

Tolkning och tillämpning av taleförbudet i TFA – är skyddet för arbetstagaren i egenskap av svagare part tillfredsställande?

av Johanna Holmlund



Johanna Holmlund
info@jeppe.se

En starkt bidragande orsak till uppkomsten av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) var att göra skadeståndsprocesser onödiga. Därför utgick ersättning enligt TFA utan att arbetsgivarens vållande behövde styrkas. I gengäld avstod arbetstagarsidan från möjligheten att föra skadeståndstalan mot arbetsgivaren. En anledning till att arbetsgivar- sidan ville undvika skadeståndsprocesser var de negativa PR-effekter dessa ofta medförde. Genom att TFA saknade krav på vållande- bevisning och på grund av taleförbudet kunde resurserna satsas på ersättningarna istället för utrednings- och rättegångskostnader.¹ Frågan är nu vilken verkan taleförbudet har för den anställde.

Rent allmänt kan sägas att TFA genomgående är ett uttryck för en strävan att hålla administrationskostnaderna nere genom lätthanterliga schabloner för skaderegleringen.² Schablonerna var vid tidpunkten för uppkomsten av TFA så utformade att de med sannolikhet täckte vad som kunde komma ifråga vid en prövning enligt skadeståndslagen.³ Idag har möjligheterna till ersättning enligt TFA gradvis försämrats och i vissa fall kan ersättningen som utgår ur TFA vara lägre än ersättningen som skulle ha utgått med stöd av skadeståndslagen (SkL) om vållande hade kunnat styrkas.⁴

Taleförbudet i 35 § i TFA-villkoren innebär att anställd inte får föra skadeståndstalan på grund av arbetsskada mot arbetsgivare som tecknat TFA.⁵ TFA träder alltså istället för

SkL och den anställde kan inte väcka skadeståndstalan även om en sådan talan skulle kunna leda till bättre ersättning. Detta har i sin tur aktualiserat frågan om taleförbudets verkningar för den anställde.

TFA:s dualistiska karaktär

I vilken utsträckning arbetsgivaren kan friskriva sig från det ersättningsansvar som åvilar denne såsom huvudansvarig för arbetsmiljön är omtvistat.⁶ Försäkringsvillkoren för TFA fastställs efter överläggningar mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK (ett motsvarande försäkringsskydd finns även på det kom-

Artikeln är ett sammandrag av Johanna Holmlunds examensarbete med praktik vid Uppsala Universitet, arbetsrätt, avtalsrätt 20 poäng, Ht 2006. Handledare: Ronnie Eklund, professor i civilrätt.

munala- och landstingskommunala området, TFA-KL). AFA:s styrelse måste formellt godkänna villkoren. Förhandlingsresultatet ges formen av ett kollektivavtal och de gemensamma försäkringsvillkoren för AFA-försäkringarna gäller som kollektivavtal mellan förbunden.⁷

Victorin framför åsikten att de avtalsförhållanden som uppstår med ovannämnda konstruktion inte är helt okomplicerade. Eftersom försäkringsvillkoren bestäms genom kollektivavtal mellan förbundsparterna på ömse sidor är tanken att kollektivavtalsrättslig bundenhet skall gälla, åtminstone mellan förbundsparterna och för arbetsgivarna. Enligt Victorin kan försäkringsavtalet däremot inte anses utgöra ett kollektivavtal i förhållandet mellan AFA och den försäkrade arbetstagaren eftersom det inte finns något anställningsförhållande dem emellan. Inte heller mellan AFA och arbetsgivaren som tecknat försäkringen råder något formellt kollektivavtalsförhållande.⁸

Även Dillén tar upp avtalskonstruktionens komplexitet och skriver att den dualistiska karaktären hos TFA:s bestämmelser påverkar sättet för deras tolkning. Han menar att det å ena sidan kan vara motiverat att göra en tolkning med utgångspunkt från det försäkringsavtal som slutits mellan AFA och arbetsgivaren och avtalets partsförhållanden, d.v.s. ett avtals- eller *försäkringsrättsligt perspektiv* där försäkringsvillkoren ses som ett avtal mellan försäkringsgivaren och försäkringstagaren. Å andra sidan kan det faktum att försäkringsbestämmelserna gäller som kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK tala för att gängse *tolkningsregler för kollektivavtal* borde gälla. I så fall anläggs ett *arbetsrättsligt perspektiv*. Problemet kan sammanfattas med frågan om TFA-villkoren bör tolkas som standardavtal på försäkringsområdet i allmänhet eller enligt kollektivavtalsrättsliga normer?⁹ Vilken av tolkningsmöjligheterna som används blir avgörande för vilket inflytande arbetstagaren skall ha vid en tvist

om försäkringsvillkoren. Detta inflytande blir allmänt sett mindre med ett arbetsrättsligt perspektiv än med ett försäkringsavtalsrättsligt perspektiv.¹⁰

Innebörden av ett arbetsrättsligt perspektiv och argument härför

Dillén påpekar att det är högst troligt att arbetsmarknadsparterna vid träffandet av TFA-överenskommelsen tänkt sig att kollektivavtalsrättsliga tolkningsdata skall gälla även vid försäkringsfallsregleringen. Detta skulle innebära att den tolkning som Svenskt Näringsliv, LO och PTK enas om inför AFA:s bedömning av ett skadefall skall vara utslagsgivande även om tolkningen skulle motsägas av villkors-textens lydelse. Principen om parternas rätt att tolka sitt avtal har utbildats i rättspraxis.¹¹ Vid en arbetsrättslig tolkning får hänsyn som restriktiv tolkning av ansvarsfriskrivningsklausuler stå tillbaka för parternas rätt att tolka sitt kollektivavtal.¹² Victorin beskriver det arbetsrättsliga perspektivet som att den enskildes inflytande över försäkringsvillkoren blir begränsat till fall där de avtalslutande parterna inte är överens om tolkningen. Även utrymmet för konsumentsynpunkter minskar eftersom man ser det som att arbetstagaren fått sina intressen tillvaratagna av sin organisation i avtalsförhandlingarna. Med ett arbetsrättsligt perspektiv kan kraven på att partsavsikten skall ha kommit till uttryck i försäkringsvillkoren minskas.¹³

Det främsta argumentet för en arbetsrättslig tolkning av TFA är, som jag uppfattat det, antagandet att de anställdas intresse tillvaratas i tillräcklig utsträckning genom arbetsmarknadens parter.¹⁴ Detta argument framförs av HD i NJA 1981 s. 1205¹⁵, där domstolen även konstaterar att försäkringsvillkoren får anses ingå i arbetstagarens anställningsvillkor och att i första hand måste arbetsrättsliga principer läggas till grund för bedömningen.

Innebörden av ett försäkrings- avtalsrättsligt perspektiv och argument härför

Roos har kritiserat HD:s domskäl i NJA 1981 s. 1205. Han skriver att HD misslyckas med att övertyga läsaren om att organisationerna beaktar försäkringstagarens intresse av rättsäkerhet framför organisationsintressen av annat slag. Särkilt talet om intressebalans klingar enligt Roos ihålligt. ”Att en balans uppnås mellan två organisationer på försäkringsgivarsidan innebär ju inte någon balans sett från försäkringstagarståndpunkt.”¹⁶ I sin kritik av remissvar i ett lagstiftningsärende anför Roos att det som AFA m. fl. remissinstanser bortser från är ”att det faktiskt inte är kollektivavtalstvister det gäller utan tvister mellan försäkringsbolag och försäkrad.”¹⁷

För att undvika oklarhet och komplexitet menar Dufwa att det är angeläget att den värdefulla fasthet som kan vara förbunden med den traditionella regelbildningen inte riskerar att gå förlorad under ”kollektivismens tryck”. Det som ses som ett uttryck för vad arbetsmarknadsparterna bedömt vara en ”generellt sett lämplig lösning” vid försäkringsvillkorstillämpning kan variera från dag till dag. Enligt Dufwa måste det kollektivistiska synsättets egentliga berättigande på området sättas i fråga för att undvika godtycke.¹⁸

Tillämpligheten av 36 § avtalslagen

Enligt 36 § AvtL får avtalsvillkor jämkas eller lämnas utan avseende om villkoret är oskäligt med hänsyn till bl.a. avtalets innehåll, omständigheterna vid avtalets tillkomst och omständigheterna i övrigt. Om villkoret har så stor betydelse för avtalet att det inte skäligen kan krävas att avtalet i övrigt skall gälla oförändrat finns en möjlighet att jämka andra delar av avtalet eller att lämna avtalet i sin helhet utan avseende. Enligt andra stycket skall vid paragrafens tillämpning särskild hänsyn tas till behovet av skydd för den som i

egenskap av konsument eller i övrigt befinner sig i en underlägsen ställning i avtalsförhållandet.

När paragrafen tillämpas skall en helhetsbedömning göras där man bl.a. beaktar om den part som påstår att avtalsvillkoret är oskäligt har fått fördelar i övrigt som uppväger nackdelen av det klandrade avtalsvillkoret.¹⁹ I propositionen till den nya försäkringsavtalslagen uttalar regeringen att 36 § AvtL bör kunna användas på kollektivavtalade försäkringsvillkor varför man anser att någon särskild jämningsregel inte behövs.²⁰ Idag verkar det alltså inte råda någon tvekan om att allmänna avtalsrättsliga regler som 36 § AvtL anses vara tillämpliga på TFA-villkoren, även om det kan diskuteras om arbetstagaren befinner sig i en ”underlägsen ställning”. HD har i ett rättsfall från 1994 använt sig av 36 § AvtL på villkor i kollektivavtalad försäkring.²¹

Fallet rörde ett försäkringsvillkor i TGL varigenom KFA hade förbehållit sig rätten att ensamt avgöra om den av försäkringstagaren åberopade bevisningen var tillräcklig. HD upprepar i fallet det som domstolen konstaterade redan i NJA 1981 s. 1205, nämligen att försäkringstagarnas bundenhet av försäkringsvillkoren i första hand måste bedömas med ledning av arbetsrättsliga principer. Det förhållandet att försäkringsvillkoren har förhandlats fram av jämbördiga parter på arbetsmarknaden och måste antas vara ett uttryck för vad parterna bedömt vara en generellt sett lämplig lösning får enligt HD betydelse vid tillämpningen av villkoren. HD går därefter in och behandlar försäkringsvillkoret med utgångspunkt i 36 § AvtL. Genom att KFA har förbehållit sig rätten att ensamt avgöra om den åberopade bevisningen är tillräcklig utestängs, enligt HD, förmånstagaren helt från möjligheten att få bevisningen prövad i rättslig ordning. En så långtgående inskränkning i rätten till rättslig prövning anser HD inte vara godtagbar, trots att villkoret förhandlats fram av jämbördiga parter i det gemensamma syftet att åstadkomma en så snabb, enkel och

billig reglering av försäkringsfallen som möjligt. Trots att de arbetsrättsliga principerna betonats så starkt i inledningen väljer HD att lämna det aktuella försäkringsvillkoret utan avseende med stöd av 36 § AvtL.

Särskilt om tolkning av standardförsäkringsavtal

TFA-försäkringsavtalet har slutits mellan arbetsgivaren och AFA men försäkringen tecknas för arbetstagarens räkning och det är arbetstagaren eller dennes efterlevande som vid skadefall blir direkt berättigade gentemot försäkringsgivaren. Med hänsyn härtill skriver Dillén att försäkringsgivaren och arbetstagaren framstår som de reella parterna i avtalsförhållandet.²² Jag håller med om denna ståndpunkt och menar att de regler som i allmänhet gäller för tolkning av standardförsäkringsavtal blir tillämpliga på ”avtalet” mellan försäkringsgivaren (AFA) och arbetstagaren. Den skadelidande har, enligt Dillén, ett befogat anspråk på att försäkringsvillkoren tolkas och tillämpas i enlighet med god försäkringspraxis.²³

I konsumentrelationer ställs generellt sett högre krav på att näringsidkaren klargör avtalsvillkorens innebörd än i andra fall.²⁴ Med ett försäkringsrättsligt perspektiv på TFA-villkoren ligger det, enligt Victorin, nära till hands att uppfatta försäkringsvillkoren som ett massavtal och att därpå anlägga konsumentsynpunkter eller i övrigt synpunkter som tjänar som skydd för den svagare parten.²⁵

Adlercreutz beskriver tolkningen av standardavtal som att man först försöker fastställa en objektiv tydning av standardavtalet där hänsyn bl.a. tas till syftet och vad som framstår som en rimlig lösning. Därefter undersöks om det kan finnas skäl att frångå den fastställda innebörden med hänsyn till individuella fakta. Så kan vara fallet om en individuell part, särskilt om denne är konsument eller inte tillhör branschen, med fog uppfattat avtalets innebörd på annat sätt. Häri ligger en viktig skillnad jämfört med tolkning av kol-

lektivavtal, som också räknas som standardavtal. Vid tolkning av kollektivavtal blir de avtalslutande organisationernas partsavsikt bindande för alla medlemmar, *även om medlemmen skulle kunna påvisa stöd för annan tolkning i avtalets lydelse.*²⁶

En viktig regel inom försäkringsavtalstolkning är *oklarhetsregeln*. Denna innebär, enligt Hellner, att om en formulering är oklar genom att den ger upphov till tvekan i sådana typfall som försäkringsgivaren rimligen bort förutse bör oklarheten gå ut över försäkringsgivaren. Förutom tydligheten bör man enligt Hellner bl.a. ta hänsyn till klausulens syfte, försäkringens och kundkretsens art, traditioner i fråga om formulering samt vad som sakligt sett är en förnuftig och rimlig reglering med hänsyn till lagstiftningens egna värderingar.²⁷

Okklarhetsregeln anses ha sitt typiska tillämpningsområde vid standardavtal som formulerats av ena parten eller dennes intresseorganisation utan samråd med den andre parten eller företrädare för denne. Ordinära försäkringsavtal hör till denna kategori.²⁸ TFA däremot har ju framförhandlats av intresseorganisationer på båda sidor så på detta sätt skiljer TFA sig från ett ordinärt försäkringsavtal. Victorin menar att det inom kollektivavtal eller vid tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare som rör innebörden av kollektivavtal inte finns något utrymme för en oklarhetsregel. Eftersom kollektivavtalsförsäkringar hamnar mellan försäkringsavtal och kollektivavtal kan man dock, enligt Victorin, tycka att försäkringstagaren, med sitt begränsade inflytande och sakkunskap, inte skall bli lidande vid en eventuell oklarhet.²⁹

Situationer där taleförbudets giltighet kan ifrågasättas

En skadelidande som själv är bunden av kollektivavtal borde, som jag uppfattat saken, i allmänhet vara bunden av taleförbudet. Det

finns dock situationer som motiverar ett undantag från huvudregeln. T.ex. kan avtals-tolkningsregler som oklarhetsregeln leda till att taleförbudet inte upprätthålls på grund av villkorstextens utformning eller så kan villkoret jämkas med stöd av 36 § AvtL. Hellner tar upp några andra situationer där ett undantag kan vara motiverat.³⁰ Exempel på situationer där den anställde enligt Hellner inte borde vara bunden av taleförbudet är:

- när rätten till ersättning ur TFA har preskriberats innan den skadelidande haft möjlighet att anställa skadeståndstalan,
- när arbetstagaren har rätt till skadestånd enligt tvingande regler, t.ex. rätten till ersättning enligt 15 kap. Sjölagen för lastbilschaufförer som skadas ombord på fartyg,
- när en arbetstagare fått rätt till ersättning ur TFA genom att dennes arbetsgivare har tecknat försäkringen utan vare sig kollektivavtal eller avtal med arbetstagaren.

Eftersom förbudet mot skadeståndstalan fungerar som en ansvarsfriskrivning för arbetsgivare kan man enligt Hellner även ifrågasätta om det är giltigt vid grov vårdslöshet eller uppsåt hos arbetsgivaren.³¹ Nedan behandlas mer ingående två andra situationer där taleförbudets giltighet har ifrågasatts.

När arbetstagare inte längre är ”anställd”?

I AD 1988 nr 137 uppstod frågan vad som gäller när en anställd (B) som omfattas av TFA drabbas av arbetssjukdom som godkänns som arbetsskada, säger upp sig och yrkar ersättning för förlorad arbetsinkomst som hänför sig till tiden efter uppsägningen. I taleförbudstexten står det ju att ”anställd” ej får väcka skadeståndstalan och B är inte längre anställd. AD betonar i fallet att B:s skada i enlighet med hennes eget påstående inträffade under anställningstiden som en direkt följd av arbetsledningens uppträdande mot henne. Enligt AD:s mening råder det inte någon tvekan om att de försäkringsvillkor

som var bindande som kollektivavtal för B under anställningstiden skall gälla beträffande ett försäkringsfall som inträffade under denna tid. Motiveringen är att övergångsbestämmelserna till TFA anger tidpunkten för försäkringsfallet som avgörande för reglernas ikraftträdande och att flera föreskrifter i TFA är direkt tillämpliga även efter anställningen har upphört. En sådan föreskrift är efterskyddet som innebär att den som drabbas av sjukdom till följd av skadlig inverkan i sitt arbete i princip har rätt till ersättning även om anställningen har upphört när sjukdomen visar sig. AD drar slutsatsen att TFA:s regelsystem inte skall tillämpas enbart inom ramen för bestående anställningsförhållanden. 35 § måste ses som en integrerad del av försäkringsvillkoren och kan inte tolkas på något annat sätt än de övriga föreskrifterna i villkoren. Att man i 35 § valt uttrycket ”anställd” kan enligt AD inte leda till någon annan bedömning. Någon jämkning med stöd av 36 § AvtL blir inte heller aktuell.

På grund av efterskyddet³² hade B omfattats av TFA – skyddet även om skadan inträffat *efter* hon slutat anställningen. Att AD mot denna bakgrund menar att B är bunden av taleförbudet när skadan inträffat *under* anställningen är kanske inte så konstigt, även om det är svårt att tolka in någon som slutat sin anställning i ordet ”anställd”. Den arbetsrättsliga hänsynen till parternas dispositionsrätt kan vara orsaken till att AD låter en systematisk tolkning av avtalet gå före ordalydelsen i villkorstexten. Om försäkringsavtalsrättsliga tolkningsregler som oklarhetsregeln och restriktiv tolkning av friskrivningsklausuler hade tillmätts större betydelse kanske utgången hade blivit en annan.

När den skadevållande svarar på annan grund än arbetsgivarställning

Situationen att någon svarar på annan grund än arbetsgivarställning aktualiserades nyligen i ett mål vid Karlstads tingsrätt mellan käranden C och svaranden H.³³

C hade en blomsteraffär och hon halkade och skadade sig på trottoaren utanför affären. Efter att ha konstaterat att H svarade för trottoarens skick i egenskap av hyresvärd övergår tingsrätten till att pröva frågan om villkoren i TFA hindrade C att föra talan mot H eftersom både C och H hade avtal om TFA. Tingsrätten konstaterar att parternas respektive avtal om TFA saknar samband med hyresförhållandet och parternas inbördes förhållande i övrigt. Med hänsyn härtill finner rätten att villkoren i TFA inte kan ges sådan innebörd att C är förhindrad att föra skadeståndstalan mot H.

I den tidigare lydelsen av taleförbudet angavs att anställd inte fick föra skadeståndstalan mot *arbetsgivare* som tecknat försäkringsavtal om TFA eller mot anställd eller annan som omfattas av TFA.³⁴ Taleförbudet har idag formulerats som att anställd ej får föra skadeståndstalan mot *juridisk person* som tecknat försäkringsavtal om TFA eller mot arbetsgivare, anställd eller annan som omfattas av TFA. Den tidigare formuleringen ledde till en del tolkningsproblem. Enligt LO var tanken bakom den gamla formuleringen att en anställd som skadats på en sammansatt arbetsplats skulle ersättas från den egna arbetsgivarens försäkring även om en annan arbetsgivare som var verksam på arbetsplatsen utan att stå i anställningsförhållande till den skadelidande vållat skadan. Tanken var däremot aldrig varit att en företagare genom att teckna försäkringen skulle kunna gardera sig mot skadeståndsanspråk som riktas mot denne i annan egenskap än arbetsgivare. SAF delade dock inte denna uppfattning och för att i framtiden undvika de tolkningsproblem som begreppet ”arbetsgivare” givit upphov till intogs i den nya texten ett generellt förbud mot att föra talan mot *juridisk person* som tecknat avtal om TFA. I en protokollsanteckning som gjordes vid förhandlingarna om dåvarande 37 § i TFA-villkoren anmärktes att taleförbudet inte gäller när skadan orsakats av handling eller underlåtelse som är att hänföra till sådan verksamhet som inte omfattas av TFA. Enligt

Dillén kvarstår därför alltså det tolkningsproblem man försökte undvika med formuleringen *juridisk person*. Dillén understryker angelägenheten av att kollektivavtalsrättsliga överenskommelser som påverkar de försäkrades rätt i inskränkande riktning kommer till klart uttryck i försäkringsavtalen.³⁵

Avslutande diskussion och slutsatser

Den flexibilitet som finns i systemet med kollektivavtalad försäkring gör att det finns utrymme för kompromisslösningar varigenom orättvisa tillämpningar av försäkringsvillkoren i stor utsträckning kan undvikas. Detta leder till att tillämpningen av försäkringsvillkoren i stort verkar fungera smidigt med det övergripande syftet att hålla parterna nöjda. Även om detta ofta kan vara en fördel finns det situationer där det är till nackdel för den enskilde arbetstagaren.

Jag anser att det kan finnas skäl att se de avtalslutande arbetsmarknadsparterna och försäkringsbolaget som en enhet som får stå risken för oklarheter i försäkringsvillkoren eftersom det är de som utformat villkoren utan inverkan av den enskilde arbetstagaren.³⁶ Denne har visserligen ett fackförbund som förhandlar för sin räkning men jag undrar om det inte är möjligt att fackförbundet kan ha olika saker på agendan och att det därmed inte är säkert att arbetstagarens intresse i alla hänseenden tillvaratas. I sammanhanget kan nämnas att det finns gott om skyddslagstiftning även på områden där arbetstagaren har ett fackförbund som företrädare. Delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen är tvingande³⁷ och här har man alltså inte ansett att det räcker att fackförbundet tillvaratar arbetstagarens intresse.

De problem som TFA-systemet och tolkningen av taleförbudet ger upphov till handlar sammanfattningsvis om ifall den enskildes intressen kan anses tillräckligt tillgodosedda

genom facket medverkan. Antagandet att så är fallet sätter vissa rättssäkerhetsaspekter och konsumentskydd ur spel.

Försäkringskonstruktionen underlättar för både arbetstagar- och arbetsgivarsidan och det är viktigt att det system som arbetsmarknadens parter byggt upp respekteras. Som Strömbäck påpekar så har en avtalad försäkring som TFA avsevärda positiva effekter i jämförelse med lagstiftat skadeståndsansvar, men den saknar lagens stabilare grund.³⁸ Då är det bra att kunna luta sig mot oklarhetsregeln, restriktiv tolkning av friskrivningsklausuler och 36 § AvtL för att ge arbetstagaren ett stabilare skydd. Om t.ex. regeln om restriktiv tillämpning av friskrivningsklausuler vägde tyngre skulle parterna som utformar försäkringsvillkoren även få ett incitament att utforma ännu tydligare villkorstexter.

Det borde ligga i arbetsmarknadsparternas intresse att TFA-systemet anses ge ett fullgott skydd för arbetstagaren i egenskap av svagare part. Om detta skydd kan ifrågasättas hotas systemets legitimitet och krav på en utökad skyddslagstiftning kan framföras. Med tanke på de fördelar TFA-systemet innebär för både arbetsgivare och arbetstagare skulle en sådan utveckling vara beklaglig. Med fler skyddsregler blir det lättare att acceptera att ett så viktigt samhällsintresse som ersättning vid arbetsskada regleras genom avtal mellan intresseorganisationer och inte genom lagstiftning.

Tack

Jag vill slutligen rikta ett tack till min handledare Ronnie Eklund samt till Lars Baltzari på AFA och Erland Strömbäck för värdefulla synpunkter.

Noter

¹ Strömbäck s. 255, 258 f.

² Roos, Ersättningsrätt och Ersättningsssystem s. 77.

³ Strömbäck s. 258.

⁴ Se t.ex. 4, 6, 7, 8, 10, och 34 §§ i TFA-villkoren.

⁵ Taleförbudet lyder: Anställd får ej föra skadeståndstalan – med anledning av personskada som utgör arbetsskada – mot juridisk person som tecknat försäkringsavtal om TFA eller TFA-KL eller omfattas av PSA. Anställd får ej heller föra sådan skadeståndstalan mot arbetsgivare, anställd eller annan som omfattas av TFA, TFA-KL eller PSA. Vad ovan sagts gäller ej beträffande talan om ersättning för inkomstförlust enligt skadeståndslagen vid färdolycksfall.

⁶ Dillén s. 21.

⁷ Victorin s. 764 f, gemensamma villkor för AFA- och SAF-LO försäkringarna 17 § samt 18 § 1 och 4 st.

⁸ Victorin s. 765 ff.

⁹ Dillén s. 110 f, Victorin s. 779.

¹⁰ Victorin s. 779.

¹¹ Dillén s. 111, se AD 1962 nr 29 samt Adlercreutz, Svensk Arbetsrätt s. 58 f

¹² SOU 1975:1 s. 593.

¹³ Victorin s. 779.

¹⁴ Se även resonemanget i prop. 2003/04:150 s. 343 ff.

¹⁵ Fallet rörde TGL men jag menar att samma synpunkter kan anläggas på TFA. Den anställde kan i båda fallen varken välja eller välja bort försäkringen eller enskilt påverka innehållet i försäkringsvillkoren som bestäms genom centrala överenskommelser mellan parterna.

¹⁶ Roos, Behöver det lagstiftas om kollektivavtalad försäkring s. 288, se även Dufwa s. 421 f.

¹⁷ Roos, Behöver det lagstiftas om kollektivavtalad försäkring s. 290. Även om Roos kritik rörde lämpligheten av skiljenämndsörfarandet i TGL och inte taleförbudet i TFA anser jag att samma synpunkter kan anläggas på tolkningen av TFA-villkoren.

¹⁸ Dufwa s. 424.

¹⁹ Prop 1975/76:81 s. 118.

²⁰ Prop. 2003/04:150 s. 346.

²¹ NJA 1994 s. 712. Endast i fall nr III tillämpades 36 § AvtL varför det är detta fall som behandlas här.

²² Dillén s. 83.

²³ Dillén s. 112.

²⁴ Lehrberg s. 155.

²⁵ Victorin s. 779.

²⁶ Adlercreutz, Avtalsrätt II s. 58 f. Se även Ramberg s. 114 f.

- ²⁷ Hellner, Försäkringsrätt s. 72 f. Jfr Bengtsson s. 84 som verkar ha en något vidare definition.
- ²⁸ Bengtsson s. 84. Se även Lehrberg s. 142 f.
- ²⁹ Se Victorin s. 781 f för en fullständig redogörelse för hans argumentation som kritiserar av Dufwa s. 417 f.
- ³⁰ Se Hellner, Johansson s. 301 f.
- ³¹ Hellner, Johansson s. 301. Se prop 1975/76:81 s. 144 samt Dillén s. 56. I Svea Hovrätts dom 1999-10-08 mål nr T 1170-99 tar domstolen ställning till om en jämkning med stöd av 36 § AvtL är möjlig om arbetsgivaren har varit vårdslös. Domstolen konstaterar att det i vart fall måste röra sig om en försummelse av särskilt kvalificerat slag.
- ³² Se 28 § i TFA-villkoren
- ³³ Karlstads tingsrätts dom 2004-12-21, Mål nr T 827-03. Målet har ej överklagats.
- ³⁴ Se 35 § i 1980-års TFA-villkor samt 55 § i TFY-villkoren där det angavs att taleförbudet gällde mot arbetsgivaren eller *annan arbetsgivare* som tecknat försäkringsavtal om trygghetsförsäkring.
- ³⁵ Dillén s. 121-126.
- ³⁶ Denna åsikt framför även Dufwa s. 417 f.
- ³⁷ Exempel är Arbetsmiljölagen, delar av Las, se 2 § samt delar av MBL, se 4 §. De nämnda paragraferna är dock även exempel på att det finns en betydande dispositivitet på området.
- ³⁸ Strömbäck s. 256.

Källförteckning

Offentligt tryck

- Prop. 2003/04:150. Regeringens proposition Ny försäkringsavtalslag.
- Prop 1975/76:81. Regeringens proposition med förslag till ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område m.m.
- SOU 1975:1. Demokrati på arbetsplatsen Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal. Betänkande avgivet av arbetsrättskommittén.

Litteratur

- Adlercreutz, Axel, *Avtalsrätt II*, Femte upplagan 2001, Juristförlaget i Lund, 2001.
- Adlercreutz, Axel, *Svensk Arbetsrätt*, Norstedts juridik, 1997.
- Bengtsson, Bertil, *Försäkringsteknik och civilrätt*, Norstedts juridik, 1998.
- Dillén, Björn, *Arbetsskadeansvar. Om friskrivning från skadeståndsansvar för arbetsskada*, Publica, 1982.
- Dufwa, Bill W, *Avtalsrätt under kollektivistiskt tryck*, Juridisk Tidskrift vid Stockholms universitet, årgång 7 1995-96 s. 410-425.
- Hellner, Jan, Johansson, Svante, *Skadeståndsrätt*, Sjätte upplagan, Norstedts juridik, 2002.
- Hellner, Jan, *Försäkringsrätt*, Andra, omarbetade upplagan, Försäkringsjuridiska föreningens publikation nr 15, 1965.
- Lehrberg, Bert, *Avtalstolkning*, Tredje upplagan, I.B.A. Institutet för Bank- och Affärsjuridik A.B., 2003.
- Ramberg, Jan, Hultmark, Christina, *Allmän avtalsrätt*, Femte upplagan, Norstedts Juridik AB, 1999.
- Roos, Carl Martin, *Ersättningsrätt och Ersättningssystem*, Norstedts, 1990.
- Roos, Carl Martin, *Behöver det lagstiftas om kollektivavtalsförsäkring?*, Perspektiv på Arbetsrätten – vänbok till Axel Adlercreutz s. 281-299, Juridiska föreningen i Lund, 1983.
- Strömbäck, Erland, *No-fault vid arbetsolyckor – senare utveckling*, Nordisk Försäkringstidskrift nr 3/2001 s. 255-269.
- Victorin, Anders, *Kollektivavtal och grupplivskydd – om arbetsrättsliga inslag i försäkringsrätten*, Festskrift till Jan Hellner s. 59 - 786, Norstedts, 1984.

Rättsfall

- Karlstads tingsrätts dom 2004-12-21 Mål nr T 827-03.
- Svea Hovrätts dom 1999-10-08 Mål nr T 1170-99. NJA 1994 s. 712.
- AD 1988 nr 137.
- NJA 1981 s. 1205.
- AD 1962 nr 29.