

Frumvarp til laga

um breytingu á skaðabótalögum, nr. 50/1993, með síðari breytingum.

Frá allsherjarnefnd.

1. gr.

Á eftir 23. gr. laganna kemur ný grein, 23. gr. a, sem orðast svo ásamt fyrirsögn:

Meðábyrgð starfsmanns vegna líkamstjóns í vinnuslysum.

Nú verður starfsmaður fyrir líkamstjóni í starfi sínu og skerðist þá ekki réttur hans til skaðabóta vegna meðábyrgðar nema hann hafi af stórkostlegu gáleysi eða ásetningi átt þátt í að tjónsatburður varð.

Ef starfsmaður sem 1. mgr. tekur til deyr af völdum tjónsatburðar skulu bætur sem greiddast þeim er misst hafa framfæranda ekki skerðast vegna meðábyrgðar hins látna, nema hann hafi átt þátt í dauða sínum af stórkostlegu gáleysi eða ásetningi.

2. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi og taka til tjónsatvika sem verða eftir gildistöku laganna.

Greinargerð.

1. Inngangur.

Staða starfsmanna í skaðabótaréttarlegu tilliti hefur breyst nokkuð á síðustu áratugum. Almennt má segja að þær breytingar hafi falist í því að takmarka ábyrgð þeirra á því tjóni sem þeir hafa valdið í starfi sínu. Breytingar þessar voru staðfestar með gildistöku skaðabótalaga, en í 23. gr. þeirra eru mikilvægar reglur sem lúta að skaðabótaábyrgð starfsmanna. Annars vegar lúta þessar reglur að því að skaðabótaábyrgð starfsmanns, sem valdið hefur tjóni í starfi og vinnuveitandi hans ber einnig ábyrgð á, sætir takmörkunum. Hins vegar að því að skaðabótaábyrgð starfsmanns, sem valdið hefur vinnuveitanda sínum tjóni í starfi sínu, sætir takmörkunum.

Í fyrirnefndu tilvikunum hefur meginreglan verið sú að starfsmaður sem valdið hefur tjóni í starfi sínu með saknæmum og ólögumætum hætti, og þar með bakað vinnuveitanda sínum skaðabótaábyrgð á grundvelli reglunnar um vinnuveitandaábyrgð (húsbónndaábyrgð), hefur einnig borið sjálfur fulla ábyrgð á tjóninu. Þótt finna megi ýmis dæmi úr dómaframkvæmd héraðs þar sem tjónþoli lætur reyna á þessa skaðabótaábyrgð starfsmannsins eru þau fá og tengjast fyrst og fremst tilvikum þar sem greiðslugeta vinnuveitandans er vafasöm eða aðrar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi. Má sem dæmi um þetta nefna dóma Hæstaréttar í Hrd. 1985, bls. 1137, og Hrd. 1998, bls. 3664. Aukin útbreiðsla frjálsra ábyrgðartrygginga í atvinnurekstri hér á landi hefur treyst þessa þróun, þar sem raunverulegur greiðandi skaðabótanna er váttryggingafélag það sem veitti vinnuveitanda ábyrgðartrygginguna. Í 2. mgr. 23. gr. skaðabótalaga er mælt fyrir um takmörkun á ábyrgð starfsmanns á þeirri skaðabótaábyrgð sem hann sjálfur ber ásamt vinnuveitanda sínum samkvæmt reglunni um vinnuveitandaábyrgð. Þar segir að skaðabótaábyrgð starfsmanns gagnvart tjónþola megi skerða eða fella

niður ef það verður talið sanngjarnt þegar litið er til sakar starfsmannsins, stöðu hans og atvika að öðru leyti. Í þessari reglu felst að dómstólar geta á grundvelli sanngirnissjónarmiða takmarkað eða fellt niður skaðabótaábyrgð sem starfsmaðurinn ber persónulega gagnvart tjónþola. Hafi starfsmaðurinn greitt tjónþola skaðabætur, t.d. vegna þess að tjónþolinn hefur beint kröfu sinni þar um að honum, er starfsmanni heimilt að krefja vinnuveitanda sinn um það sem hann hefur greitt. Í því tilviki ræðst endurkröfuréttur starfsmannsins af sams konar sanngirnismati og áður er getið. Þótt ekki sé unnt að draga um þetta ályktanir af dómaframkvæmd verður að ætla að niðurstaða þess sanngirnismats yrði oftast á þann veg að skaðabótaábyrgð starfsmannsins yrði að minnsta kosti látin sæta takmörkunum.

Í 1. mgr. 23. gr. skaðabótalaga er að finna reglu sem á að veita starfsmanni, sem valdið hefur tjóni er vinnuveitandi ber einnig skaðabótaábyrgð á samkvæmt reglunni um vinnuveitandaábyrgð, sams konar vernd gegn endurkröfu af hálfu vinnuveitandans. Vinnuveitandi getur með öðrum orðum ekki krafist starfsmann um þær bætur sem vinnuveitandinn hefur greitt til tjónþola, nema að því marki sem sanngjarnt væri að starfsmaðurinn yrði látinn bera slíka ábyrgð með hliðsjón af sök hans, stöðu og öðrum atvikum.

Í síðarnefndu tilvikunum mælir 3. mgr. 23. gr. skaðabótalaga fyrir um takmarkanir á rétti vinnuveitanda til þess að krefja starfsmann sinn um skaðabætur vegna tjóns sem starfsmaðurinn hefur valdið honum í starfi. Það tjón getur verið margs konar, t.d. munatjón sem starfsmaður veldur, skemmdir á tækjum, vörulager, tjón vegna vanefnda á samningum sem starfsmaður á að sjá um að efna o.fl. Vinnuveitandi getur ekki krafist starfsmanninn um skaðabætur vegna þessa tjóns, nema sanngirnismat sem fram fer eins og lýst er að framan, leiði til þeirrar niðurstöðu.

Af framangreindu má sjá að skaðabótaábyrgð starfsmanns vegna tjóns, sem hann veldur í starfi sínu, sætir verulegum takmörkunum skv. 23. gr. skaðabótalaga. Þess ber svo enn að geta að ákvæði 3. mgr. 19. gr. laganna styrkir enn stöðu starfsmannsins að þessu leyti. Þar segir að ef starfsmaður hefur valdið tjóni sem munatrygging, rekstrarstöðvunartrygging eða ábyrgðartrygging vinnuveitanda hans tekur til sé starfsmaðurinn ekki skaðabótaskyldur nema tjónið verði rakið til ásetnings eða stórkostlegs gáleysis. Þegar tekið er tillit til útbreiðslu slíkra váttrygginga í atvinnurekstri á Íslandi má ljóst vera að þessi regla hefur mikla hagnýta þýðingu. Í henni felst meðal annars að ef starfsmaður veldur tjónsatburði af almennu gáleysi og samstarfsmaður hans verður fyrir líkamstjóni vegna tjónsatburðar, þá verður starfsmaðurinn ekki látinn sæta skaðabótaábyrgð nema hann hafi valdið tjóninu af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi. Það að hann olli tjónsatburði af almennu gáleysi fellir skaðabótaábyrgð á vinnuveitanda hans og þar með kemur til greiðslu úr ábyrgðartryggingu vinnuveitandans.

2. Staða starfsmanns sem verður sjálfur fyrir líkamstjóni í starfi sínu.

Niðurstaða umfjöllunarinnar að framan er sú að starfsmaður, sem veldur því við framkvæmd starfa síns að samstarfsmaður hans verður fyrir líkamstjóni, sætir samkvæmt framsögu ekki skaðabótaábyrgð á líkamstjóninu nema hann hafi valdið tjónsatburði af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi. Það er vinnuveitandinn sem ber skaðabótaábyrgðina á grundvelli reglunnar um vinnuveitandaábyrgð. Þessi staða miðar við að vinnuveitandi hans hafi haft ábyrgðartryggingu, eins og flestir gera sem stunda atvinnurekstur. Ef vinnuveitandinn hefur ekki slíka ábyrgðartryggingu ber starfsmaður sá er tjóni olli aðeins skaðabótaábyrgð að því marki sem það telst sanngjarnt með hliðsjón af sök hans, stöðu og öðrum atvikum.

Þótt framangreindar reglur og sú þróun sem þær staðfesta hafi létt af starfsmanni þeirri áhættu sem hann ber á því að verða skaðabótaskyldur á tjóni, sem hann veldur við framkvæmd starfa síns í þágu vinnuveitanda, er starfsmaður þó enn berskjaldaður ef hann verður

sjálfur fyrir líkamstjóni í starfi sem hann kann að bera einhverja ábyrgð á sjálfur. Réttarþróun á Íslandi hefur ekki gengið í þá átt að létta þessari áhættu af starfsmanni. Er hennar þó brýn þörf, því að starfsmaður sem verður fyrir líkamstjóni sem hefur varanlegar afleiðingar, t.d. umtalsverða starfsorkuskerðingu til frambúðar fyrir hann, er illa í stakk búinn til að bera sjálfur ábyrgð á tjóni sínu þannig að bætur til hans verði lækkaðar. Meginregla sú, sem í gildi er, miðar við að starfsmaður sem er meðábyrgur fyrir tjóni sínu þurfi að sæta skerðingu á skaðabótarétti til samræmis við meðábyrgðina. Enginn áskilnaður er um að það þurfi að vera sannjarnt að starfsmaðurinn beri slíka ábyrgð, eða að hann þurfi að hafa sýnt af sér stórkostlegt gáleysi eða ásetning, heldur nægir almennt gáleysi. Nýleg dæmi úr dómaframkvæmd, valin af handahófi, þar sem starfsmaður hefur með almennu gáleysi orðið meðábyrgur fyrir líkamstjóni sínu, sem haft hefur varanlegar afleiðingar, er að finna í Hrd. 2005, bls. 708, Hrd. 15. febrúar 2007, mál nr. 370/2006, og Hrd. 14. febrúar 2008, mál nr. 252/2007. Er árlega dæmt í nokkrum fjölda mála þar sem niðurstaðan er á þennan veg. Sem fyrr segir er þessi meðábyrgð tjónþola í vinnuslysum þeim oft afar þungbær, einkum í þeim tilvikum þegar slysið hefur í för með sér umtalsverðar varanlegar afleiðingar t.d. verulega starfsorkuskerðingu.

3. Meðábyrgð í líkamstjónum sætir oft sérstakri meðferð í lögum.

Í ýmsum tilvikum hefur löggjafinn talið rök fyrir því að láta þann, sem verður fyrir líkamstjóni, sem hann er að einhverju leyti meðvaldur að, ekki bera meðábyrgð á tjóni sínu, nema hann hafi sýnt af sér ásetning eða stórkostlegt gáleysi. Má sem dæmi nefna 1. mgr. 88. gr. umferðarlaga, nr. 50/1987, en samkvæmt því ákvæði verður sá sem hlýtur líkamstjón vegna notkunar skráningarskylds, vélknúins ökutækis, ekki látinn bera meðábyrgð á tjóni sínu, nema hann hafi verið meðvaldur að því af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi. Sama regla gildir ef tjónþolinn deyr, þá þurfa þeir sem rétt eiga til bóta vegna missis framfæranda ekki að sæta skerðingu á bótarétti sínum, nema hinn látni hafi verið meðvaldur að slysinu af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi. Sama regla gildir, reyndar samkvæmt váttryggingarskilmálum um slysatryggingu ökumanns, um ökumann sem slasast vegna notkunar eigin ökutækis eða ef hann slasast sem farþegi í eigin ökutæki. Einnig má nefna að skv. 6. gr. laga um sjúklingatryggingu, nr. 111/2000, er sjúklingur sem verður fyrir líkamstjóni og á bótarétt samkvæmt lögnum ekki látinn bera meðábyrgð á tjóni sínu, nema hann sé meðvaldur að því af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi.

Loks skal þess getið að staða sjómanna, sem verða fyrir líkamstjóni þegar þeir eru staddir um borð í skipi eða vinna í beinum tengslum við rekstur þess, er betri en annarra launþega að því er snertir meðábyrgð þeirra í vinnuslysum. Segir í niðurlagi 1. mgr. 172. gr. siglingalaga, nr. 34/1985, að lækka megi fébætur vegna lífs- eða líkamstjóns eða láta þær niður falla ef sá sem fyrir slysi eða tjóni varð „sýndi vítavert kæruleysi“ sem leiddi til slyssins eða tjónsins. Í þessu felst a.m.k. að sjómaður sem er meðvaldur að tjóni sínu, einungis af almennu gáleysi, verður ekki látinn vera meðábyrgur fyrir því. Er reyndar ekki ljóst hve mikið gáleysi hans þarf að vera til að teljast „vítavert kæruleysi“ en það hlýtur að þurfa að vera mikið, e.t.v. jaðra við ásetning.

4. Ábyrgð vinnuveitanda á vinnuumhverfi og framkvæmd starfs.

Íslensk löggjöf miðar við að það sé vinnuveitandi sem ábyrgð ber á því að ákvæði laga og stjórnvaldsreglna sem lúta að vinnustaðnum og vinnuumhverfi í víðasta skilningi, þar með talið reglur sem lúta að öryggi starfsmanna, séu í heiðri hafðar. Hér er einkum um að ræða lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, nr. 46/1980, og stjórnvaldsreglur

sem settar hafa verið á grundvelli þeirra laga. Um störf um borð í skipum gilda lög um eftirlit með skipum, nr. 47/2003, og stjórnvaldsreglur settar samkvæmt þeim og um störf um borð í loftförum gilda loftferðalög, nr. 60/1988, og stjórnvaldsreglur settar samkvæmt þeim.

Þá fela lög og reglur á sviði vinnuréttar í sér að það er vinnuveitandinn sem ræður skipulagi og framkvæmd starfa innan fyrirtækis hans. Um það hefur starfsmaður lítið að segja, enda er hann undir boðvaldi vinnuveitanda síns og óhlýðni við boð og bönn vinnuveitanda, m.a. fyrirmæli um framkvæmd starfans, getur talist vanefnd á ráðningarsamningi af hálfu starfsmannsins og heimilað vinnuveitanda hans að grípa til úrræða gegn starfsmanni.

Þær lagaskyldur sem á starfsmanni hvíla og lúta að vinnuumhverfi hans er einkum að finna í 24.–28. gr. áðurnefndra laga nr. 46/1980. Þar er mælt fyrir um að starfsmönnum sé skylt að taka þátt í samstarfi sem miðar að auknu öryggi, betri aðbúnaði og hollustuháttum á vinnustað. Þeir skulu einnig stuðla að því að starfsskilyrði innan verkswiðs þeirra séu fullnægjandi, m.a. að því er varðar öryggi, og stuðla að því að ráðstöfunum sem ætlað er að auka öryggi sé framfylgt. Þá er starfsmanni sem verður var við ágalla eða vanbúnað, sem leitt gæti til skerts öryggis eða lakari aðbúnaðar eða hollustuhátta, sem hann getur sjálfur ekki bætt úr, skylt að tilkynna það umsvifalaust öryggisverði, öryggistrúnaðarmanni, verkstjóra eða vinnuveitanda. Á starfsmanni sem fjarlægir öryggishlífar eða þess háttar vegna viðgerða eða niðurstættningar á tæki eða vél hvílir skylda til að koma þessum öryggisbúnaði í samt lag aftur eða gera jafngildar ráðstafanir.

Samantekið má ljóst vera að þótt starfsmenn séu ekki undanþegnir því að leggja sitt af mörkum til þess að tryggja öryggi, aðbúnað og góða hollustuhætti á vinnustað, þá hvílir meginábyrgðin á öruggu vinnuumhverfi á vinnuveitanda þeirra, sem auk þess ræður því hvernig starfsmaðurinn á að framkvæma starfann.

5. Staðan í Danmörku, Noregi og Svíþjóð.

Danmörk

Réttur starfsmanna til bóta vegna vinnuslysa í Danmörku ræðst af ákvæðum laga um atvinnuslysaftryggingar (lov om arbejdsskadesikring nr. 422 af 10. juni 2003) sem tóku gildi 1. janúar 2004. Þessi lög mæla fyrir um ríkan rétt launþega til bóta fyrir líkamstjón, sem þeir verða fyrir í starfi sínu. Í 14. gr. þeirra er ákvæði um meðábyrgð tjónþolans (starfsmannsins), en skilyrði meðábyrgðar er að starfsmaðurinn hafi verið meðvaldur af tjóni sínu af ásetningi eða með ólögumætri háttsemi („forsætlig eller ved retsstridig handling eller undladelse fremkaldt eller væsentlig bidraget til arbejdsskadens indtræden“). Af skýringum á þessu ákvæði verður ráðið að almennt gáleysi starfsmanns dugir ekki til þess að hann verði látinn bera meðábyrgð á líkamstjóni sínu (sjá Friis & Behn, Arbejdsskadesikringsloven, kommentarudgave ved Mikael Kielberg, 2004, bls. 392).

Noregur

Í Noregi gilda um rétt starfsmanna til bóta vegna vinnuslysa lög um atvinnuslysaftryggingar (lov om yrkeskadeforsikring nr. 65 frá 16. júní 1989). Fjárhæðir bóta samkvæmt þeim lögum eru ákveðnar eftir reglum skaðabótalaga, sbr. 13. gr. þeirra. Í 14. gr. er ákvæði um meðábyrgð starfsmanns sem átt hefur þátt í að tjónsatburður varð. Þar er kveðið á um að til slíkrar meðábyrgðar komi aðeins ef starfsmaðurinn hefur orðið meðvaldur að tjóni sínu af stórkostlegu gáleysi eða ásetningi. „Erstatningen kan settes ned eller fälle bort dersom arbeidstakeren forsettlig eller grovt uaktsom har medvirket til skaden. Dette skal likevel ikke innskrenke etterlattes rett til erstatning. Skadeerstatningsloven § 5-1 gjelder tilsvarende så langt den passer.“

Svíþjóð

Í 6. kafla gr. 1 í sænsku skaðabótalögum (skadeståndslagen nr. 207/1972) er ákvæði sem kveður á um þá almennu reglu, að til skerðingar á skaðabótarétti vegna líkamstjóns komi ekki, nema tjónþoli hafi verið meðvaldur að tjóninu af ásetningi eðs stórkostlegu gáleysi. „Skadestånd med anledning av personskada kan jämkas, om den skadelidande själv uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet har medverkat till skadan.“

6. Tillögur í frumvarpinu.

Í ljósi framanritaðs má fullyrða að það er tímabært að leggja til að gerð verði breyting á lögum sem ætlað er að treysta stöðu starfsmanna sem lenda í líkamstjóni í starfi sínu, sem að einhverju leyti verði rakið til háttsemi þeirra sjálfra. Tillaga um slíka breytingu er í samræmi við réttarþróun undanfarna áratugi á reglum sem snerta skaðabótaábyrgð starfsmanns. Tillagan er einnig í samræmi við ýmsar mikilvægar reglur um rétt til óskertra bóta fyrir líkamstjón, nema þegar tjóni er valdið af stórkostlegu gáleysi eða ásetningi. Loks er tillagan í góðu samræmi við gildandi reglur á þessu sviði í Danmörku, Noregi og Svíþjóð. Er því lagt til að sett verði regla, sem felur í sér viðbót við 23. gr. skaðabótalaga, og mælir fyrir um að ef starfsmaður verður fyrir líkamstjóni í starfi skuli hann eiga rétt til fullra bóta fyrir tjón sitt, samkvæmt skaðabótalögum, nema hann hafi verið meðvaldur að tjóni sínu af stórkostlegu gáleysi eða ásetningi. Þegar svo háttar til þarf að meta hve stórkostlegt gáleysið er og ákvarða skerðingu bóta í samræmi við það. Í því felst að jafnvel stórkostlegt gáleysi veldur ekki niðurfellingu bótaréttar starfsmannsins, heldur getur það valdið skerðingu hans. Lagt er til að sama regla gildi ef starfsmaður deyr vegna tjónsatviks, þ.e. þeir sem eiga rétt til bóta vegna missis framfæranda þurfa ekki að sæta skerðingu á þeim rétti, nema hinn látni hafi orðið meðvaldur að tjóni sínu af ásetningi eða stórkostlegu gáleysi.

Athugasemdir við einstakar greinar frumvarpsins.

Um 1. gr.

Eins og rakið hefur verið er lagt til í þessari grein að því aðeins komi til skerðingar á rétti starfsmanns til skaðabóta vegna líkamstjóns, sem hann hefur orðið fyrir í starfi sínu, að hann hafi verið meðvaldur að tjóninu með háttsemi sem talin verður stórkostlegt gáleysi eða ásetningur. Í þeim tilvikum er unnt að skerða rétt starfsmannsins til skaðabóta, eða fella hann niður í alvarlegri tilvikum.

Í 1. mgr. er lagt til að lögfest verði almenn regla um meðábyrgð starfsmanns, sem verður fyrir líkamstjóni, eins og lýst hefur verið.

Í þessari málsgrein er notað orðið starfsmaður. Ástæða þess er sú að í langflestum tilvikum er um að ræða starfsmenn (launþega) sem slasast í starfi sínu. Á hinn bóginn er ljóst að reglan um vinnuveitandaábyrgð er rýmri en svo að hún taki eingöngu til starfsmanna í venjulegri merkingu þess orðs. Er litið svo á að reglan taki einnig til þeirra sem sinna viðvikum fyrir aðra, með svipuðum hætti og starfsmenn gera eða mundu gera, en teljast þó ekki starfsmenn, eru t.d. ekki launaðir. Talið hefur verið eðlilegt að reglan um vinnuveitandaábyrgð tæki einnig til slíkra manna og þeir nytu verndar hennar. Er eðlilegt að árétt að þeirri tillögu sem gerð er í þessari málsgrein er einnig ætlað að taka til meðábyrgðar manna í þessari stöðu. Þess vegna er ekki rétt að skýra orðið starfsmaður samkvæmt orðanna hljóðan, heldur ber að leggja í það rýmri skilning, allt í samræmi við þróun reglunnar um vinnuveitandaábyrgð á hverjum tíma.

Með sama hætti er vakin athygli á því að þótt notuð séu orðin „í starfi“ þá hefur reglunni um vinnuveitandaábyrgð verið beitt í fleiri tilvikum en þeim þar sem starfsmaðurinn er bein-

línis í starfi sínu. Má t.d. nefna að undir regluna féllu líkamstjón þar sem starfsmaður væri að boði vinnuveitanda síns að erindast utan vinnutíma, eða hann væri að vinna í þágu annars vinnuveitanda samkvæmt samkomulagi við upphaflegan vinnuveitanda. Reglan um vinnuveitandaábyrgð hefur verið skýrð með sveigjanlegum hætti í þessu sambandi og yrði að gera það með sama hætti um þá reglu sem hér er gerð tillaga um.

Með orðinu líkamstjón er, eins og ella í skaðabótalögum, átt við bæði meiðsl á líkama, t.d. beinbrot eða aðrar ákomur, og andlegt (geðrænt) tjón, svo og tilvik þar sem starfsmaður deyr.

Meðábyrgð starfsmanns yrði reist á eigin sök hans. Með orðinu sök er átt við saknæmi og ólögmæti. Saknæmi skiptist í gáleysi og ásetning. Eigin sök þarfsamkvæmt þeirri tillögu sem gerð er að felast í stórkostlegu gáleysi hið minnsta. Það er löng hefð fyrir því að greina að almennt og stórkostlegt gáleysi í skaðabótarétti og váttryggingarétti. Dómar þar sem tekist hefur verið á við það álitafni á síðustu árum skipta mörgum tugum. Það felst því ekkert nýmæli sem ætti að valda vandræðum í réttarframkvæmd í þeim tillögum sem hér eru gerðar.

Sú tillaga, sem gerð er í þessari málsgrein, er ekki einskorðuð við líkamstjón starfsmanns, sem hann krefur vinnuveitanda sinn um skaðabætur fyrir. Vissulega yrði þó sú oftast raunin, þ.e. um væri að ræða slys í starfi hjá vinnuveitanda sem vinnuveitandi bæri ábyrgð á. Það er samt ekki ástæða til að takmarka gildissvið frumvarpsins við þessi tilvik. Ástæða þess er sú að í ýmsum starfsgreinum þurfa starfsmenn að vinna utan eiginlegs vinnustaðar síns, t.d. á öðrum vinnustað eða í húsnæði sem aðrir eiga. Ef starfsmenn verða fyrir slysi í starfi sínu utan vinnustaðar og kunna af þeim ástæðum að eiga skaðabótarétt á hendur öðrum en vinnuveitanda sínum yrði ósanngjarnt ef þeir nytu ekki sömu verndar. Sem dæmi þessu til skýringar má nefna dóm Hæstaréttar frá 22. mars 2007 í málinu nr. 485/2006. Þar var um að ræða slys á starfsmanni sem ók gosdrykkjum og öðrum drykkjarvörum í verslanir fyrir vinnuveitanda sinn, sem framleiddi þessar vörur. Starfsmaðurinn þurfti að fara í margar verslanir þar sem aðstæður voru mismunandi. Hann slasaðist nokkuð í starfi sínu þegar hann féll niður stiga í einni verslun sem hann flutti vörur í. Stiginn og aðstæður við hann fullnægðu ekki reglum byggingarlöggjafar og var þessi vanbúnaður talinn orsök slyssins. Starfsmaðurinn átti samt ekki skaðabótarétt á hendur vinnuveitanda sínum, þar sem vinnuveitandinn var ekki talinn bera ábyrgð á þessum aðstæðum. Ef starfsmaður hefði beint kröfum að verslunareigandanum hefði hann hugsanlega fengið bætur. Í því tilviki væri ósanngjarnt ef hann gæti ekki borið fyrir sig þá reglu sem hér er gerð tillaga um, sem mundi takmarka hugsanlega meðábyrgð hans. Af þessum ástæðum er reglan ekki bundin við tilvik þar sem skaðabótakröfu vegna slysa í starfi er beint gegn vinnuveitanda.

Í 2. mgr. er lagt til að reglan gildi líka ef starfsmaður deyr af völdum tjónsatburðar. Verði reglan lögfest þyrftu þeir sem misst hafa framfæranda (maki, sambúðarmaki, börn), sbr. 12.–14. gr. skaðabótalaga, ekki að sæta skerðingu á bótarétti ef hinn látni hefur verið meðvaldur að tjóni sínu með háttsemi sem aðeins yrði talin almennt gáleysi. Verði reglan lögfest tæki hún bæði til bóta vegna hæfilegs útfararkostnaðar og til þeirra bóta sem mælt er fyrir um í 13. og 14. gr. skaðabótalaga. Eru ekki síður rök fyrir reglunni í slíkum tilvikum, þar sem eftirlifandi maki og börn hins látna standa yfirleitt höllum fæti fjárhagslega þegar fyrirvinnan fellur frá. Kemur skerðing bóta af þeim sökum oft illa niður á þeim.

Um 2. gr.

Lagt er til að lögin öðlist gildi strax við birtingu. Þeim er ætlað að taka til líkamstjóns sem verður eftir gildistöku, þ.e. þegar tjónsatburðurinn sjálfur verður eftir gildistöku. Ekki er unnt að miða við það tímamark þegar tjónið kemur fram eða er metið, slíkt væri ótækt m.a. með tilliti til váttrygginga sem vinnuveitendur taka.