

# Arbetssökandes upplysningsplikt

## 1. Inledning

I AD 2000 nr 81 behandlar Arbetsdomstolen (AD) frågan om när en arbetsgivare kan frigöra sig från ett anställningsavtal till följd av att en arbetssökande vid anställningstillfället inte självant upplyst arbetsgivaren om förhållanden som var av betydelse för dennes beslut att anställa.

I svensk rätt finns åtskilliga lagbestämmelser som beträffande särskilda avtalstyper ålägger ena parten att vid ingående av avtal på eget initiativ lämna upplysningar till motparten. Av t.ex. 4–10 §§ försäkringsavtalslagen följer att ett ingånget försäkringsavtal är ogiltigt om försäkringstagaren under vissa omständigheter underlåter att lämna upplysningar. Därutöver finns ett stort antal lagar där en uttrycklig skyldighet att lämna upplysningar kopplas till andra påföljder än ogiltighet. Som exempel kan hänvisas till felreglerna i 16 § konsumentköplagen och de marknadsrättsliga reglerna i 6–8 §§ konsumentkreditlagen.<sup>1</sup>

Den arbetsrättsliga lagstiftningen innehåller inga uttryckliga regler om arbetssökandes upplysningsplikt.<sup>2</sup> En skyldighet för arbetssökande att självant lämna upplysningar följer emellertid av allmänna avtalsrättsliga regler, främst 30 och 33 §§ avtalslagen. Även förutsättningsläran kan vara relevant. Från denna bortses dock i det följande.

För att en arbetssökande skall åläggas att självant lämna upplysningar krävs enligt 30 och 33 §§ avtalslagen att den arbetssökande *måste antas ha känt till* de aktuella omständigheterna. Det är inte tillräckligt att arbetssökanden *bort känna* till de relevanta omständigheterna för att förtigandet skall anses svikligt eller stå i strid med tro och heder. Vidare krävs att arbetsgivaren inte känt till dessa omständigheter och att denna kunskapslucka varit av betydelse för hans beslut att ingå avtalet eller vart fall påverkat dess innehåll (ett kausalitetskrav). Bestämmelserna är inte tillämpliga om den arbetssökande haft fog att anta att arbetsgivaren kände till omständigheterna eller att dessa inte var av betydelse för arbetsgivarens vilja att ingå avtalet.<sup>3</sup>

Dessa förutsättningar är emellertid inte tillräckliga. Därutöver krävs att förhållandena i övrigt är sådana att det måste anses åligga arbetssökanden att lämna

<sup>1</sup> För en översikt, se Hultmark, Upplysningsplikt vid ingående av avtal, 1993.

<sup>2</sup> Jfr dock lagen (2000:873) om registerkontroll inom förskoleverksamhet, skola och skolbarnomsorg.

<sup>3</sup> I AD 1997 nr 36 används uttrycket "vad den arbetssökande haft anledning anta om" omständighetens betydelse för arbetsgivaren. Se också AD 1987 nr 75 där svek ansågs uteslutet när den arbetssökande hade fog för uppfattningen att arbetsgivaren var medveten om de aktuella omständigheterna. Jfr även Lehrberg, Förutsättningsläran, 1987 s. 247 ff.

arbetsgivaren de aktuella upplysningarna på ett sådant sätt att ett förtigande framstår som svikligt eller eljest otillbörligt. Genom AD 2000 nr 81 har de närmare riktlinjerna för när så är fallet klarlagts i väsentliga avseenden. Jag återkommer till detta. Först skall dock något nämnas om förhållandet mellan avtalslagens ogiltighetsregler och avskedande enligt 18 § anställningsskyddslagen (LAS).

## 2. Hävning eller avskedande?

Inom arbetsrätten talar man om att *häva* ett anställningsavtal med stöd t.ex. 30 eller 33 § avtalslagen.<sup>4</sup> Att använda termen på detta vis avviker något från den terminologi som normalt utnyttjas inom den allmänna kontraktsrätten, där termen hävning huvudsakligen betecknar en påföljd för kontraktsbrott. Hävning skulle därmed motsvara vad som inom arbetsrätten benämns avskedande (18 § LAS). Däremot används uttrycket hävning normalt inte för återgång av avtal på andra grunder, t.ex. enligt reglerna i 3 kap. avtalslagen.<sup>5</sup> För en sådan återgång används normalt beteckningen ogiltighet. Distinktionen mellan hävning och ogiltighet upprätthålls dock inte med sådan fasthet att den arbetsrättsliga terminologin medför någon större olägenhet.<sup>6</sup>

Arbets sökandens underlåtenhet att lämna upplysningar kan även – eventuellt tillsammans med bl.a. de omständigheter som förtigits – utgöra grund för avskedande enligt 18 § LAS. Det kan här noteras att rättsverkningarna av en hävning med stöd i 30 eller 33 §§ avtalslagen och ett avskedande enligt 18 § LAS är de samma: i båda fallen upphör anställningen omedelbart. Eftersom det inte är möjligt att återbära utfört arbete har ogiltigheten av anställningsavtal enligt 3 kap. avtalslagen enbart verkan för framtiden (*ex nunc*). Om, å andra sidan, en arbetsgivare förklarar ett anställningsavtal hävt och en domstol därefter finner att grund för hävning inte föreligger, uppfattas hävningen som ett olaga avskedande, och rättsföljderna för ett sådant är tillämpliga (ogiltighet och skadestånd enligt 35 och 38 §§ LAS).<sup>7</sup> Enligt AD förhåller det sig vidare så att förutsättningarna för att arbetsgivaren skall ha rätt att avbryta avtalsförhållandet bedöms på samma sätt enligt båda regelsystemen. Om det föreligger förutsättningar för tillämpning av 30 eller 33 §§ avtalslagen har arbetsgivaren även möjlighet att tillgripa avskedande. Det är därför, enligt domstolen, inte alltid nödvändigt att ta ställning till vilket regelsystem som skall tillämpas.<sup>8</sup>

<sup>4</sup> Se t.ex. AD 2000 nr 81 och AD 1979 nr 143.

<sup>5</sup> Se t.ex. Rodhe, *Obligationsrätt*, 1956 s. 338 och 416 ff. och Christensen, *Studier i köprätt*, 1970 s. 4.

<sup>6</sup> Jfr Hellner, *Speciell avtalsrätt II Kontraktsrätt*, andra häftet, 3 uppl. 1996, s. 169 ff.

<sup>7</sup> Jfr AD 1985 nr 129 (egentligen hävning p.g.a. kontraktsbrott).

<sup>8</sup> AD 1997 nr 36 (med hänvisning till AD 1980 nr 89 och 1979 nr 143).

Ett fall när valet av rättsregler är av betydelse är om arbetstagersidan gör gällande att en arbetsgivare som hävt ett anställningsavtal brutit mot formföreskrifterna för avskedande i LAS (t.ex. att avskedandet skall vara skriftligt, 19 § LAS). Om anställningsavtalet är ogiltigt tycks arbetsgivaren kunna avbryta anställningsförhållandet omedelbart utan att iaktta formföreskrifterna. I AD 1980 nr 89 utdömde domstolen inte något skadestånd på grund av brott mot formföreskrifterna vid avskedande, när arbetsgivaren hävt ett anställningsavtal och domstolen funnit att åtgärden hade stöd i 30 § avtalslagen.<sup>9</sup>

Ett annat fall där lagkonkurrensen kan få betydelse rör tillämpningen av de särskilda tidsfristerna i LAS. Som exempel kan nämnas att ett avskedande normalt inte får grundas på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än två månader (18 § andra stycket LAS). Kan en arbetsgivare häva ett anställningsavtal under återopande av omständigheter vilka denne enligt tvåmånaders-regeln inte kunnat återropa till stöd för ett avskedande? Frågan har inte prövats i rättspraxis, men svaret är sannolikt nej. Rätten att återropa avtalslagens ogiltighetsregler torde bortfalla samtidigt som rätten att vidta avskedande.<sup>10</sup>

Ett tredje fall rör tillämpningen av 35 § andra stycket LAS. Enligt bestämmelsen kan en arbetstagare som yrkat ogiltigförklaring av ett avskedande även framställa ett interimistiskt yrkande om att anställningen trots avskedandet skall bestå till dess tvisten slutligen är avgjord. Om domstolen bifaller yrkandet innebär detta bl.a. att arbetsgivaren måste utge lön under tiden fram till tvisten är slutligt avgjord. Någon återbetalningsskyldighet för arbetstagaren föreligger inte om domstolen vid sin slutliga prövning skulle finna att arbetsgivaren haft rätt att avbryta anställningen. Ett interimistiskt förordnande enligt detta lagrum är ur flera synvinklar mer fördelaktigt för arbetstagaren jämfört med ett interimistiskt förordnande enligt 15 kap. 3 § rättegångsbalken. Till exempel kan en part som utverkat ett interimistiskt förordnande med stöd av rättegångsbalken regel bli skadeståndsskyldig och är därför normalt skyldig att ställa säkerhet (15 kap. 6 §). Någon motsvarande skyldighet är inte kopplad till interimistiska förordnanden enligt 35 § andra stycket LAS.

En fråga är därför om bestämmelsen är tillämplig för det fall arbetsgivaren har hävt avtalet med stöd av t.ex. 33 § avtalslagen och arbetstagaren i domstol gör gällande att någon grund för hävning inte förelåg och att arbetsgivarens åtgärd därför skall betraktas som ett ogiltigt avskedande. Med hänsyn till att såväl förutsättningarna för att häva anställningen som rättsföljderna av densamma motsvarar dem som aktualiseras vid avskedande, bör 35 § andra stycket LAS enligt min mening kunna tillämpas, om anställningen tillträtts innan hävningen. Utrymmet medger inte att denna uppfattning utvecklas närmare.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Se även AD 1979 nr 90 samt Ds A 1981:6 s. 252 och SOU 1993:32 s. 368 f.

<sup>10</sup> Jfr NJA 1993 s. 436 där en köpare, som förlorat sin rätt att göra gällande fel på grund av för sen reklamation, inte tilläts angripa avtalet med stöd av 36 § avtalslagen eller förutsättningsläran. Jfr dock SOU 1993:32 s. 408 för annan uppfattning.

### 3. Det aktuella målet

Omständigheterna var följande.<sup>12</sup> År 1998 ingicks ett muntligt avtal om tidsbegränsad anställning mellan Uppsala läns landsting och M. Enligt avtalet skulle M arbeta som läkare vid transplantationskirurgiska kliniken under sex månader. Innan M tillträtt anställningen hävde landstinget avtalet.

Som grund för hävningen anförde landstinget – såvitt här är av intresse – dels att M inte upplyst om att hans möjlighet att erhålla förordnande för att utöva läkaryrket var mer begränsad än för andra personer som avlagt läkarexamen, dels att M i vissa avseenden inte lämnat upplysningar om sin personliga bakgrund, bl.a. vissa brottmålsdomar och att han varit läkemedelsmissbrukare.

Bakgrunden till det första påståendet var följande. För att få arbete som läkare krävs läkarlegitimation. Läkarlegitimation förutsätter avlagd läkarexamen samt viss praktisk tjänstgöring (AT-tjänstgöring). Personer som avlagt läkarexamen men inte fullgjort AT-tjänstgöring kan erhålla ett särskilt förordnande att få arbeta som läkare. Socialstyrelsen har delegerat rätten att utfärda särskilda förordnanden till de landstingskommunala hälso- och sjukvårdsnämnderna. M, som inte fullgjort AT-tjänstgöring, saknade läkarlegitimation. Enligt ett särskilt beslut från 1987 hade Socialstyrelsens tillkännagivit att M inte omfattades av det generella bemyndigandet. För att M skulle få utöva läkaryrket krävdes alltså – till skillnad från andra som inte fullgjort sin AT-tjänstgöring – att Socialstyrelsen prövade frågan. Socialstyrelsens beslut hade tillställts landstinget genom en cirkulärskrivelse 1987. Genom skrivelser från 1988, 1989 och 1995 hade Socialstyrelsen påmint landstingen om beslutet.

I målet var utrett att de personer som på landstingets sida ingick anställningsavtalet – klinikchefen och en överläkare på den aktuella kliniken – saknade kännedom om att M:s behörighet förutsatte Socialstyrelsens beslut. Däremot hade landstinget genom nyss nämnda cirkulärskrivelser kännedom om dessa omständigheter.

AD:s majoritet konstaterade att förfarandet vid anställningen av M inte hade följt gängse rutiner inom landstinget. Om rutinerna hade följts, så hade kravet på särskild prövning av Socialstyrelsen säkerligen uppdagats innan anställningsavtalet med M träffades. Det var heller inte, enligt domstolen, visat att det skulle ha varit omöjligt att få Socialstyrelsens förordnande i detta fall.

Vidare framhöll domstolen att landstingets företrädare inte inför M yttrat sig eller på annat sätt uppträtt på sådant sätt att M på grund härav getts anledning att förmoda att landstinget inte kände till förhållandet. Mot bakgrund härav ansåg domstolen att M kunnat utgå från att man på landstingets sida var medve-

<sup>11</sup> Jfr AD 1977 nr 200, AD 1981 nr 131, AD 1990 nr 74, AD 1991 nr 75, AD 1998 nr 1, AD 1998 nr 34 och AD 2000 nr 90.

<sup>12</sup> Målet var överklagat från tingsrätt. Tingsrättens dom behandlas inte i denna anmälan. AD:s dom innebar att tingsrättens domslut fastställdes.

ten om att hans behörighet att utöva läkaryrket var beroende av Socialstyrelsens förordnande. M hade därför inte förfarit svikligt i detta avseende.

I målet gjorde landstinget därutöver gällande att M inför anställningen var skyldig att lämna närmare upplysningar om vissa förhållanden i sin personliga bakgrund vilka skulle visa att han var olämplig som läkare. Landstinget hänförde sig därvid främst till att M tidigare dömts för urkundsförfalskning, narkotikabrott, grovt bedrägeri m.m., att han haft problem med läkemedelsmissbruk och därmed sammanhängande problem i tidigare anställningar samt ”vad som framgår av diverse domar om hans umgänge med ungdomar”. Till skillnad mot i kvällspressen behandlas M:s personliga bakgrund i AD:s dom påtagligt diskret.

Enligt AD fanns det inte anledning att sätta i fråga landstingets påståenden att dess företrädare vid kontakterna med M saknade kännedom om dessa förhållanden och att M inte skulle ha anställts om landstinget känt till förhållandena. Det var enligt domstolen också uppenbart att M insett att så var fallet. Frågan var då om detta skulle anses vara tillräckligt för att anställningsavtalet skall vara ogiltigt. I denna del gör domstolen följande allmänna uttalande.

”Att en arbetssökande inte självant lämnar upplysning om sådant som han eller hon inser är av betydelse för arbetsgivarens vilja att anställa utgör inte i sig något otillbörligt eller svikligt beteende. Såsom Arbetsdomstolen tidigare har framhållit finns det inte någon särskilt långtgående skyldighet att självant lämna sådana upplysningar om sig själv och sitt förflutna som kan inverka negativt på möjligheterna att få anställning (AD 1997 nr 36). Att en arbetssökande inte självant lämnar upplysningar om sin vandel, såsom tidigare kriminalitet och tidigare drogmissbruk, som inte har någon direkt inverkan på möjligheterna att utföra de aktuella arbetsuppgifterna kan normalt inte anses som ett svikligt beteende. Det får i stället som regel anses ankomma på arbetsgivaren att ställa de frågor om den arbetssökandes allmänna vandel som arbetsgivaren anser har betydelse för den aktuella anställningen. Ett undantag får dock göras för upplysningar om vandel som innefattar omständigheter som har sådan betydelse för anställningsavtalet att dessa skulle ha utgjort åtminstone saklig grund för uppsägning (jfr AD 1979 nr 143). Att avsiktligt förtiga sådana omständigheter kring den egna vandeln som, när de uppdagas, skulle ha gett arbetsgivaren saklig grund för åtminstone uppsägning är således i normalfallet att anse som svikligt beteende; det gäller också om det träffade avtalet är tidsbegränsat på ett sådant sätt att det inte kan sägas upp i förtid.”

Vid sin genomgång av utredningen i målet fann AD att problemen i tidigare anställningar liksom brottmålsdomarna låg långt tillbaka i tiden och hade nära samband med ett tidigare – nu avslutat – läkemedelsmissbruk. Övriga av landstinget åberopade omständigheter befanns antingen inte styrkta eller röra förhållanden utan direkt samband med utövandet av läkaryrket. Mot bakgrund härav ansåg AD att det inte varit svikligt av M att låta bli att självant upplysa landstinget om sin bakgrund.

AD ansåg alltså att M inte svikligen förlätt landstinget att ingå anställningsavtalet med honom. Landstingets agerande ansågs därför vara att jämställa med ett avskedande utan laga grund. M tilldömdes ekonomiskt skadestånd för utebliven lön samt allmänt skadestånd med 50 000 kr.

De två arbetsgivarledamöterna var av skiljaktig mening. Enligt dessa måste M ha insett att landstingets företrädare vid anställningsintervjun inte visste att hans behörighet att utöva läkaryrket var beroende av ett särskilt förordnande från Socialstyrelsen. Han måste även ha insett att denna fråga hade en avgörande betydelse för landstingets prövning av anställningsärendet. M hade därigenom avsiktligt förtigit en omständighet av väsentlig betydelse för avtalet som det ålegat honom att självmant upplysa landstingets företrädare om. Att landstinget inom sin organisation ändå hade vetskap om omständigheten var, enligt minoriteten, ingen ursäkt för hans försummelse att öppet och sakligt bidra till ansökningsförfarandet på det sätt man kan begära av en sökande till en kvalificerad befattning med krav på skicklighet och omdöme. Med hänsyn härtill ansåg minoriteten att något allmänt skadestånd inte skulle utgå.

## 4. Kommentarer

### 4.1 Upplysningspliktens omfattning

Som ovan angivits förutsätter 30 och 33 §§ avtalslagen *dels* att den arbets sökande har vetskap om de aktuella omständigheterna, *dels* att arbetsgivarens saknat kunskap om de aktuella omständigheterna och att dessa skulle varit av betydelse för hans beslut att ingå avtalet samt, *dels* att den arbets sökande var i ond tro om att omständigheterna var okända och av betydelse för arbetsgivaren.

Därutöver krävs att förhållandena i övrigt är sådana att förtigandet framstår som svikligt eller eljest otillbörligt på ett sådant sätt att det är rimligt att ålägga arbets sökanden en upplysningsplikt. Genom domen klarlägger AD principerna för när så är fallet. AD gör i domen en åtskillnad mellan, å ena sidan, upplysningar om personliga förhållanden och, å andra sidan, upplysningar om sådant som direkt inverkar på arbetstagarens möjligheter att utföra sina arbetsuppgifter.

Beträffande upplysningar om personliga förhållanden är utgångspunkten alltså, enligt domstolen, att den arbets sökandes upplysningsplikt är begränsad till sådana omständigheter som skulle utgöra saklig grund för uppsägning. Det skulle alltså vara tillåtet att häva anställningsavtalet för en anställd med bevakningsuppgifter om denne vid anställningen förtigit att han nyligen dömts för stöld.<sup>13</sup>

En uppsägning av en anställd vilken *under anställningen* gör sig skyldig till t.ex. förmögenhetsbrott utom tjänsten kan anses sakna saklig grund, bl.a. om arbetsgivaren kunnat omplacera honom till annat arbete. För frågan om arbetstagarers upplysningsplikt och följderna av att denna inte iakttas, torde det sakna betydelse om arbetsgivaren har möjlighet att omplacera arbetstagaren. Det före-

<sup>13</sup> Exemplet hämtat från prop. 1973:129 s. 150.

faller inte rimligt att t.ex. en uppsägning av en läkare, vilken förtigit uppgifter av relevans för hans möjligheter att anlitas som läkare, förklaras sakna laglig grund eftersom han hade kunnat omplaceras till sjukhusadministratör.

Genom att koppla skyldigheten att berätta om personliga förhållanden till sådant som kan utgöra saklig grund för uppsägning har upplysningsplikten givits en relativt snäv innebörd och kommer långt ifrån att omfatta alla förhållanden som arbetsgivare typiskt sett förväntar sig att bli upplysta om. Någon upplysningsplikt skulle t.ex. inte åvila en arbetstagare om en whiplash-skada, som riskerar att medföra återkommande sjukskrivning oberoende av arbetsuppgifterna. Sjukdom utgör ju normalt inte saklig grund.

Mot bakgrund härav kan sägas att gränsdragningen mellan vad som är otillbörligt/svikligt och vad som inte är det, inte i första hand svarar mot parternas typiska förväntningar och preferenser (t.ex. vilka uppgifter arbetsgivare typiskt sett förväntar sig att bli upplyst om).<sup>14</sup> Istället tycks ett mer allmänt samhällsintresse stå i förgrunden, nämligen att vissa grupper inte utestängs från arbetsmarknaden, t.ex. kriminella vilka återvänt till den smala vägen.

Som AD framhåller måste en arbetsgivare själv ställa frågor för att få kunskap om andra, mindre graverande, omständigheter utan direkt betydelse för möjligheten att utföra de tilltänkta arbetsuppgifterna. Det bör här erinras om att personuppgiftslagen kan sätta gränser för arbetsgivarens behandling av uppgifter. Lagen omfattar all behandling av personuppgifter som är helt eller delvis automatiserad (5 § första stycket). Detta lär innebära att en personuppgift omfattas av lagen så snart den kommit in i arbetsgivarens dator. Av 5 § andra stycket framgår även att manuell behandling av personuppgifter på papper omfattas av lagen om de ingår i ett regelrätt personregister.<sup>15</sup> Arbetsgivaren skall t.ex. se till att alla personuppgifter som behandlas är adekvata och relevanta i förhållande till ändamålen med behandlingen (9 §).

Det är arbetsgivarsidan som har åberops- och bevisbördan för ett påstående om att en arbetssökande i strid med 30 § (eller 33 §) avtalslagen underlåtit att lämna upplysningar. Det är viktigt att understryka att denna börda även omfattar att de omständigheter som arbetsgivaren påstår att den arbetssökande underlåtit att upplysa om verkligen är för handen. Arbetsgivaren måste alltså i rättegången kunna visa att arbetstagaren t.ex. har missbruksproblem. Det är inte tillräckligt med grundade misstankar om t.ex. brister i arbetssökandensandel eller allmänna pålitlighet. Att denna bevisbörda kan vara svår för arbetsgivaren att uppfylla framgår tydligt av det här aktuella målet.

I sitt principiellt hållna (och ovan återgivna) uttalande betonar domstolen att den nyss angivna principen endast gäller omständigheter som ”*inte har någon direkt inverkan på möjligheterna att utföra de aktuella arbetsuppgifterna*”. Domstolen behandlar dock inte frågan om hur långtgående upplysningsplikten

<sup>14</sup> Jfr t.ex. Ramberg & Hultmark, Allmän avtalsrätt, 5 uppl. 1999 s. 161.

<sup>15</sup> Öman & Lindholm, Personuppgiftslagen, 1998 s. 43 ff.

är beträffande sådana uppgifter. Uttalandet antyder dock att arbetssökandes upplysningsskyldighet i dessa fall är mer vidsträckt än när det gäller upplysningar om personliga förhållanden och att upplysningsplikten därmed skulle kunna omfatta även andra omständigheter än sådana som utgör saklig grund för uppsägning. Ett sådant fall skulle kunna vara om en person som söker en tidsbegränsad anställning förtiger att han är inbokad för en planerad operation och därför kommer att vara sjukskriven under större delen av anställningstiden.<sup>16</sup>

Om arbetsgivaren lyckas visa att arbetssökanden förtigit omständigheter som skulle ha kunnat utgöra saklig grund för uppsägning äger arbetsgivaren omedelbart avsluta anställningen.

#### 4.2 En fullmaktsfråga

Ovan har redan framhållits att en förutsättning för att 30 och 33 §§ avtalslagen skall vara tillämpliga är att det den arbetssökande förtigit varit av betydelse för arbetsgivarens beslut att ingå avtalet eller i vart fall påverkat dess innehåll. Detta kausalitetskrav innefattar ett krav på att arbetsgivaren skall sakna kunskap om de aktuella omständigheterna. Om arbetsgivaren kände till dessa utan att den arbetssökande berättat om dem, kan ju den senares tystnad inte ha påverkat beslutet.

I det aktuella målet var klarlagt att de personer vilka för landstingets räkning ingick anställningsavtalet – en överläkare och en klinikchef – saknade kunskap om begränsningarna i M:s möjligheter att få förordnande att arbeta som läkare. Däremot kände landstinget centralt till detta förhållande. Det tycks ha vara ostridigt i målet att klinikchefen och/eller överläkaren var behöriga att för landstingets räkning ingå det aktuella anställningsavtalet. Deras behörighet kan, om inte annat, ha grundats på en ställningsfullmakt (10 § andra stycket avtalslagen). Avtalsrättsligt kan man uttrycka saken så att fullmäktigen var i god tro, men att huvudmannen var i ond tro.

Redan i motiven till avtalslagen uttalas helt allmänt att om fullmaktsgivaren själv är i ond tro så bör rättshandlingen icke bli gällande därför att hans fullmäktig varit i god tro.<sup>17</sup> Uttalandet får anses utgöra utgångspunkten för gällande

<sup>16</sup> I ett norskt rättsfall (Rt 1988 s. 766) ansågs en arbetsgivare ha rätt att avsluta en tidsbegränsad anställning med stöd av förutsättningsläran när arbetstagaren på grund av graviditet inte kunde arbeta mer än en av de fyra månader som anställningen avsåg. För kritik av avgörandets förenlighet med den norska jämställdhetslagstiftningen, se Vigerust, *Arbeid, barn og likestilling*, 1998, s. 308 ff.

<sup>17</sup> NJA II 1915 s. 288.



rätt.<sup>18</sup> Samtidigt kan framhållas att det har ifrågasatts om denna utgångspunkt bör upprätthållas undantagslöst.

Som bekant utgår avtalslagen från tanken att ett avtal kommer till stånd genom ömsesidiga viljeförklaringar – anbud och accept – och lagens ogiltighetsregler anknyter så att säga till var och en av dessa rättshandlingar för sig. Den nyss nämnda utgångspunkten, att huvudmannens onda tro är tillräcklig för att ogiltighet skall inträda, torde ta sin utgångspunkt i fall där prövningen gäller rättshandlingar *riktade till* fullmäktigen (dvs. fullmäktigen är löftesmottagare) och att ogiltighetsgrunden rör förhållanden hos löftesgivaren, t.ex. att en arbetstagares löfte att ta anställning tillkommit genom t.ex. tvång mot denne. Att huvudmannen (arbetsgivaren) normalt inte skall få göra gällande avtalet om denne kände till tvånget förefaller odiskutabelt även när arbetsgivarens fullmäktig var i god tro. Skälet till att denna regel upprätthålls torde vara att den som valt att ingå avtal genom mellanmän inte skall komma i en bättre situation än den som själv handlägger ingåendet av avtal.

Saken kommer i ett annat läge när frågan gäller giltigheten av fullmäktigens rättshandling, i vårt fall klinikchefens och överläkarens anbud till M att ta anställning. Beträffande detta fall har anförts att om fullmäktigen när denne avgav sin rättshandling handlade på grund av motivvillfarelse (han har t.ex. misstagit sig beträffande väsentlig egenskap hos det gods han köpt) så skulle det inte spela någon roll om huvudmannen ägt kännedom om den aktuella frågeställningen.<sup>19</sup> Med tillämpning av denna princip skulle klinikchefens och överläkarens kunskaper, och inte förhållandena vid landstinget centralt, vara avgörande för frågan om arbetsgivarsidan var i ond tro om att Socialstyrelsens beslut krävdes.

AD:s dom är fullt förenlig med ett sådant rättsläge. Det avgörande för domstolen tycks inte ha varit om landstinget kände till kravet på Socialstyrelsens särskilda beslut, utan vad M kände till om landstingets kunskaper. Enligt AD hade M kunnat utgå från att man på landstingets sida när det slutliga anställningserbjudandet lämnades efter några dagars betänketid var medveten om detta förhållande. Det rekvisit i regeln som brast tycks alltså inte ha varit kravet på att kausalitet mellan förtigandet och landstingets rättshandling (dvs. landstingets vetskap) utan kravet att löftesmottagaren (M) skulle ha varit i ond tro om villfarelsen hos löftesgivarens fullmäktig (klinikchefen/överläkare).

För den som bara har tillgång till domarna kan AD:s bevisvärdering i denna del framstå som något överraskande. Ligger det inte nära till hands att anse att M måste ha begripit att landstingets företrädare inte kände till att hans behörighet att utöva läkaryrket förutsatte Socialstyrelsens särskilda förordnande? Om så var fallet borde landstinget enligt min mening haft rätt att häva avtalet.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Se t.ex. Adlercreutz, *Avtalsrätt I*, 11 uppl. 2000 s. 254, Vahlén, *Avtal och tolkning*, 1960 s. 73 not 91 och Tiberger & Dotevall, *Mellanmansrätt*, 9 uppl. 1997, s. 67. Se även t.ex. Ussing, *Aftaler*, 3 uppl. 1950 s. 329.

<sup>19</sup> Hult, *Kommissionärsavtalet*, 1936 s. 260 f.

Detta borde i vart fall ha kunnat ske med stöd av 33 § avtalslagen. Även om M möjligen inte kunde sägas ha framkallat landstingets rättshandling (jfr 30 § andra stycket), torde det i vart fall inte ha funnits något hinder mot att säga att han passivt utnyttjade villfarelsen hos landstingets företrädare på ett sätt som strider mot tro och heder.<sup>21</sup> Att landstinget inte argumenterat utifrån 33 § avtalslagen skulle inte utgjort något processuellt hinder härför, eftersom domen fullt ut hade kunnat grundas på de faktiska omständigheter som landstinget åberopat.<sup>22</sup>

*Jonas Malmberg*

<sup>20</sup> Arbetsgivarledamöterna gör denna bevisvärdering och anför detta som skäl för att inte utdöma allmänt skadestånd.

<sup>21</sup> Adlercreutz, *Avtalsrätt I*, 11 uppl. 2000 s. 271.

<sup>22</sup> Jfr t.ex. Lindell, *Civilprocessen*, 1998, s. 57 ff.