

hensyn til skyldgraden, skadens størrelse og omstændighederne i øvrigt.

Stk. 2. . . .«

I erstatningsansvarsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 599 af 8. september 1986 med senere ændringer, er der endvidere fastsat nærmere regler om lempelse af erstatningsansvar, som også kan have betydning for bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber.

Der er i den forbindelse grund til at pege på bestemmelsen i erstatningsansvarslovens § 19, stk. 3, hvorefter en arbejdstager, der har begået en skade, der er dækket af en tingsforsikring, en driftstabsforsikring eller arbejdsgiverens ansvarsforsikring, ikke ifalder erstatningsansvar, medmindre skaden er forvoldt forsætligt eller ved grov uagtsomhed. Særligt for så vidt angår arbejdsgiverens ansvarsforsikring bemærkes, at staten er stillet, som om forsikring var tegnet, jf. erstatningsansvarslovens § 20. Hvis man som arbejdstager i staten tilføjer nogen en skade, vil man således i almindelighed alene ifalde et personligt ansvar, hvis man har handlet forsætligt eller groft uagtsomt. Lempelsesreglen finder dog ikke anvendelse med hensyn til det erstatningsansvar, der er omhandlet i færdselsloven, luftfartsloven og søloven, jf. nærmere erstatningsansvarslovens § 21.

Der kan endvidere peges på bestemmelsen i erstatningsansvarslovens § 23, stk. 2, hvorefter arbejdstagerens erstatningsansvar over for skadelidte kan nedsættes eller bortfalde, hvis det findes rimeligt under hensyn til den udviste skyld, arbejdstagerens stilling, skadelidtes interesse og omstændighederne i øvrigt. Erstatning, som arbejdstageren har måttet udrede, kan arbejdstageren kræve betalt af arbejdsgiveren i det omfang, ansvaret endeligt skal påhvile arbejdsgiveren, jf. § 23, stk. 2, 2. pkt., hvor der henvises til bestemmelsen i § 23, stk. 1. Efter denne bestemmelse kan en arbejdsgiver alene gøre regres mod en arbejdstager for erstatning, som arbejdsgiveren har betalt til skadelidte på grund af arbejdstagerens uforvarlige adfærd, i det omfang det findes rimeligt under hensyn til den udviste skyld, arbejdstagerens stilling og omstændighederne i øvrigt. I samme omfang kan arbejdsgiveren kræve erstatning fra arbejdstageren for skade, som arbejdstageren i øvrigt forvolder arbejdsgiveren i tjenesten, jf. § 23, stk. 3.

Det er alene den kreds af personer, for hvis handlinger en hvergiver/arbejdsgiver er ansvarlig efter Danske Lovs 3-19-2, som er omfattet af udtrykket »arbejdstager« i erstatningsansvarslovens § 19, stk. 3, og § 23. Bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber er derfor ikke i almindelighed omfattet af udtrykket »arbejdstager« i forhold til aktieselskabet, se hertil Anders Vinding Kruse, Erstatningsretten, 5. udgave, 1989, side 188, og Anders Vinding Kruse og Jens Møller, Erstatningsansvarsloven, 2. udgave, 1989, side 316 f. De bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber, som er udpeget af en minister, kan derimod efter omstændighederne være omfattet af udtrykket »arbejdstager« i forhold til staten, jf. nærmere herom afsnit 4 nedenfor.

I erstatningsansvarslovens § 24 er der endelig fastsat en generel bestemmelse om lempelse af erstatningsansvaret, herunder af bestyrelsesmedlemmers erstatningsansvar. Efter bestemmelsen kan erstatningsansvaret nedsættes eller bortfalde, når ansvaret vil virke urimeligt tyngende for den erstatningsansvarlige, eller når ganske særlige omstændigheder i øvrigt gør det rimeligt. Ved afgørelsen skal der tages hensyn til skadens størrelse, ansvarets beskaffenhed, skadevolderens forhold, skadelidtes interesse, foreliggende forsikringer samt omstændighederne i øvrigt.

### 3. Arbejdsgiverens erstatningsansvar

Med udgangspunkt i reglen i Danske Lov 3-19-2 er det fast antaget i dansk ret, at en arbejdsgiver hæfter for det erstatningsansvar, som hans ansatte måtte pådrage sig ved uforvarlige skadegørende handlinger, der er foretaget under arbejdets udførelse. Arbejdsgiverens hæftelsesansvar gælder både erstatningskrav inden for og uden for kontrakt. Arbejdsgiveren hæfter dog ikke, hvis skaden skyldes en abnorm adfærd fra den ansattes side.

Hæftelsesansvaret forudsætter, at der består et vist over- og underordningsforhold mellem hvergiver (arbejdsgiver) og hvervtager (arbejdstager). Hvergiveren må således som udgangspunkt stå som principal i forhold til hvervtageren, dvs. hvergiveren har ret til at lede arbejdets udførelse, herunder antage og afskedige hvervtageren, give hvervtageren instruktioner og føre tilsyn med selve arbejdets udførelse. Hæftelsesansvaret omfatter der-