bagatell-brott) har av BAG konstaterats utgöra grund för

¹¹⁰ Flat-rate-abonnemang innebär att arbetsgivaren betalar en fast avgift oavsett förbrukning. Användandet innebär i sådana fall ingen ökad kostnad.

¹¹¹ Howald öAT 2014, 49

¹¹² Howald öAT 2014, 49.

avsked. Därför är det av största vikt att arbetsgivaren tillfrågas innan dennes eluttag används för privat bruk.¹¹³

4.5 Sammanfattande slutsatser

I likhet med svensk rätt finns i tysk rätt normer som reglerar vad en arbetstagare är skyldig att iaktta för att inte bryta mot sina förpliktelser enligt anställningsavtalet. Om en arbetstagare ändå bryter någon av dessa förpliktelser har arbetsgivaren möjlighet att avsluta anställningsförhållandet på två olika sätt. Dessa två sätt kan sägas motsvara uppsägning och avsked i svensk rätt och upp bärs av i huvudsak liknande principer. En av de största skillnaderna mellan rättssystemen är inte av arbetsrättslig utan straffrättslig karaktär. Skillnaden är att i tysk rätt är det ett brott att använda arbetsgivarens el utan att fråga om lov först, en princip som också har beästs i tysk arbetsrättspraxis. Det är därför lättare att peka på en handling som i och för sig skulle kunna utgöra grund för avsked. Denna stränga syn på olovlig elanvändning lättas dock upp av ett antal principer som syftar till ett avsked i slutändan ska stå i proportion till den handling som arbetstagaren faktiskt har begått.

¹¹³ Howald öAT 2014, 49.

5. Principalansvar

5.1 Inledning

Som alla sannolikt noterat och som nämndes inledningsvis ökar antalet elektroniska produkter i vår omgivning. Samtidigt rapporteras från olika håll om skador i samband med att dessa produkter laddas. Huvudregeln är att de skador en arbetstagare vållar i tjänsten betalas av arbetsgivaren. Detta är vad som kallas att arbetsgivaren har principalansvar. Frågan är om principalansvaret även omfattar skador som är en följd av att arbetstagaren har använt sin privata elektronik på arbetsplatsen.

5.2 Principalansvarets grund och innebörd

Arbetsgivarens principalansvar regleras i 3 kap. 1 § SkL. Principalansvaret innebär ett avsteg från huvudregeln att den som vållar skadan ska ersätta den, 2 kap. 1-2 § SkL.

Principalansvaret innebär kortfattat att arbetsgivare, i likhet med hundägare och föräldrar, kan komma att ansvara även för annans vållande. Den arbetsgivare som på grund av principalansvaret tvingas utge skadestånd har full regressrätt gentemot arbetstagaren, oavsett om skadan har tillfogats tredje man, annan arbetstagare eller arbetsgivaren själv.¹¹⁴

Principalansvaret innebär ett uttryckligt erkännande från lagstiftarens sida. Det lagstiftaren erkänner i och med principalansvaret är att om en arbetstagare vållar skada i samband med sitt arbete ska den skadelidande kunna få ersättning i form av skadestånd. Samtidigt innebär det att arbetstagarens ansvar vältras över på arbetsgivaren eftersom arbetstagaren inte anses som den primärt lämplige ansvarstagaren. Denna ansvarsförflyttning motiveras av att det är arbetsgivaren som bedriver verksamheten och beslutar om dess utformning. Därför bör också arbetsgivaren ansvara för de skador som är en följd därav. Dessutom kan arbetsgivaren teckna en ansvarsförsäkring som täcker eventuella skador. Kostnaden för försäkringen kan pulveriseras genom att räknas in vid prissättningen av företagets varor eller tjänster. Principalansvaret är på så vis ett sätt att placera kostnaden för de person- och sakskador som arbetstagaren vållar.¹¹⁵

5.3 Förutsättningar för principalansvar

5.3.1 Arbetstagare

En första förutsättning för att principalansvar ska komma ifråga är att den skadevållande är arbetstagare i den mening som avses i 3 kap. 1 § SkL. Generellt kan sägas att om det föreligger ett anställningsavtal mellan den som anlitas och den som anlitar är den anlitate arbetstagare i SkL:s mening. Ett antal personer likställs med arbetstagare, 6 kap. 5 § SkL.

¹¹⁴ Prop. 1972:5 s. 388 f. Sigeman, Festskrift till Anna Christensen, s. 464.

¹¹⁵ Prop. 1972:5 s. 215 f. Hellner & Radetzki s. 149 f. (Skadeståndsrätt).

Vanligtvis råder inga tvivel om vem som är arbetstagare. Om tvivel skulle råda vem som är arbetstagare kan beaktas huruvida hen står under kontroll av arbetsgivaren eller i ett subordinationsförhållande till denne. Det ska dock nämnas att som arbetstagare räknas även personer i driftledning, vilka själva utför kontroll för arbetsgivarens räkning, och läkare, vilka inte behöver lyda överordnades instruktioner om hur hen ska behandla sina patienter. Kontrollkriteriet är således inte ensamt avgörande för vem som är att se som arbetstagare.¹¹⁶

5.3.2 Arbetstagarens vållande

Huvudsakligen bedöms arbetstagarens vållande på samma sätt som vid ansvar för eget vållande.¹¹⁷ Det innebär att vållande kan omfatta arbetsgivarens oaktsamma men även uppsåtliga beteende. I SkL:s regler om skadestånd i anställningsförhållanden används istället termen "fel eller försummelse", vilket enligt Hellner är ett samlingsbegrepp för oaktsamhets- och uppsåtsfallen.¹¹⁸ Den inledande frågan vid oaktsamhetsbedömningen är om den skadevållande borde ha handlat på något annat sätt. För att kunna svara på den frågan krävs att skadehandlingen kan jämföras med en standard eller dylikt. Tidigare användes den gode familjefadern, bonus pater familias, som standard för att avgöra vilket mått av aktsamhet som i allmänhet iaktas. Numera ses denna standard som en alltför stor förenkling av den bedömning som faktiskt sker. I viss mån lever tanken om den gode familjefadern kvar, även om sedvanan som jämförelsemått ofta får ge vika för föreskrifter och rättspraxis. Saknas vägledning i föreskrifter, rättspraxis och sedvana är domstolen hänvisade till en skönsmässig bedömning, vilken ska föregås av en detaljerad analys.¹¹⁹

I de allra flesta fallen utgår skadeståndsbedömningen med utgångspunkt i en kodifierad norm. För att normerna ska vara skadeståndsrettsligt relevanta förutsätts dock att de skyddar ett ekonomiskt intresse hos den skadelidande. Är normen straffsanktionerad, följer skadestånd tack vare den allmänna princip om sambandet mellan straff och skadestånd. Även om det finns en specifik norm som har överträtts kan oaktsamhetsbedömningen leda fram till att en överträdelse varit ursäktlig eller ringa, något som är mindre troligt ju mer precisa handlingsreglerna är. På arbetsrättsområdet finns flertalet föreskrifter, de flesta avseende arbetsskador. Även normer som inte återfinns i lag eller andra föreskrifter kan ligga till grund för skadeståndsbedömningen, Hellner nämner regler för att förhindra skador vid sport och tävlingar som exempel.¹²⁰ Även rättspraxis spelar roll vid culpabedömningen, framförallt vid bedömning av den allmänna aktsamhetsstandarden. Om de individuella omständigheterna är annorlunda jämfört med de i rättspraxis, kan dock motiveras att utgången blir en annan.

¹¹⁶ Prop. 1972:5 s. 471 ff. Bengtsson s. 93 (Lagkommentar). Hellner & Radetzki s. 150 ff. (Skadeståndsrätt).

¹¹⁷ Prop. 1972:5 s. 223. Bengtsson s. 97 f. (Lagkommentar). Hellner & Radetzki s. 154 (Skadeståndsrätt).

¹¹⁸ Hellner & Radetzki s. 123 f. (Skadeståndsrätt).

¹¹⁹ Hellner & Radetzki s. 124 f. (Skadeståndsrätt).

¹²⁰ Hellner & Radetzki s. 125 ff. (Skadeståndsrätt).

Avgränsningen mot tidigare fall är dock inte alltid enkel. Enligt Hellner ger referaten i NJA ofta intrycket av att andra fall än helt likartade har uppmärksammats, utan att läsaren närmare förstår i vilken utsträckning de har spelat in.¹²¹

Om vägledning varken kan hittas i föreskrifter, rättspraxis eller sedvana återstår den fria culpabedömningen. De faktorer som vanligtvis beaktas vid en sådan bedömning är risken för skada, den sannolika skadans storlek samt möjligheterna att undvika skadan. Även den skadevållandes möjlighet att inse risken för skada beaktas. Dessa fyra faktorer vägs samman och sedan avgörs om den skadevållande borde ha handlat annorlunda.¹²²

5.3.3 "I tjänsten"

Begreppet "i tjänsten" diskuterades redan under avsnitt 3.5.3.5. Som nämndes där har begreppet väsentligen samma innebörd oavsett om det gäller arbetstagarens skadeståndsansvar eller arbetsgivarens principalansvar.

Av förarbetena till SkL framgår att arbetsgivaren har ett relativt långtgående ansvar för arbetstagarens handlingar även när dessa ligger utanför de egentliga arbetsuppgifterna. Som minimum krävs att det till väsentlig del är just på grund av anställningsförhållandet som skadan har orsakats. En arbetstagare som förvisso uträttar ett ärende för arbetsgivarens räkning men i samband därmed cyklar på en fotgängare uppfyller inte väsentlighetskravet. Mer generellt kan sägas att avgörande är om den skadevållande handlingen kan anses ha ett sådant samband med tjänsten att principalansvar bör inträda, vanligen kallat *funktionellt samband*. Förutom måttet av samband beaktas huruvida handlingen i någon mån är *beräknelig* i den aktuella verksamheten. Således omfattas även handlingar som förvisso inte har med arbetsuppgifterna att göra men som erfarenhetsmässigt sker på arbetsplatsen och därmed kan förväntas av arbetsgivaren. Enligt förarbetena bör principalansvaret exempelvis omfatta en brandskada som orsakas av att arbetstagaren tar en rökpaus, även om arbetstagaren kan anses ha handlat vårdslöst. Kravet på samband är lägre ställt om arbetsgivaren har haft möjlighet att *övervaka* arbetstagarens handlingar. Sammanfattningsvis kan sägas att skador som arbetstagaren vållar på arbetsplatsen i stor utsträckning faller under arbetsgivarens principalansvar, även om dessa företas under ett toalettbesök eller en rökpaus.¹²³

Utgångspunkten är att principalansvar inträder med försiktighet om arbetstagaren begått en uppsåtlig handling och därigenom vållat skada. Det vore orimligt om arbetsgivaren utan vidare skulle bära ansvaret i sådana situationer. Därför ställs ett högre krav på samband och

¹²¹ Hellner & Radetzki s. 127 f. (Skadeståndsrätt).

¹²² Hellner & Radetzki s. 129 f. (Skadeståndsrätt).

¹²³ Prop. 1972:5 s. 481. Bengtsson s. 99 f. (Lagkommentar). Hellner & Radetzki s. 156 f. (Skadeståndsrätt).

högre krav på att skadan ska ha varit en beräknerlig risk för arbetsgivaren. Som exempel nämns en hantverkare som i samband med att han arbetar i en fastighet stjälar något och en dörrvakt som i samband med ett avvisande av en gäst gör sig skyldig till misshandel. I båda dessa fall lär arbetsgivaren bära principalansvar för de uppkomna skadorna, i varje fall vad förarbetena ger uttryck för, eftersom skadorna har uppstått i samband med att arbetstagarna har utfört sina arbetsuppgifter. När det kommer till handlingar av abnorm karaktär, exempelvis sabotage eller dråp från arbetstagarens sida, omfattas dessa i regel inte av principalansvaret. Ett avtalsförhållande mellan arbetsgivaren och den skadelidande kan leda till en strängare bedömning gentemot arbetsgivaren enligt principen om full ersättningsskyldighet i avtalsförhållanden.¹²⁴

Källström & Malmberg menar att det skyddsintresse som står i förgrunden vid principalansvar är den skadelidandes intresse av reparation. Enligt författarna finns även en viss åtskillnad beroende på skadetyper när det kommer till om en handling anses falla under begreppet i tjänsten. Vid person- och saksador är benägenheten större att handlingen faller inom begreppet än vid *rena* förmögenhetsskador, vilket uttryckligen följer av kravet på brottslig gärning i 3 kap. 1 § 2 st. SkL. Vid *rena* förmögenhetsskador har rättstillämparen lagt större vikt vid huruvida arbetsgivaren känt till eller borde ha känt till arbetstagarens brottsliga gärningar.¹²⁵ Den rättspraxis, i vilken rättstillämparens uppfattning om *rena* förmögenhetsskador har utkristalliserat sig, redogörs för i nästkommande avsnitt.

5.4 Inom- och utom anställningsavtalet

Som framgått ovan är det inte alltid helt lätt avgöra huruvida arbetstagarens handlande anses ha skett i tjänsten. Med andra ord, det är inte oproblematiskt att dra gränsen mellan inom- och utomkontraktuellt skadestånd när det kommer till anställningsförhållanden. Det är däremot av största vikt att dra den gränsen. Gränsdragningen får nämligen betydelse för om principalansvaret överhuvudtaget är tillämpligt och om arbetstagaren kan använda sig av begränsningsregeln.

SkL är tillämplig även om arbetsgivaren står i ett avtalsförhållande med den skadelidande. Avtalet kan dock innebära att SkL:s regler frångås på flera punkter. Generellt sett innebär ett avtal att skadeståndsskyldigheten blir strängare än enligt SkL. Den kanske viktigaste skillnaden är att *ren* förmögenhetsskada bedöms efter samma regler som person- och sakskada, det vill säga full ersättningsskyldighet gäller. En annan skillnad är att vad som anses oaktsamt bedöms olika beroende på om det finns ett avtal mellan parterna eller ej. T.ex.

¹²⁴ Prop. 1972:5 s. 482 f. Bengtsson s. 99 ff. (Lagkommentar).

¹²⁵ Källström & Malmberg s. 59 f.

kan en avtalspart ådra sig skyldigheter gentemot motparten, uttryckligen eller konkludent, som inte skulle ha uppstått mot tredje man. Enligt Bengtsson medför detta att skadeståndsskyldighet för underlåtenhet, det vill säga underlåtenhet att förhindra skada, är vanligare i avtalsförhållanden.¹²⁶

Frågan om en handling har företagits i tjänsten, eller om handlingen har skett inom eller utom avtalsförhållandet, har uppmärksammats i en rad rättsfall. För att tydliggöra vilka faktorer som tillmäts betydelse och vilka skyddsintressen som beaktas, följer nedan en beskrivning av tre olika rättsfall.

I NJA 2000 s 380 (Speljuristen) var bakgrunden följande. En biträdande jurist vid en advokatbyrå hade utan varken uppdrag eller behörighet upptagit ett lån i en klients namn men själv tillgodogjort sig pengarna. Det bolag som lånat ut pengarna till klienten menade att advokatbyrån hade principalansvar för den skada bolaget tillfogats genom det brott juristen begått. Frågan i målet var om juristens handlande kunde anses ha skett i tjänsten hos advokatbyrån. Högsta domstolen (HD) fann anledning att vara sparsam med att ålägga arbetsgivaren principalansvar vid *rena* förmögenhetsskador orsakade genom brott, framförallt eftersom det långivande bolaget inte stod i något avtalsförhållande med advokatbyrån. Inte heller hade advokatbyrån känt till juristens förehavanden och byråns möjligheter att förebygga brottet hade varit små. HD menade vidare att det krävdes nära samband med tjänsten för att en arbetsgivare skulle bli ersättningskyldig för arbetstagarens brottsliga gärningar vilket inte ansågs vara fallet. Juristen ansågs inte ha handlat i tjänsten och något principalansvar ålåg inte advokatbyrån.

I NJA 2000 s 639 (Boutredningsmannen) var bakgrunden följande. En advokat var anställd vid en advokatbyrå och hade av tingsrätten (TR) förordnats till boutredningsman. I uppdraget som boutredningsman ålåg det advokaten att bevaka ett testamente. Boutredningsmannen fullföljde inte denna skyldighet och testamentstagarna gick miste om sin rätt enligt testamentet. Den principiella frågan i målet var huruvida advokatbyrån hade ett principalansvar för advokaten i den mån han handlat som boutredningsman. Med andra ord, kunde vad boutredningsmannen utträttat som boutredningsman räknas som ett led i tjänsten hos advokatbyrån. HD konstaterade att även om arbetsgivarens möjlighet till kontroll över arbetstagarens beteende har betydelse för principalansvarets räckvidd ska kontrollmöjligheten inte tillmätas alltför stor betydelse. Istället menade HD att det finns fall där principalansvaret gäller fastän arbetstagaren själv har haft kontrollen över arbetets utförande, t.ex. anställda i driftledning. Likaså gäller principalansvaret även om arbetstagaren inte har lydnadsplikt

¹²⁶ Bengtsson s. 65 (Allehanda om skadestånd i avtalsförhållanden).

gentemot arbetsgivaren, t.ex. en läkare. Viss hänsyn måste även tas till den skadelidandes intresse av reparation. Mot bakgrund av dessa argument biföll HD till skillnad från TR och HovR kärandens talan eftersom advokaten ansågs ha handlat i tjänsten.

I AD 1998 nr. 80 (Personaluthyrningen) var bakgrunden följande. Tre anställda vid ett uthyrningsföretag sade upp sig och startade tillsammans ett företag som bedrev konkurrerande verksamhet med den tidigare arbetsgivaren. Genom att börja med den nya verksamheten redan innan uppsägningstiden för de tidigare anställningarna hade löpt ut var AD:s uppfattning att arbetstagarna gjort sig skyldiga till lojalitesbrott och att SkL:s regler var tillämpliga. Däremot konstaterade AD att begränsningsregeln i 4 kap. 1 § SkL inte var tillämplig eftersom arbetstagarna inte kunde anses ha handlat i tjänsten. Anledningen var främst att lagstiftaren enligt AD:s mening avsett att avgränsa fall där arbetstagaren handlat som privatperson eller för annan än arbetsgivarens räkning.

5.5 Arbetstagarens skadeståndsansvar

Som en samspelande regel till principalansvaret finns begränsningsregeln i 4 kap. 1 § SkL. Denna regel nämndes redan under avsnitt 3.5.3.4. Regeln är framförallt tillämplig i två situationer. Den ena är när arbetsgivaren regressvis vill kräva arbetstagaren på det skadestånd arbetsgivaren har fått betala till tredje man för en skada som arbetstagaren har vållat. Den andra är när arbetstagaren har vållat arbetsgivaren en skada. Vad gäller den första situationen är huvudregeln att vad arbetsgivaren tvingats betala i skadestånd ska stanna på honom. De parametrar som ska beaktas vid bedömningen av om skadeståndet ska vältras tillbaka på arbetstagaren är följande: handlingens beskaffenhet, arbetstagarens ställning, den skadelidandes intresse och övriga omständigheter. När det kommer till handlingens beskaffenhet beaktas framförallt graden av vållande. Uppsåt och grov vårdslöshet bedöms t.ex. strängare än vårdslöshet. Även om graden av vållande är hög är det inte säkert att arbetstagaren blir ansvarig för hela skadan. Nedsättning är tänkbart i de fall skadan har blivit mer omfattande än vad arbetstagaren hade kunnat räkna med och det skulle bli oskäligt betungande att ålägga hen hela ansvaret. Att den skadeståndsgrundande handlingen har varit brottslig kan också spela roll vid bedömningen, likaså om arbetstagaren anförtrotts ett förtroende som denne svikit. Övriga omständigheter som kan beaktas är t.ex parternas ekonomiska förhållanden. Vad gäller skador på arbetsgivarens egendom kan preventiva hänsyn tala för en strängare bedömning. En strängare bedömning i sådana fall har till syfte att minska förekomsten av skador och stölder på arbetsplatsen. Att beakta är att arbetstagaren sällan har möjlighet att försäkra sig mot skador på arbetsplatsen. Täcks skadan av

arbetsgivarens försäkring ska regresskrav mot arbetstagaren endast förekomma i undantagsfall.¹²⁷

5.6 Sammanfattande slutsatser

Arbetsgivaren ansvarar i regel för de skador arbetstagaren vållar i samband med att hen arbetar. Anledningen är att arbetsgivaren har principalansvar så länge de anställda anses ha handlat i tjänsten. Principalansvaret blir framförallt aktuellt när tredje man har lidit skada till följd av arbetstagarens handlande. När arbetsgivaren själv är skadelidande är det framförallt begränsningsregeln som aktualiseras.

En förutsättning för att kunna tillämpa såväl principalansvaret som begränsningsregeln är att arbetstagaren har vållat skadan i tjänsten. Vad som ingår i begreppet i tjänsten kan inte besvaras entydigt utan kräver en helhetsbedömning av den skadegrundande handlingens karaktär, vem som är skadelidande och försäkringsrättsliga aspekter m.m. Eftersom det är mer regel än undantag att en arbetstagare undgår skadeståndsansvar ska det relativt mycket till för att en handling som företagits i arbetsgivarens lokaler inte ska anses ha företagits i tjänsten.

¹²⁷ Bengtsson s. 189 f. (Lagkommentar).

6. Analys

6.1 Rättsliga aspekter

6.1.1 El som egendom

Inledningsvis ska sägas något om den egendomsrättsliga klassificeringen av el. Att el varken är fast egendom eller lös sak framstår relativt klart. Om el överhuvudtaget utgör egendom kvarstår lös egendom. Det finns inga särskilda krav för att klassificera något som lös egendom. Kravet består i att det ska utgöra egendom. När frågan har prövats har fokus legat på vilken funktion den egendomsrättsliga klassificeringen behövt fylla i den aktuella situationen. Trots de många säregenheter hos el som talar mot en egendomsklassificering, t.ex. svårigheten att avgränsa, beröra och tillgripa, har el ansetts vara lös egendom.¹²⁸

Fokus i den här uppsatsen är att arbetstagarens privata elanvändning orsakar arbetsgivaren en kostnad. Oavsett om arbetstagaren använder arbetsgivarens el, och denna i sig utgör egendom, eller om arbetstagaren inkräktar på arbetsgivarens rätt att nyttja el, och denna rätt i sig utgör egendom, blir det ingen skillnad kostnadsmissigt. Det som är väsentligt är att arbetstagaren utnyttjar något som har ekonomiskt värde för arbetsgivaren i en situation som inte har med arbetsuppgifterna att göra. Mycket talar för att det är själva rätten att nyttja el som utgör egendom. I likhet med andra nyttjanderätter utgör en sådan rätt lös egendom. I enlighet med allmänna avtalsrättsliga principer förpliktigar och berättigar ett elavtal endast parterna. Det innebär att det principiellt sett enbart är arbetsgivaren som är berättigad att utnyttja elen och att det enbart är arbetsgivaren som är förpliktigad att betala för densamma.¹²⁹

Hittills har diskuterats hur det ska bedömas att inkräkta på någon annans egendom, i förevarande fall arbetsgivarens nyttjanderätt till elen. Att kunna inkräkta på arbetsgivarens nyttjanderätt förutsätter att arbetstagaren använder sig av ett eluttag i någon form. Ur ett egendomsrättsligt perspektiv utgör ett eluttag fast egendom om det är fastmonterat i väggen. Ett eluttag kan också förekomma i form av ett grenuttag. Skillnaden blir att grenuttaget innebär ett nyttjande av arbetsgivarens lösa sak men det väggmonterade eluttaget arbetsgivarens fasta egendom. Att nyttja själva eluttaget, oavsett om det förekommer som fast eller lös sak, innebär ingen kostnad i sig förutom slitage men kan få betydelse vid bedömningen av brottet olovligt brukande.¹³⁰

Att arbetstagaren använder arbetsgivarens el för att ladda sitt elfordon kostar pengar för arbetsgivaren. Hur stor kostnad det rör sig om är omöjligt att ange enhetligt. Dels för att elpriserna och elfordonens batterikapacitet varierar, dels för att vissa elfordon är laddhybrider.

¹²⁸ Stävrullen.

¹²⁹ Avsnitt 2.2.

¹³⁰ Avsnitt 2.4 och avsnitt 2.7.

Rör det sig om en ren elbil kostar en fullständig uppladdning minst 40 kr och högst 120 kr. För en elcykel ligger motsvarande kostnad på runt 1 kr. I genomsnitt uppgår antalet arbetsdagar per år till 226 dagar. Om varje anställd passade på att ladda sin elcykel på arbetsplatsen skulle det för en arbetsgivare med 1000 anställda innebära en årlig elkostnad på 226 000 kr. För samma arbetsgivare vars anställda laddar sina elbilar på jobbet två gånger i månaden skulle det innebära en elkostnad på 960 000 kr. Mot bakgrund av den ökning av eldrivna fordon som rapporterats torde det i framtiden inte vara varken en oväsentlig fråga eller en oväsentlig kostnad för en arbetsgivare. Dessutom är uppladdningen av elfordon förenad med skaderisker, vilket gör att kostnaderna kan bli mycket högre än själva elkostnaderna. Härnäst redogörs för de risker och ansvarsbestämmelser som finns på elområdet.¹³¹

När det kommer till el och de skador som kan uppstå i samband med att el är inblandat finns ett antal föreskrifter. För skador som har orsakats av elen i sig regleras ansvarsfrågan i ESL. När den elektroniska produkten har orsakat skadan regleras detta i PAL. De skador som användandet av elfordon vanligtvis är förenade med är skador till följd av att säkerheten hos produkten har varit bristfällig eller att själva laddningen inte har skett på ett säkert sätt. Exempelvis saknar fordonets batteri en väsentlig beståndsdel eller används ett eluttag som inte är avsett för ändamålet. Tillämplig lag på skador som beror på en säkerhetsbrist hos produkten är PAL. Dessvärre innebär PAL inte någon rättslig möjlighet för arbetsgivaren att erhålla ersättning för sakskada till följd av privat elanvändning på arbetsplatsen. Anledningen är att PAL endast ersätter konsumentegendom, vilket utesluter skador på arbetsgivarens egendom. Däremot täcker PAL eventuella personskador som uppstår, oavsett var skadan har inträffat och vem som är skadelidande. För de saksador som uppstår på arbetsgivarens egendom till följd av en säkerhetsbrist hos en produkt saknas särskild lagstiftning och istället får allmänna skadeståndsrättsliga regler tillämpas.¹³²

På det straffrättsliga området finns två relevanta bestämmelser när någon obehörigen använder någon annans eluttag och därmed någon annans rätt att nyttja el. Den första är olovlig energiavledning enligt 8 kap. 10 § BrB. Den andra är olovligt brukande enligt 10 kap. 7 § BrB. Som framgår av lagkommentaren ska den första bestämmelsen tillämpas exklusivt framför den andra. En förutsättning för att döma någon för olovlig energiavledning har länge varit att den brottsmisstänkte kopplat förbi någon elmätare eller fysiskt manipulerat den. I fallet Grannen öppnar HovR, med stöd av HD, förarbeten och doktrin, upp för att även andra förfaranden än förbikopplingar och manipulationer faller in under bestämmelsen. Mot bakgrund av HovR:s uttalanden i fallet Grannen torde det finnas stöd för en principiell

¹³¹ Avsnitt 2.3.1.

¹³² Avsnitt 2.6.

uppfattning att den som olovligen använder någon annans eluttag, som en del av dennes elanläggning, gör sig skyldig till olovlig energiavledning. Det ska dock nämnas att HovR inte skapar HR prejudikat.¹³³

Om rekvisiten för olovlig energiavledning inte anses föreligga återstår att se om förutsättningarna för olovligt brukande är uppfyllda. Som framgår av lagkommentaren kan föremål som civilrättsligt är fast egendom straffrättsligt anses som lös egendom. Således skulle även ett väggmonterat eluttag kunna vara föremål för olovligt brukande. Eluttaget tillhör arbetsgivaren om inte arbetstagaren medtagit ett grenuttag hemifrån. Grenuttaget används i syfte att ladda en elektronisk produkt. Brukandet är olovligt om arbetsgivaren har uttryckt att sådant brukande inte är tillåtet. Brukandet har vållat ekonomisk skada eftersom arbetsgivaren tillfogats elkostnader till följd av brukandet. Sammantaget är samtliga rekvisit för olovligt brukande uppfyllda. Mot bakgrunden av hur bestämmelsen är ämnad att tolkas torde en arbetstagare som använder arbetsgivarens eluttag för privat bruk rent principiellt sett göra sig skyldig till olovligt brukande av arbetsgivarens eluttag.¹³⁴

6.1.2 Arbetstagarens skyldigheter - lojalitetsplikten

Efter att ha synat el ur ett egendomsrättsligt perspektiv är det dags att sätta frågan om privat elanvändning på arbetsplatsen under arbetsrättslig lupp. Arbetstagaren har flera skyldigheter gentemot sin arbetsgivare. Skyldigheterna grundar sig i anställningsavtalet och dess normkällor. När arbetstagaren laddar sin privata elektronik på arbetsplatsen är frågan om detta strider mot någon av dessa skyldigheter och i så fall vilka påföljder arbetstagaren kan råka ut för. Lojalitetsplikten är en av alla skyldigheter en arbetstagare måste iaktta. Av lojalitetsplikten följer en skyldighet att vara lojal. Den närmare innebörden av lojalitet kan svårligen preciseras entydigt. Även om lojalitetspliktens omfattning inte begränsas till biförpliktelse utgör de typexempel på vad som är tillåtet och inte. Gemensamt för biförpliktelse är att de skyddar arbetsgivarens namn, egendom och intressen.¹³⁵

Huruvida det är förenligt med lojalitetsplikten att använda arbetsgivarens el för privat bruk kommer att diskuteras nedan. För att det ska bli så tydligt som möjligt byggs diskussionen upp utifrån ett konkret exempel. Exemplet är följande: A är arbetstagare hos arbetsgivare X. Y som representerar X har lagt märke till att allt fler anställda tar elbil eller elcykel till jobbet. Y har inte funderat mer på saken men häromdagen såg han hur A laddade sin elbil i ett eluttag på utsidan av företagets byggnad. Senast imorse såg han hur en annan arbetstagare, B, vandrade in genom entren med sitt elcykelbatteri i högsta hugg och gick och satte det på

¹³³ Avsnitt 2.7, särskilt fallet Grannen.

¹³⁴ Avsnitt 2.7.

¹³⁵ Avsnitt 3.3.

laddning på sitt arbetsrum. Y ställer sig frågan om det verkligen kan vara meningen att hen ska betala för A och B:s elanvändning, företagets elkostnader är ju redan höga som de är. Den fråga Y vill ha svar på är om det är förenligt med lojalitetsplikten eller inte att utnyttja X:s el på det här sättet. Nedan kommer att redogöras för de skäl som talar för respektive emot.

Vad som talar *för* att det skulle strida mot lojalitetsplikten är att A och B:s beteende kostar pengar för X. Med andra ord tvingas X betala för elförbrukning som saknar samband med verksamheten. Vad som vidare talar *för* är att A och B gynnar sig själva på X bekostnad. Dessutom sätter A och B sina egna intressen (ladda sitt elfordon gratis) framför X:s (undvika onödiga kostnader), vilket inte är förenligt med lojalitetsplikten. Mer generellt kan sägas att få arbetsgivare hade accepterat att arbetstagare kontinuerligt och olovligen tog med sig arbetsmaterial för privat bruk hem från jobbet, vilket kostnadsmissigt är jämförbart med elkostnaden i förevarande fall.¹³⁶

Förutom kostnadsrelaterade skäl *för* att det strider mot lojalitetsplikten att A och B laddar sina elfordon på X:s bekostnad finns även skaderelaterade skäl. Som visat sig är laddning av elfordon förenat med risker, framförallt brandrisker. Att utsätta X för denna risk innebär en risk att åsamka X långt högre kostnader än vad själva laddningen innebär. X skulle t.ex. kunna hamna i en situation med höga reparationskostnader och i värsta fall utebliven försäkringsersättning. Huruvida detta risktagande är förenligt med lojalitetsplikten är svårt att besvara generellt, framförallt med tanke på mängden handlingar som skulle kunna åsamka X skador. Avgörande blir snarare huruvida A och B varit medvetena om riskerna med att ladda sina elfordon. Oavsett är brandrisken något som talar *för* att det inte är förenligt med lojalitetsplikten att ladda sitt elfordon på arbetsplatsen.¹³⁷

Vad som talar *mot* att A och B:s privata elanvändning strider mot lojalitetsplikten är handlingens vedertagna karaktär. Om praxis på arbetsplatsen innebär att flera anställda använder X:s eluttag för alltifrån privata mobiltelefoner, kaffebryggare, värmeelement till elfordon utan att X genom sina representanter motsätter sig, talar detta *mot* ett lojalitetsbrott. Praxis på arbetsplatsen är en av anställningsavtalets normkällor. Praxis sätter ramarna för vad som är tillåtet och inte, med undantag för vissa handlingar som aldrig accepteras, t.ex. brott mot arbetsgivaren. Antagligen är det få arbetstagare som har i åtanke att det kostnadsmissigt faktiskt är samma sak att stjäla fysiska ting, vilket är ett brott, som att ladda sitt elfordon varje dag. Skillnaden är att det förstnämnda handlar om en sak som kan tillgripas, det andra är varken en fysisk sak eller kan tillgripas.¹³⁸

¹³⁶ Avsnitt 3.3.4.

¹³⁷ Avsnitt 2.3.2.

¹³⁸ Avsnitt 3.3.1. Avsnitt 2.7. Se även Cloetta.

Sammanfattningsvis kan sägas att det finns skäl som talar både för och emot att det utgör ett lojalitetsbrott när A och B laddar sina privata elfordon på arbetsgivarens bekostnad.

Kvantitativt sett finns fler argument som talar för ett lojalitetsbrott än mot. Även om det kan anses som ett lojalitetsbrott att använda arbetsgivarens el för privat bruk är det inte säkert att det räcker för att X ska kunna frånträda anställningsavtalet med A och B, alternativt kräva skadestånd av dem. I nästkommande avsnitt utvecklas detta närmare.

6.1.3 Påföljder vid brott mot anställningsavtalet

Efter att ha bedömt A och B:s handlingar i ljuset av lojalitetsplikten och konstaterat att det faktiskt skulle kunna vara tala om ett lojalitetsbrott återstår att se vad Y kan göra för att komma tillrätta med “problemet”. Först ska erinras om det anställningsavtal som föreligger mellan parterna, vilket ger uttryck för ett antal skyldigheter, bl.a. skyldigheten att vara lojal. Om A och B åsidosätter en skyldighet enligt avtalet är detta principiellt sett ett avtalsbrott. Vid avtalsbrott har Y möjlighet att säga upp eller avskeda A och B. Skulle avtalsbrottet ha orsakat X en mätbar ekonomisk skada kan även skadestånd komma i fråga.¹³⁹

Om Y vill **säga upp** A och B behöver Y visa att *saklig grund* för uppsägning föreligger, 7 § 1 st. LAS. Saklig grund hänför sig i detta exempel till arbetstagarnas beteende. För att saklig grund ska anses föreligga måste följande kriterier vara uppfyllda: misskötsel, medveten och skada. Lojalitetsbrott är en form av misskötsel. Det åligger Y att bevisa att A och B har handlat på ett sådant sätt att ett lojalitetsbrott har uppstått. Vidare måste Y visa att A och B visste om att det inte var tillåtet att ladda sina elfordon på arbetsplatsen. I samband härmed måste Y även visa att denne gett A och B chansen att “göra om och göra rätt”.¹⁴⁰

Gången vid uppsägning kan också beskrivas som att skälen för uppsägningen måste vara relevanta, arbetsgivarens intresse av att anställningen upphör måste överväga arbetstagarens intresse av att anställningen fortsätter och alla andra möjligheter att lösa problemet måste ha utretts.¹⁴¹ Faktorer som ska beaktas är även framtida konsekvenser av arbetstagarens beteende samt arbetstagarens anställningstid och befattning.¹⁴²

Om de tillvägagångssätt och de faktorer som beskrivits ovan vägs samman och appliceras på situationen med Y, A och B torde resultatet bli följande. Utan att förvarana A och B om att laddning av privata elfordon på arbetsplatsen är oacceptabelt kan Y inte säga upp dem. I varje fall inte med framgång. Y:s enda möjlighet skulle vara att hänvisa till redan aktuell policy som innehåller någon form av förbud mot privat elanvändning på arbetsplatsen, visa att A och

¹³⁹ Avsnitt 3.5.1.

¹⁴⁰ Avsnitt 3.5.2.2 - Iseskogs version. Se även den delen av avsnittet som handlar om bevisbörda.

¹⁴¹ Avsnitt 3.5.2.2 - Källström & Malmbergs version.

¹⁴² Avsnitt 3.5.2.2 - Glavå & Hanssons version.

B har varit medvetna om policyn och att visa att X har drabbats av skada, nämligen onödiga elkostnader. I annat fall lär det blir svårt att visa att A och B har varit medvetna om att de har gjort fel. Sannolikheten att kunna säga upp dem minskar dessutom om det finns en gråzon på arbetsplatsen som innebär att de anställda använder X:s el till lite allt möjligt. I så fall skulle Y behöva agera konsekvent mot alla som använder X:s el i annat än arbetsrelaterade syften.

Vid lojalitetsbrott har Y även möjlighet att **avskeda** A och B. För att avsked ska kunna komma ifråga krävs att arbetstagarna grovt har åsidosatt sina skyldigheter enligt anställningsavtalet, 18 § 1 st. LAS. Om arbetstagarna i och med användandet av arbetsgivarens el skulle anses ha begått ett straffsanktionerat brott mot arbetsgivaren är detta något som typiskt sett rättfärdigar ett avsked.¹⁴³ Som konstaterades i slutet av avsnitt 6.1.1 är det oklart huruvida användandet av arbetsgivarens el utgör olovlig energiavledning i den mening som avses i 8 kap. 10 § BrB. Det framstår osannolikt att enbart den omständigheten att det eventuellt utgör ett brott är skäl nog att avskeda arbetstagarna. Att det principiellt sätt skulle kunna röra sig om olovligt brukande enligt 10 kap. 7 § BrB är inte heller något som sannolikt skulle ligga arbetstagarna till last. Dessutom ska handlingens karaktär beaktas. Med tanke på den ringa summa det rör sig om i det enskilda fallet framstår det främmande att en relativt vanligen företagen handling anses utgöra en sådan handling som inte kan tolereras i något rättsförhållande. Att summan är ringa hade nödvändigtvis inte behövt vara till fördel för arbetstagarna. Även om arbetstagarna har begått brott som endast orsakat arbetsgivaren en mindre skada skulle arbetsgivarens förtroende för arbetstagaren likväl ha skadats.¹⁴⁴ I brist på ett klart konstanterande att det utgör ett brott, exempelvis stöld, talar dock den lilla summan till arbetstagarnas fördel.

Det är alltså inte troligt att Y skulle kunna avskeda A och B på den grunden att de använt arbetsgivarens el för privat bruk. En sådan tolkning har även stöd i den rättspraxis som presenterades under avsnitt 3.5.2.3. I enbart ett av tre fall, Stora Enso, ansågs grund för avsked föreligga, närmare bestämt i det fall där arbetsgivaren lyckades visa att arbetstagaren förstått att hen handlat i strid med interna regler. Att arbetstagarna har haft insikt i vad de har gjort, och hur praxis har sett ut på den enskilda arbetsplatsen, spelar roll vid bedömningen av om en handling kan läggas till grund för ett avsked eller inte. Självfallet kan aldrig ett brott vara godtagbart av den anledningen att arbetstagaren påstår sig inte ha vetat om att det hen gjorde var brottsligt. Det handlar snarare om att om det finns en gråzon av handlingar som förekommer på en arbetsplats suddas gränsen mellan tillåtet och otillåtet ut.

¹⁴³ Avsnitt 3.5.2.3.

¹⁴⁴ Avsnitt 3.5.2.3.

Y har förutom uppsägning och avsked en tredje påföljd att använda sig av, nämligen **skadestånd**. Innan skadeståndsbedömningen kan ta vid är det av största vikt att bestämma huruvida den aktuella handlingen faller inom eller utom ramen för anställningsavtalet. Anledningen är att olika regler och principer blir tillämpliga beroende på om det rör sig om inom- eller utomkontraktuellt skadestånd. Avgörande för bedömningen är huruvida arbetstagaren utfört handlingen i tjänsten. Av vad som kan utläsas av förarbeten, rättspraxis och doktrin finns skäl som talar både för och emot att ladda privat elektronik på jobbet är att anse som ett led i tjänsten. För att något ska anses ha skett i tjänsten ska det ha skett för arbetsgivarens räkning, ligga inom det uppdrag som arbetstagaren har fått och finnas ett funktionellt samband med tjänsten. Privata handlingar faller utanför och arbetstagare som utnyttjar sin arbetsgivare ska inte skyddas. En arbetstagare som använder arbetsgivarens el för privat bruk gör det inte för dennes räkning, har troligen inte fått det i uppdrag och att det skulle finnas ett samband med tjänsten ter sig osannolikt. Dessutom är det av utpräglat privat karaktär att ladda sin elbil eller elcykel. Dessa hittills uppräknade skäl talar *mot* att arbetstagarens privata elanvändning ska bedömas enligt inomkontraktuella skadeståndsregler. Vad som talar *för* en inomkontraktuell situation är att handlingar som är beräknliga för arbetsgivaren också faller inom tillämpningsområdet. Det handlar alltså om det i någon mån är förutsebart för arbetsgivaren att arbetstagaren utnyttjar möjligheten att ladda privat elektronik på arbetsplatsen. I förarbetena talas om vad arbetsgivaren av erfarenhet kan förvänta sig att arbetstagarna gör, t.ex går ut och tar en rökpaus. Vad som också talar *för* är arbetsgivarens möjligheter att övervaka och kontrollera vad arbetstagaren gör. Dessa möjligheter torde vara goda när arbetstagaren laddar sin elcykel öppet på arbetsplatsen eller om arbetsgivaren har tillgång till arbetstagarens arbetsrum och användningen därmed är helt synlig för arbetsgivaren.¹⁴⁵

Vid en samlad bedömning får det anses så pass erfarenhetsmässigt vanligt att arbetstagare i likhet med folk i övrigt i allt större utsträckning använder elektroniska produkter lite varsom.¹⁴⁶ Att arbetstagare använder möjligheten att ladda dessa på arbetsplatsen är en naturlig följd därav. Att ladda sin elbil eller elcykel är alltså i skadeståndshänseende att se som ett led i tjänsten och ska därmed bedömas enligt inomkontraktuella skadeståndsregler. Om handlingen anses ha skett i tjänsten ska begränsningsregeln i 4 kap. 1§ tillämpas. Det innebär att det måste föreligga synnerliga skäl för att arbetstagaren ska bli skadeståndsskyldig. Synnerliga skäl kräver att handlingens beskaffenhet beaktas. Att det krävs synnerliga skäl motiveras främst av preventionsaspekten. Det innebär att när det kan ha en förebyggande effekt att ålägga arbetstagaren skadeståndsansvar för ett visst beteende anses det motiverat. Enligt förarbetena kommer en förebyggande effekt i fråga när det rör sig om uppsåtligt eller

¹⁴⁵ Avsnitt 3.5.3.5 i kombination med avsnitt 5.3.3.

¹⁴⁶ Jfr. flygplatser och andra offentliga platser.

grovt vårdslöst beteende från arbetstagarens sida. Att ladda sin elcykel på jobbet är å ena sidan en fullt medveten handling, det vill säga den skulle kunna anses uppsåtliga företagen. Å andra sidan är det tveksamt om arbetstagaren med uppsåt har orsakat arbetsgivaren en kostnad (skada), även om i stort sett varje människa är medveten om att elanvändning kostar pengar.¹⁴⁷

Ett skadeståndsanspråk från arbetsgivarens sida förutsätter att arbetstagaren genom vårdslöst eller uppsåtligt handlande har åsamkat arbetsgivaren skada och att skadan är ett adekvat resultat av handlingen. Huruvida arbetstagaren har varit vårdslös måste ställas mot hur arbetstagaren borde ha handlat. Tänkbart är att arbetstagaren borde ha handlat annorlunda därför att lojalitetsplikten innebär en skyldighet för arbetstagaren att inte använda arbetsgivarens el för privat bruk. Tänkbart är också att det fanns en intern regel på arbetsplatsen som förbjöd privat elanvändning. I båda dessa fall borde arbetstagaren ha handlat annorlunda eftersom det fanns en norm att följa. Handlande i strid men den normen är därför att bedöma som oaktsamt. Den skada som är en följd av arbetstagarens privata elanvändning är av ekonomisk karaktär och saknar samband med person- eller sakskada, det vill säga en *ren* förmögenhetsskada. I inomkontraktuella fall ersätts *ren* förmögenhetsskada på samma sätt som person- och sakskada. Sammantaget, arbetstagaren har varit vårdslös och är ersättningskyldig men begränsningsregeln sätter stopp eftersom det inte kan anses föreligga synnerliga skäl.¹⁴⁸

6.2 Komparativ jämförelse

6.2.1 Gällande rätt i Tyskland

I Tyskland har lagenligheten i att **avskeda** en arbetstagare på grund av privat elanvändning prövats i domstol. Avsked enligt tysk rätt kräver att två rekvisit är uppfyllda. Dels måste arbetstagaren ha företagit en handling som typiskt sett utgör grund för avsked. Dels måste en intresseavvägning inberäknat omständigheterna i det enskilda fallet leda fram till att det inte på något sätt kan krävas att arbetsgivaren förblir bunden av anställningsavtalet.¹⁴⁹

BAG har vid ett antal tillfällen konstaterat att brott mot arbetsgivaren normalt sett utgör grund för avsked. I tysk rätt finns en straffrättslig bestämmelse som liknar det svenska brottet olovlig energiavledning. Som konstaterades i LAG Hamm gör sig arbetstagaren skyldig till detta brott när hen laddar t.ex. sin segway på arbetsplatsen. Den arbetstagare som begår brott gentemot arbetstagaren åsidosätter den *Rücksichtnahmepflicht*, det vill säga hänsynsplikt, som hen är skyldig att iaktta. Denna skyldighet kan översättas till en skyldighet att visa

¹⁴⁷ Avsnitt 3.5.3.4.

¹⁴⁸ Avsnitt 3.5.3.2 – 3.5.3.4.

¹⁴⁹ Avsnitt 4.3.3.

hänsyn och omsorg mot arbetsgivaren. Även om den skada brottet har orsakat är ringa har arbetstagaren ändå missbrukat sitt förtroende. Om arbetsgivarens egendom eller förmögenhet har skadats till följd av brottet är det grund för avsked. Eftersom en intresseavvägning också måste göras är det dock inte säkert att brottet i sig räcker för att kunna avskeda en arbetstagare. Vid en intresseavvägning ska anställningstid och eventuella tidigare anmärkningar, konsekvenserna av brottet, risk för upprepning och arbetstagarens mått av vållande beaktas. Likaså måste även mildare medel ha varit ett otänkbart alternativ för att komma tillrätta med problemet.¹⁵⁰

6.2.2 Komparativ jämförelse

Det objekt som är föremål för jämförelse i den här uppsatsen är arbetsgivarens möjlighet att omedelbart avsluta anställningsförhållandet. I svensk rätt sker detta genom avsked, 18 § LAS, och i tysk rätt genom *außerordentlicher Kündigung*, § 626 BGB. Vid en jämförelse mellan rättssystemen framkommer såväl likheter som skillnader. Av intresseskäl fokuseras framförallt på skillnaderna. I stora drag består likheterna i samma rättsverkan, lagstadgat skriftlighetskrav och krav på högre grad av misskötsamhet från arbetstagarens sida än vid uppsägning.

I såväl svensk som tysk rätt kan ett åsidosättande av en biförpliktelse leda till avsked. Den biförpliktelse som aktualiseras vid privat elanvändning på arbetsplatsen är lojalitetsplikten, på tyska jämförbar med *Rücksichtnahmepflicht*. I tysk rätt är denna princip kodifierad, § 241 Abs. 2 BGB, i svensk rätt okodifierad. En arbetstagare som begår brott mot sin arbetsgivare bryter mot denna skyldighet oavsett om den är kodifierad eller inte. I tysk rätt har det konstaterats att den arbetstagare som använder arbetsgivarens el för privat bruk gör sig skyldig till ett brott, § 248c StGB. Huruvida en arbetstagare enligt svensk rätt gör sig skyldig till olovlig energiavledning enligt 8 kap. 10 § BrB är däremot inte lika självklart. Klart är dock att i såväl svensk som tysk rätt är det inte storleken på skadan som brottet orsakar som står i fokus, utan förtroendespekten.¹⁵¹

Svensk rätt förutsätter att arbetstagaren grovt har åsidosatt en förpliktelse. Tysk rätt förutsätter *wichtiger Grund* och *Unzumutbarkeit*, vilket med reservation kan översättas till "typisk anledning" och "orimlighet". Att det ska föreligga typisk anledning innebär att saksomständigheterna ska vara sådana att de normalt sett utgör grund för avsked. Att det krävs orimlighet innebär att efter en intresseavvägning av omständigheterna i det enskilda fallet ska det vara orimligt att kräva av arbetsgivaren att anställningsförhållandet fortlöper. I tysk rätt görs alltså en prövning i två steg. I svensk rätt innehåller prövningen enligt lagens ordalydelse

¹⁵⁰ Avsnitt 4.2, avsnitt 4.3.3 och avsnitt 4.4.2.

¹⁵¹ Avsnitt 3.3.3 och avsnitt 4.3.3.

inte mer än ett steg. Däremot görs den faktiska bedömningen i flera steg. För det första ska det handla om misskötsel, vilken kan bestå i att arbetstagaren har begått ett brott om än av litet värde mot arbetsgivaren. För det andra ska det ha funnits en medvetenhet hos arbetstagaren att det hen gjorde inte var acceptabelt. För det tredje ska förtroendet för arbetstagaren vara förbrukat.¹⁵²

Vad som konstaterats av andra, näst högsta, tyska arbetsrättsliga instans (LAG) är att en arbetstagare som olovligen laddar en elektronisk produkt på jobbet gör sig skyldig till ett brott och åsidosätter sin lojalitetsplikt, oavsett storleken på skadan. Att begå ett brott är i sig grund för avsked. Vid en intresseavvägning av omständigheterna i övrigt är avsked dock en oproportionerlig påföljd i förhållande till vad arbetstagaren faktiskt har gjort, varför LAG Hamm konstaterade att avskedet var ogiltigt. Att arbetstagaren varit anställd under lång tid utan att det hade förekommit bekymmer hade betydelse.¹⁵³ En arbetstagare som begår ett brott mot sin arbetsgivare skulle även enligt svensk rätt riskera att bli avskedad. Frågan är däremot om det enligt svensk rätt utgör ett brott att olovligen ladda en elektronisk produkt på jobbet. I svensk rätt finns inget klart uttalande i frågan, i varje fall inget auktoritärt. Frågan blir därför om det även utan att vara en straffbar handling kan anses innebära ett grovt åsidosättande av en förpliktelse, t.ex. lojalitetsplikten. Så torde inte vara fallet med hänvisning till vad som konstaterades under avsnitt 6.1.2.

6.3 Principalansvar

Åter till samma exempel som användes under 6.1 fast med ytterligare omständigheter tillkomna. B har återigen varit i farten med sin elcykel. Olyckligtvis började batteriet till elcykeln brinna under laddning och B som var iväg på olika möten hela dagen missade därför när det började lukta rök. Rökskador uppstod och arbetsgivaren tvingades sanera hela kontoret och beställa nya kontorsmöbler. Det är B som har vållat skadan men frågan är om B har vållat skadan i tjänsten och därför kan vältra över ansvaret på X. Med andra ord, har X principalansvar för vad B har orsakat.

Principalansvar förutsätter att ett antal kriterier är uppfyllda. För det första måste B vara arbetstagare i den mening som avses i 3 kap. 1 § SkL. För det andra måste B ha varit vårdslös i någon mening t.ex. ha åsidosatt en handlingsföreskrift eller allmänt bättre vetande. För det tredje måste B ha handlat i tjänsten. Det första kriteriet är oftast relativt oproblematiskt. Föreligger ett anställningsavtal är B arbetstagare i den mening som lagen kräver.¹⁵⁴ Det andra kriteriet, att B ska anses ha handlat vårdslöst, ger upphov till större betänkligheter. För att en

¹⁵² Avsnitt 3.5.2.3 och avsnitt 4.3.3.

¹⁵³ Avsnitt 4.4.2.

¹⁵⁴ Avsnitt 5.3.1.

handling ska vara skadeståndsgrundande krävs att B har handlat tvärtemot vad hen borde gjort. Här finns ett antal parametrar som skulle kunna vägas in. T.ex. skulle kunna hävdas att det är ett alldeles för riskabelt att ladda sin elcykel på jobbet och att det därför inte är förenligt med lojalitetsplikten. Att ändå ladda sin elcykel i ett sådant fall torde vara skadeståndsgrundande. Skulle det finnas en intern föreskrift som förbjuder privat elanvändning men B väljer att trotsa denna, torde B med största sannolikhet också anses ha handlat vårdslöst.¹⁵⁵ Förutom att B ska ha varit vårdslös krävs att hen har varit vårdslös i tjänsten. Vid bedömningen ställs krav på funktionellt samband mellan tjänsten och den skadevållande handlingen. Även om det ligger utanför arbetsuppgifterna att ladda sin elcykel på jobbet finns det enligt förarbetena ett utrymme för att även en sådan handling skulle kunna omfattas. Istället för att det finns ett funktionellt samband ska det röra sig om en handling som är beräknelig för Y och som av erfarenhet förekommer på arbetsplatsen. Det exempel som nämns i förarbetena om B som tar en rökpaus torde vara jämförbar med att ladda sin elcykel. Det rör sig i båda fallen om en handling som saknar samband med arbetsuppgifterna, är av personlig karaktär, sker i anslutning till arbetsplatsen och som innebär risk för skada. Det som skiljer handlingarna åt är själva kostnadsaspekten. Den arbetstagare som tar en rökpaus gör ingen vinst på arbetsgivarens bekostnad till skillnad från den arbetstagare som laddar sin elcykel kostnadsfritt.¹⁵⁶

Om de bedömningsgrunder som redovisats ovan appliceras på exemplet med B är i vart fall två av tre förutsättningar uppfyllda. B är anställd och har vållat skadan av vårdslöshet genom att inte ladda batteriet under uppsikt. Huruvida det har skett i tjänsten är däremot inte lika lätt att fastställa. Handlingens karaktär är som konstaterats privat och det saknas samband med tjänsten. Frågan är därmed vad Y har att räkna med? Borde Y räkna med att B laddar sitt elfordon på jobbet? Även om förekomsten av eldrivna fordon ökar är utbredningen inte lika hög som när det kommer till exempelvis mobiltelefoner. Det torde alltså vara en mer beräknelig händelse för Y att B laddar sin mobiltelefon än att hen laddar sin elcykel. Dessutom har arbetstagare ofta tjänstetelefon som måste laddas, något som gör att gränsen mellan att ladda en privat mobiltelefon och en tjänstetelefon suddas ut. Att arbetsgivaren skulle motsätta sig laddning av privata telefoner på grund av skaderisken framstår som omotiverat med tanke på att arbetsgivaren redan konkludent samtyckt till risken i och med tillhandahållandet av tjänstetelefoner. En annan aspekt att väga in är huruvida Y har kunnat kontrollera att B använder Y:s eluttag för att ladda sina privata elprodukter. Möjligheten till kontroll torde i praktiken vara begränsad när det kommer till handlingar som B utför i privat syfte, återigen med tanke på mängden olika handlingar som hen kan företa och att dessa handlingar företas utöver arbetsuppgifterna. Y:s möjlighet till kontroll torde i detta hänseende

¹⁵⁵ Avsnitt 5.3.2.

¹⁵⁶ Avsnitt 5.3.3.

vara begränsad till utfärdandet av interna föreskrifter och säkerställandet av deras regelefterlevnad. I samband med kontrollaspekten ska även nämnas att dagens moderna arbetsplatser ser annorlunda ut jämfört med förr. Idag arbetar arbetstagare inte enbart vid ett och samma skrivbord under samma väggar som övriga kollegor utan utspritt på tåg, cafeer och hos uppdragsgivare m.fl. Frågan är hur arbetsgivarens möjlighet till kontroll ser ut i dessa fall? Sammanfattningsvis kan sägas att det vore orimligt att ålägga en arbetsgivare ett kontrollansvar som sträcker sig längre än till interna regler och uppföljning av att reglerna efterlevs.

Frågan om arbetsgivarens möjlighet till kontroll berör frågan om gränsdragningen mot det utomkontraktuella skadeståndsansvaret. Om arbetstagaren inte kan anses ha handlat i tjänsten är varken principalansvarreglerna eller begränsningsregeln om arbetstagarens skadeståndsansvar tillämpliga. Frågan har varit föremål för rättslig prövning tidigare, vilket har omnämnts i avsnitt 3.4. De tre rättsfall som beskrivs i avsnittet berör frågan om arbetsgivaren ska tvingas ansvara för arbetstagarens vållande eller inte. I de två första fallen var tredje man skadelidande. I det tredje fallet var arbetsgivaren själv skadelidande. I fallet Speljuristen konstaterade HD att eftersom arbetsgivaren ej känt till och ej kunnat förebygga den skadeståndsgrundande handlingen ansågs arbetstagaren ej ha handlat i tjänsten. I fallet Boutredningsmannen uttalade HD att arbetsgivarens kontrollmöjlighet inte ska tillmätas alltför stor betydelse och lade större vikt än i Speljuristen på den skadelidandes behov av reparation, arbetstagaren ansågs därför ha handlat i tjänsten. Det som skiljer dessa två fall åt är framförallt att i det första fallet hade arbetstagaren vållat skadan genom brott, vilket hen inte gjort i det andra fallet. I ett tredje fall, Personaluthyrningen, ansågs arbetstagaren inte ha handlat i tjänsten. AD konstaterade i Personaluthyrningen att det är viktigt att dra en gräns mot handlingar som arbetstagaren företar som privatperson eller för annan än arbetsgivarens räkning. Vad som antagligen talade för att AD ansåg att principalansvar ej förelåg var att till skillnad från de två första fallen var det inte tal om något tredjemansintresse. Enbart i ett av dessa tre fall ansågs principalansvar föreligga, nämligen i Boutredningsmannen. I Boutredningsmannen förelåg tredjemansintresse men ingen brottslig handling. Således kan sägas att om tredjemansintresse föreligger är principalansvaret något mer långtgående. Om brott föreligger talar det för ett inskränkt principalansvar. I Personaluthyrningen fanns inget tredjemansintresse inblandat utan arbetsgivaren själv var skadelidande. Eftersom arbetstagarna brutit mot sin lojalitetsplikt och därigenom orsakat arbetsgivaren en skada, samtidigt som de handlat för egen räkning och inte för arbetsgivarens, ansåg AD att det inte vore rimligt att arbetstagarna skulle kunna skyddas av begränsningsregeln.

6.4 Proaktiva åtgärder

All typ av verksamhet är förenad med risker. Det är således en naturlig följd att varje verksamhetsansvarig behöver ägna sig åt riskhantering. Att arbetstagare utnyttjar

arbetsgivarens el för privat bruk ger upphov till framförallt två risker. Dels innebär det en kostnad för arbetsgivaren, dels innebär det risk för skada på person och egendom om det skulle börja brinna. Vad det gäller den kostnadsrelaterade risken ska här nämnas två angreppssätt. Antingen kan arbetsgivaren göra ett schablonmässigt avdrag på arbetstagarens lön som ska motsvara de extra elkostnader, vilka är ett resultat av att arbetsgivarens el inte uteslutande används för arbetsgivarens verksamhet. Alternativet är arbetsgivaren väljer att stå för den extra kostnad som arbetstagarens privata elanvändning är förenad med. Anledningen skulle kunna vara att arbetsgivaren vill underlätta för sina anställda, inte vill dividera om "småsummor" och vad gäller elfordon gärna vill uppmuntra till användningen av dessa med tanke på miljöaspekten. När det kommer till att hantera riskerna för brand, vilket kan skada både sak och person, bör arbetsgivaren vara medveten om att det inte finns någon särskild lagstiftning som reglerar ansvaret. PAL är som konstaterats inte tillämplig på annan egendom än konsumentegendom, vilket utesluter arbetsgivarens egendom. Möjligheten att utkräva ansvar för personskador med stöd av PAL finns dock.¹⁵⁷ Arbetsgivaren gör därför klokt i att själv försöka minimera skaderisken och reglera ansvarsfrågan på förhand. Arbetsgivaren har i princip två sätt att göra detta. Ett sätt är att redan i anställningsavtalet skriva in en klausul om att privat elanvändning på arbetsplatsen antingen är förbjuden eller ska ske under vissa kontrollerade former. Anställningsavtalet är ett privaträttsligt avtal med full avtalsfrihet. Ett annat sätt är att utfärda interna regler, policies, om vad som gäller på den enskilda arbetsplatsen.¹⁵⁸ På så sätt kan arbetsgivaren ge uttryck för sin ståndpunkt i och fylla ut arbetstagarens skyldigheter enligt anställningsavtalet. Det är viktigt att policyn är klar och tydlig, innehåller konsekvenser vid överträdelse och att stickprovskontroller görs. Om arbetsgivaren har utfärdat en policy om exempelvis förbud mot att ladda elcyklar på arbetsplatsen, kommer denna policy att underlätta för arbetsgivaren vid en framtida tvist. Skulle arbetstagaren åsidosätta denna policy och det inträffar en skada kan arbetsgivaren hänvisa till en konkret handlingsföreskrift och på så sätt begränsa sitt ansvar för arbetstagarens vållande.¹⁵⁹ För att en policy ska vara gällande i den meningen att det får konsekvenser om den åsidosätts krävs viss regelefterlevnad. Med regelefterlevnad menas att arbetsgivaren inte enbart kan utfärda regler utan att säkerställa att de efterlevs. Bristande regelefterlevnad kommer sannolikt få konsekvenser både för den arbetsgivare som vill häva anställningsavtalet men också undgå principalansvar.¹⁶⁰

¹⁵⁷ Avsnitt 2.6.

¹⁵⁸ Avsnitt 3.3.3.

¹⁵⁹ Avsnitt 3.5.3.4.

¹⁶⁰ Cloetta.

7. Slutsatser

Av analysen i kapitel 6 kan följande konstateras. Frågan om privat elanvändning på arbetsplatsen aktualiserar ett antal rättsliga aspekter. Alltifrån hur el ska kategoriseras egendomsrättsligt till lojalitetspliktens roll i sammanhanget. El är varken fast egendom eller lös sak men däremot med största sannolikhet lös egendom, i varje fall rätten att nyttja el enligt i elavtalet angivna villkor. Lojalitetspliktens grundbultar handlar om att inte skada arbetsgivaren, sätta arbetsgivarens intressen före sina egna och verka för ett gott samarbete. Att ladda sitt elfordon på arbetsgivarens bekostnad utgör principiellt sett ett lojalitetsbrott, vilket i sin tur innebär ett avtalsbrott. Därmed öppnas arbetsgivarens sanktionsmöjligheter upp. Mot bakgrund av ett omfattande anställningsskydd är det dock osannolikt att en arbetstagare kommer att sägas upp, avskedas eller bli skadeståndsskyldig på grund av att ha använt arbetsgivarens el för privat bruk. Om det skulle uppstå en skada till följd av att arbetstagaren har använt privat elektronik på arbetsplatsen skulle detta i de allra flesta fall falla under arbetsgivarens principalansvar. Arbetsgivaren skulle sannolikt inte ha regressrätt gentemot arbetstagaren eftersom begränsningsregeln förutsätter att synnerliga skäl föreligger, vilket inte är fallet. Den arbetsgivare som vill försäkra sig mot onödiga kostnader och skaderisker gör klokt i att utfärda interna handlingsföreskrifter om vad som gäller på den aktuella arbetsplatsen.

Källor och litteratur

Offentligt tryck

Prop. 1972:5 med förslag till skadeståndslag m.m.

Prop. 1973:129 med förslag till ny anställningsskyddslag m.m.

Prop. 1996/97:136 med förslag till ny ellag.

Prop. 1989/90:89 med förslag till ny konsumenttjänstlag.

Prop. 1990/91:197 om produktskadslag.

NJA II 1966.

Ds. 2002:56 Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv.

Ds. 2017:44 Elmarknadslag.

Lagkommentarer

Bengtsson, B & Strömbäck, E, *Skadeståndslagen: en kommentar*, 6e uppl, 2018.

Friberg, S, Brottsbalken (1962:700) 8 kap. 10 §, Lexino 2012-07-02. [https://pro-karnovgroup-se](https://pro-karnovgroup.se).

Friberg, S, Brottsbalken (1962:700) 10 kap. 7 §, Lexino 2012-07-02. <https://pro-karnovgroup-se>.

Herre, J & Ramberg, J, *Köplagen – en kommentar*, 2a uppl, Norstedts Juridik 2013.

Müller-Glöge, R, Preis, U & Schmidt, I, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 14e uppl, C.H. Beck München 2014.

Avgöranden i HD

NJA 2000 s. 380 (Speljuristen).

NJA 2000 s. 639 (Boutredningsmannen).

Avgöranden i HovR

T 5416-04 (Stävrullen).

B 7409-18 (Grannen).

Avgöranden i TR

T 9828-18.

Avgöranden i AD

AD 1994 nr. 79 (Tystnadsplikt).

AD 1997 nr. 38 (Postförskottet).

AD 1998 nr. 80 (Personaluthyrningen).

AD 2006 nr. 22 (Cloetta).

AD 2013 nr. 89 (Stora Enso).

Avgöranden i LAG

LAG Hamm, dom från 02.09.2010 – 16 Sa 260/10.

LAG Hessen, dom från 25.09.2014 – 19 Sa 546/14.

Avgöranden i ArbG

AG Rheine, dom från 31.03.2009 – 2 Ca 1171/08.

Utländska tidskrifter

Howald, B, *Kündigung bei privater Nutzung von Handy und Internet*, öAT 2014 s. 49-52.

Litteratur

Bengtsson, B, Ullman, H & Unger, S, *Allehanda om skadestånd i avtalsförhållanden*, 2a uppl, Jure Förlag AB 2013.

Bogdan, M, *Komparativ rättskunskap*, 2a uppl, Norstedts Juridik 2003.

Glavå, M & Hansson, M, *Arbetsrätt*, 3e uppl, Studentlitteratur 2016.

Hellner, J & Radetzki, M, *Skadeståndsrätt*, 10e uppl, Norstedts Juridik 2018.

Hellner, J & Radetzki, M, *Skadeståndsrätten: en introduktion*, 4e uppl, Norstedts Juridik 2014.

Isekog, T, *Personaljuridik*, 31a uppl, Norstedts Juridik 2018.

Junker, A, *Grundkurs Arbeitsrecht*, 17e uppl, C.H. Beck München 2018.

Kaldal, A & Sjöberg, G, *Vetenskapskrav på uppsatser i rättsvetenskap: handfasta tips*, Elanders 2018.

Kamanabrou, S, *Arbeitsrecht*, 1a uppl, Mohr Siebeck Tübingen 2017.

Kleineman, J, *Rättsdogmatisk metod. I: Nääv, M & Zamboni, M, Juridisk metodlära*, 2a uppl, Studentlitteratur 2018.

Källström & Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 4e uppl, Iustus Förlag AB, 2016.

Malmström, Å & Ramberg, C, *Civilrätt*, 25e uppl, Liber 2018.

Munukka, Jori, *Kontraktuell lojalitetsplikt*, 1a uppl, Jure Förlag AB 2007.

Radetzki, M, *Praktisk skadeståndsbedömning*, 3e uppl, Studentlitteratur AB 2014.

Schmidt, F, *Tjänsteavtalet*, 1a uppl, P.A. Norstedt & Söners Förlag 1968.

Schön, C, *Juridisk ordlista – svensk-tysk*, 1a uppl, Norstedts Juridik 2006.

Sigeman, T, *Arbetsstagarens skadeståndsansvar*, I: Numhauser-Henning, A, *Normativa perspektiv - Festskrift till Anna Christensen*, 1a uppl, Juristförlaget i Lund 2000.

Sigeman, T & Sjödin, E, *Arbetsrätten – en översikt*, 7e uppl, Wolters Kluwer Sverige AB.

Valguarnera, F, *Komparativ juridisk metod. I: Nääv, M & Zamboni, M, Juridisk metodlära*, 2a uppl, Studentlitteratur 2018.

Statistik

Trafikanalys & SCB, *Fordon i län och kommuner*, 19/2 2019.

Trafikanalys & SCB, *Fordonsstatistik*, februari 2019.

Internetkällor

Andersson, J, *Räddningstjänsten varnar: ladda din elcykel under uppsikt*, Sveriges Television 31/10 2018 (Hämtad: 26/11 2018), <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/skane/raddningstjansten-varnar-ladda-din-elcykel-under-uppsikt>.

Bundesarbeitsgericht, *Leichte Sprache*, Hämtad: 16/3 2019, <https://www.bundesarbeitsgericht.de/leichtesprache/willkommen.html>.

Elmarknadsinspektionen, *Fakta om elavtal*, 23/1 2018 (Hämtad: 2/1 2019), <https://www.ei.se/sv/Elpriskollen/Sa-har-fungerar-elpriskollen/>.

Gustafsson, K, *17 frågor och svar när du köper elcykel*, Aftonbladet, 27/9 2017 (Hämtad: 2/1 2019) <https://www.aftonbladet.se/minekonomi/a/E63IK/17-fragor-och-svar-nar-du-koper-elcykel>.

Gustafsson, K & Karlsson, I, *Johannas hus brann ner - Elsäkerhetsverket ser risker med elbilsladdning*, Sveriges Television, senast uppdaterad 9/1 2019 (Hämtad: 10/1 2019), <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/varmland/elsakerhetsverket-varnar-for-laddarna-till-elbilar>.

Ims, A, *Elcykeln hjälper i uppforsbacken*, Mitt i, 2/12 2016 (Hämtad: 2/1 2019) <https://mitti.se/nyheter/elcykeln-hjalper-i-uppforsbacken/>.

Lindholm, K, *Elanvändning*, Energiföretagen, 3/12 2018 (Hämtad: 28/12 2018) <https://www.energiforetagen.se/sa-fungerar-det/elsystemet/energibranschen-viktig-for-svensk-ekonomi/elanvandning/>.

Lejestränd, A, *Elfordon*, Energiföretagen, 3/12 2018 (Hämtad: 2/1 2019), <https://www.energiforetagen.se/sa-fungerar-det/elsystemet/elektrifiering/elfordon/>.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, *Kända bränder i hoverboards*, senast uppdaterad 19/8 2018 (Hämtad: 10/1 2019), <https://www.msb.se/sv/Om-MSB/Nyheter-och-press/Nyheter/Nyheter---Statistik/Kanda-brander-i-hoverboards/>.

Nationalencyklopedin, *Energiprincipen*, (Hämtad: 2/1 2019), <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/energiprincipen>.

Nationalencyklopedin, *Elskada*, (Hämtad: 8/1 2018), <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/elskada>.

Naturvårdsverket, *Elavfallet ökar*, senast uppdaterad 15/10 2018 (Hämtad: 7/1 2019),
<https://www.naturvardsverket.se/Miljoarbete-i-samhallet/Miljoarbete-i-Sverige/Uppdelat-efter-omrade/Avfall/Elektronik/>.

Schäfer B, B, *Elcykel började brinna - utan att vara på laddning*, Sveriges Television, senast uppdaterad 5/12 2018 (Hämtad: 13/2 2019),
<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/jamtland/elcykel-borjade-brinna-utan-att-vara-pa-laddning>.

Svenska kraftnät, *Drift och marknad*, 4/7 2017 (Hämtad: 11/11 2018),
<https://www.svk.se/drift-av-stamnatet/drift-och-marknad/>.

Wladis, A, Ny statistik från cykelbranschen: över 100 000 sålda elcyklar i Sverige, Svensk Cykling, 2/10 2018 (Hämtad: 2/1 2019), <http://svenskykling.se/2018/10/02/ny-statistik-fran-cykelbranschen-over-100-000-elcyklar-salda-i-sverige/>.