



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

Kandidatuppsats i Handelsrätt

HARH01

**Mamma, pappa, barn på arbetet**

- En analys av familjeundantaget i 1§ 2 st. 2p. LAS

HT 2016

Linda Tholén

C-uppsats

Handledare: Andreas Inghammar

Ämnesområde: Arbetsrätt

## Sammanfattning

Lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den lag som torde vara av störst betydelse när det kommer till anställningar. Den reglerar bl.a. hur en anställning ingås, vilka anställningsformer som finns och regler kring hur en anställning upphör. Från lagens tillämpningsområde undantas bl.a. personer med en företagsledande ställning och arbetsgivarens familjemedlemmar. Undantagen har motiverats med att förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare i sådana sammanhang är så särpräglat och personligt, att det inte rimligen bör lagregleras. Undantaget är utan ändringar överfört från den äldre anställningsskyddslagen från 1974.

I förarbetena till den äldre anställningsskyddslagen gavs definitioner både på vem som skulle betraktas som företagsledande och vem som skulle betraktas som en familjemedlem.

Arbetsdomstolen (AD) har i sin praxis gett begreppen en något vidare tolkning i takt med att samhället har förändrats. Företag kan byta ägare och nya familjekonstellationer har bildats.

För att kunna undersöka vem som ska omfattas av begreppet ”arbetsgivarens familjemedlem” ska det först undersökas vem som ska anses vara arbetsgivare på ett företag. Det vanligaste torde vara att företag bedrivs i bolagsform, där själva arbetsgivaren är en juridisk person. För att betraktas som arbetsgivare måste man enligt AD ha ett starkt inflytande i företaget. AD har i sin praxis konstaterat att familjeundantaget ska gälla oavsett vilken bolagsform företaget bedrivs i.

LAS innehåller många skyddsregler gentemot arbetstagaren, bl.a. regler om saklig grund för uppsägning, turordning och rätt till återanställning. Följden av att familjemedlemmar inte omfattas av LAS är att de inte har detta skydd. Det kan uppfattas som negativt att exkluderas från en lag som finns till för att skydda arbetstagare. Däremot ska det poängteras att bara för att man inte omfattas av LAS, så har man fortfarande rättigheter gentemot sin arbetsgivare gällande t.ex. föräldraledighet, diskriminering och facklig verksamhet.

Undantagsregeln finns inte till för att det ska vara enkelt att säga upp en familjemedlem utan eftersom man inte anser att det finns ett behov av att skydda en arbetstagare som man har en personlig relation till. Oftast behöver sådana personer inte samma rättsliga skydd eftersom dessa oftast har ett moraliskt skydd, som övriga arbetstagare saknar. Det kan ses som ett verktyg från lagstiftarens sida att införa denna undantagsregel.

## **Abstract**

The Swedish law regarding the protection of employment, LAS (1982:80) is probably the most important law when it comes to employments. The law regulates how an employment is concluded, which kind of employment one may have and the rules on how employment is terminated. Persons with management positions and family members of the employer are excluded from the scope of the law. The reason that these groups of people are excluded from the scope of the law is because there are a distinctive and personal relationship between an employer and a worker, that it cannot reasonably be regulated by law. The exception was transferred without change from the older Employment Act from 1974.

In the preamble to the older labour law, definitions both of who would be considered senior management and who would be considered a family member, was given. The Labour Court (AD) has in their rulings given the concept a slightly wider interpretation as the society has changed. Companies can change owners and new families are formed.

In order to examine who should be covered by the term “employer’s family member” it must be examined who is deemed to be the employer of a company. The most common thing is probably that the business is conducted in corporate form, where the employer is a legal person. To be deemed as the employer you must have a very strong influence on the company, according to the court. AD has in its rulings stated that the family exception applies regardless of the legal form of which the company is conducted.

LAS contains many rules to protect the worker, for example rules of cause for termination, and the right to reinstatement. Since family members are not covered by LAS, they don’t have this protection. It can be considered obvious that it is not positive to be excluded from an Act which protects workers. However it should be pointed out that just because you are not covered by LAS, you still have legal right towards your employer regarding for example the right to parental leave, discrimination and belonging to an employee organization.

The exceptions to the rule do not exist so it can be easy to terminate a family member, but because there is no reason to protect workers who have a personal relationship to their employer. Such persons do not need the same legal protection as other workers because they usually have a moral protection as other workers lack. It must be seen as a tool of the legislature to have this exemption.

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	7
1.1 Bakgrund av gällande rätt.....	7
1.2 Syfte och frågeställning.....	8
1.3 Avgränsning .....	8
1.4 Metod och material.....	9
1.5 Disposition.....	11
2. Arbetsgivarbegreppet i LAS.....	12
2.1 Inledning.....	12
2.2 Arbetsgivarbegreppet .....	13
2.3 Företagsledande ställning .....	14
2.4 Sammanfattning.....	17
3. Familjebegreppet i LAS .....	20
3.1 Inledning.....	20
3.2 Familjemedlemmar i undantagsregelns mening .....	20
3.2.1 Makar och sambor .....	20
3.2.2 Barn .....	22
3.2.3 Syskon .....	23
3.2.4 Familjebegreppet i kollektivavtal .....	24
3.3 Sammanfattning.....	25
4. Undantagsbestämmelsen i praktiken .....	28
4.1 Arbetstagarens rättsliga skydd vid uppsägning .....	28
4.1.1 Inledning.....	28
4.1.2 Kravet på saklig grund i 7 § LAS .....	28
4.1.3 Turordningsreglerna .....	29
4.1.4 Återanställningsrätten.....	29
4.2 För- och nackdelar med undantaget .....	30
4.2.1 Ur arbetsgivarens perspektiv .....	30
4.2.2 Ur arbetstagarens perspektiv .....	32
4.3 Det arbetsrättsliga skyddet för familjemedlemmar .....	32
4.3.1 Inledning.....	32
4.3.2 Goda seder .....	33
4.3.3 Rätten till ledighet .....	33
4.3.4 Skyddet för den fackliga verksamheten.....	35
4.3.5 Rätten till en bra arbetsmiljö .....	36
4.3.6 Skyddet för arbetstagarens personliga egenskaper .....	37

4.4 Sammanfattning.....	38
5. Slutsatser och avslutande diskussion.....	41
5.1 Avslutande kommentarer.....	41
5.2 Egna reflektioner .....	43
6. Källförteckning.....	46
6.1 Litteratur.....	46
6.2 Offentligt tryck.....	47
6.3 Rättsfall .....	48
6.4 Internetkällor .....	49
6.5 Föreskrifter .....	49
6.6 Kollektivavtal .....	49

## Förkortningar

AD- Arbetsdomstolen

AML- Arbetsmiljölagen (1977:1160)

AMV- Arbetsmiljöverket

DL- Diskrimineringslagen (2008:567)

HD- Högsta domstolen

IL- Inkomstskattelagen (1999:1229)

KL- Konkurslagen (1987:672)

LAS- Lagen (1982:80) om anställningsskydd

LOA- Lag (1994:260) om offentlig anställning

MBL- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Prop.- Proposition

RB- Rättegångsbalken (1942:740)

SAOL- Svenska Akademiens ordlista

SOU- Statens offentliga utredningar

StudL- Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning

ÄB- Ärvdabalken (1958:637)

ÄktB- Äktenskapsbalken (1987:230)

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund av gällande rätt

Arbetsrätten är ett viktigt område inom juridiken. Historiskt sett har arbetsgivare haft en överlägsen ställning gentemot arbetstagarna, vilket har lett till att en reglering på det arbetsrättsliga området har krävts. Under 1970-talet reformerades det arbetsrättsliga området genom en mängd lagändringar och nya lagar. Till följd av att Sverige gick med i EU år 1995 krävdes det också lagändringar för att anpassa sig till EU:s nivå.<sup>1</sup> Idag regleras arbetsrätten i såväl enskilda anställningsavtal, i kollektivavtal och i lag. En grundläggande lag på arbetsrättens område är lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Lagen reglerar bland annat hur en anställning ingås, hur den upphör och vilka anställningsformer som finns. I lagens första paragraf nämns lagens tillämpningsområde, d.v.s. på vem lagen är tillämplig. LAS är avsedd att reglera förhållandet mellan en arbetsgivare och en arbetstagare i enskild eller allmän tjänst.<sup>2</sup> I 1 § 2 st. nämns det dock en mängd personer som inte är skyddade under LAS;

”Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,

**2. *arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,***

3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,

4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning, och

5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.”

---

<sup>1</sup> Adlercreutz, A m.fl., *Svensk arbetsrätt* s. 58.

<sup>2</sup> 1 § LAS.

I 1 § 2 st. 2p. står det att personer som tillhör arbetsgivarens familj inte kan åtnjuta lagens skydd. Undantagsregeln har motiverats med att förhållandet är av en så speciell karaktär att anställningsförhållandet inte borde vara lagreglerat.<sup>3</sup> Bestämmelsen är överförd från den gamla anställningsskyddslagen från 1974.<sup>4</sup> I lagen nämns ingen uttömmande lista på vem som anses utgöra en familjemedlem. Praxis har genom åren gett familjebegreppet en något vidare tolkning än vad förarbetena har medgett och uttalat att begreppets innebörd kan förändras med hänsyn till samhällsutvecklingen.<sup>5</sup> I propositionen till den gamla anställningsskyddslagen från 1974 nämns det att lagen bör omfatta en tämligen vid krets och att undantag enbart bör göras vid starka skäl.<sup>6</sup> Begreppet bör ges en relativt omfattande tolkning där såväl närmare- som mer avlägsna släktingar- skall anses omfattas så länge de tillhör arbetsgivarens hushåll. Kravet på sammanboende gäller enbart mer avlägsna släktingar.<sup>7</sup> Det är också möjligt att man får dra analogier till andra lagar där familjebegreppet är mer definierat.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att analysera undantagsregeln i 1 § 2 st. 2p. LAS för att utreda vem som anses utgöra en familjemedlem till arbetsgivaren. Det kommer även att redovisas vilka för- och nackdelar som finns på grund av undantaget, ur såväl arbetsgivar- som arbetstagarperspektiv. Följande frågeställningar skall utredas:

- Vilka kriterier ställs upp för att man ska anses vara företagsledande, och därmed arbetsgivare, i ett företag?
- Vilken personkrets anses tillhöra arbetsgivarens ”familj”?
- På vilket sätt kan familjemedlemsundantaget medföra för- respektive nackdelar för en arbetsgivare och arbetstagar?
- Vilket arbetsrättsligt skydd har en familjemedlem?

## 1.3 Avgränsning

Utgångspunkten för uppsatsen är problematiken kring 1 § 2 st. 2p. LAS som rör familjebegreppet. Uppsatsen innehåller ett kortare avsnitt om familjebegreppet i kollektivavtal, men någon mer ingående beskrivning av vem som omfattas av familjebegreppet i de kollektivavtal som finns på arbetsmarknaden, kommer det inte att redogöras för. Övriga regler i LAS, så som rätt till återanställning, saklig grund för

---

<sup>3</sup> Prop. 1973:129 s. 195.

<sup>4</sup> Lagen (1974:12) om anställningsskydd.

<sup>5</sup> AD 2000 nr 97.

<sup>6</sup> Prop 1973:129 s. 194.

<sup>7</sup> AD 1979 nr 145 och AD 1982 nr 135.



uppsägning och turordningslistor, kommer att behandlas kort. Uppsatsen kommer främst utgå ifrån småföretagares perspektiv, då undantagsregeln i LAS torde vara vanligast på det området. Lagar som främst har betydelse på den offentliga och kommunala sektorn kommer därför inte att behandlas. Vidare kommer uppsatsen inte heller ta upp hur övriga arbetstagare (utanför familjekretsen), berörs av undantaget. Vilken utveckling som har skett av begreppet ”familj” och vilka samtida samhällshändelser som påverkat denna utveckling, kommer inte att tas upp. Arbetsrätten är nationellt präglad, av den anledningen kommer inte utländska rättskällor att tas upp.

I rättsfallen kommer enbart den information som är av betydelse för respektive avsnitt att behandlas. Sålunda kommer det inte att redogöras för samtliga frågor som tas upp i fallen.

#### 1.4 Metod och material

Inom rättsvetenskapens område ställs det, utöver att förklara, ofta krav på att uppgiften ska bidra med något som kan läggas till grund för beslut i framtiden. Av den anledningen måste författare till vetenskapliga arbeten ha en förmåga att finna och formulera frågeställningar och problem. Det är dessa som avgör vilket värde som det vetenskapliga arbetet kan tillmätas.<sup>8</sup> Den juridiska metodlärans utgångspunkt är vilka rättskällor som *skall*, *bör* och *får* användas. Att välja ut relevant information och göra avgränsningar, inkluderas i metoden.<sup>9</sup>

Den rättsvetenskapliga metoden har vidast begrepp och inkluderar rättskälleläran i vid mening och vissa delar av den juridiska metoden. Även andra metoder, t.ex. komparativ metod, används. Empiriska material så som kvantitativa metoder och intervjuer, omfattas också av metoden, men används troligen sällan i juridiska uppsatser då metoden är mer hjälpsam i andra samhällsvetenskapliga arbeten.<sup>10</sup>

Av dem tre metodtolkningarna är rättskälleläran den snävaste. Den avser att analysera ”de lege lata”, dvs. den gällande rätten, och klargör vilka källor som *skall*, *bör* och *får* beaktas. Den gällande rättssystemet utgörs av den gällande rätten framför allt pga. sitt innehåll, acceptans, ursprung och effektivitet.<sup>11</sup> Rättskällorna behandlas i följande ordning: lag, förarbeten, rättspraxis och doktrin.<sup>12</sup> Hur de olika rättskällorna ska behandlas framgår också av rättskälleläran. Lagen *skall* beaktas, medan förarbeten och praxis *bör* beaktas. Vidare *får*

---

<sup>8</sup> Hellner, J, *Metodproblem i rättsvetenskapen*, s. 79.

<sup>9</sup> Sandgren, C, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* 37-39.

<sup>10</sup> Ibid.

<sup>11</sup> Peczenik, A, *Juridikens teori och metod* s. 25.

<sup>12</sup> A.a. s. 37.

material så som doktrin och förarbeten, som inte direkt berör den tolkade lagtexten, användas.<sup>13</sup>

Då syftet är att analysera undantagsregeln för familjemedlemmar har jag valt att utgå från den rättsdogmatiska metoden där rättskällorna har undersökts och använts i den ordning som metoden avser. Metoden innebär studier av ”de lege lata”, d.v.s. den gällande rätten.<sup>14</sup> De primära källorna kommer att vara de olika svenska rättskällorna och de svenska rättskällornas hierarki. Lagar är den främsta rättskällan<sup>15</sup> och utgångspunkten kommer att vara lagen om anställningsskydd och dennes 1§ 2 st. 2p. Paragrafen ger dock inte så mycket vägledning, därför kommer det att sökas vidare information i förarbeten, praxis och i arbetsrättslig juridisk litteratur (doktrin). Då den juridiska litteraturen som berör frågeställningen inte bidrar med så mycket ny information, utöver den som redan nämnts i rättsfallen, kommer tyngdpunkten att ligga på rättsfallen. Uppsatsens ämne är nationellt präglad, därför kommer utländska rättskällor inte att beröras. Vid studier de olika rättskällorna kommer det främst att utgå ifrån bestämmelsens ordalydelse (bokstavlig tolkning)<sup>16</sup> och i andra hand dess ändamål (teleologisk tolkning).<sup>17</sup>

Information bör i första hand sökas ur originalkällan. Det lämpligaste är därför att gå tillbaka till rättsfallet för att återge den informationen som gavs i det. För att kunna utreda vem som ska anses omfattas av familjebegreppet kommer vägledning främst sökas i Arbetsdomstolens praxis, men även i förarbeten till både den nuvarande och de äldre arbetsrättsliga lagarna. Detta val har gjorts då domstolarna själva grundar sina domar på både sin tidigare praxis och den vägledning som finns i förarbeten. Det kommer även att redogöras för innehåll i kollektivavtal, för att se hur sådana avtal kan användas för familjemedlemmar. Avsnittet innehåller en blandning av olika rättskällor som kommer att behandlas tillsammans. Någon indelning i rättsfall, doktrin och förarbeten kommer därför uttryckligen inte att synas. Det finns relativt få fall rörande familjeundantaget i LAS och av den anledningen redogörs i uppsatsen för samtliga sådana publicerade fall från Arbetsdomstolen.

Det är även nödvändigt att undersöka vem som ska anses vara arbetsgivare för att kunna bestämma vems familj som är utgångspunkten för bestämmelsen. Då kriterierna för vem som

---

<sup>13</sup> Peczenik, A, *Juridikens metodproblem – Rättskällelära och lagtolkning* s. 49-51.

<sup>14</sup> Lehrberg, B, *Praktisk juridisk metod* s. 167.

<sup>15</sup> Lehrberg, B, *Praktisk juridisk metod* s. 99.

<sup>16</sup> Hettne, J *EU-rättslig metod* s. 168-170.

<sup>17</sup> A.a s. 159-160.

anses vara arbetsgivare i familjeundantaget är mycket likt de kriterier som prövas när man tar ställning till frågan om företagsledande ställning, så kommer frågan om vilka kriterier som ställs upp för att vara arbetsgivare att besvaras med utgångspunkt i de kriterier som ställs upp i frågor om företagsledande ställning. Begreppen ”arbetsgivare” och ”innehavare av företagsledande ställning” ska därför i uppsatsen ses som synonyma.<sup>18</sup> För att besvara frågeställningen kommer fall gällande vem som har en företagsledande ställning, att behandlas. Då det finns ett stort antal rättsfall som behandlar frågan om företagsledande ställning, har det fått göras ett urval. Det valdes att redogöras för några av de fall som har återgetts och refererats till i den juridiska litteraturen.<sup>19</sup>

## 1.5 Disposition

Uppsatsen är disponerad på så sätt att det första kapitlet utgör en introduktion för läsaren, där val av ämne och ett kort avsnitt om den gällande rätten beskrivs. I detta kapitel formuleras också problemställningen samt syftet med uppsatsen. Sist i kapitlet nämns uppsatsens avgränsning, dvs. vad uppsatsen inte kommer att omfatta.

I kapitel två kommer ”arbetsgivarbegreppet” i anställningsskyddslagens mening, att analyseras. Det kommer här att presenteras vilka kriterier som ställts upp i praxis och doktrin, för att man ska betraktas som arbetsgivare. Kapitlet behandlar också begreppet ”företagsledande ställning” där rättsfall kring den frågan tas upp och analyseras. Avsnittet avslutas med en sammanfattning av vad som har framkommit.

Kapitel tre behandlar familjebegreppet och här klargörs det vem som anses falla under familjeundantaget enligt LAS. Frågan om vem som ska hänföras till begreppet ”familj” har prövats i ett antal fall, som tas upp i detta avsnitt. Kapitlet innehåller också ett kortare avsnitt om hur man ser på familjemedlemmar i kollektivavtal. I avslutningen finns det en sammanfattning av vad som har framkommit.

I kapitel fyra analyseras undantagsbestämmelsen och vilka för- och nackdelar som finns med undantaget tas upp från såväl arbetsgivarens- som arbetstagarens perspektiv. Kapitlet tar även upp vilket arbetsrättsligt skydd en familjemedlem har genom en kortare beskrivning av andra arbetsrättsliga lagar.

Avslutningsvis i kapitel fem presenteras de slutsatser jag kommit fram till i uppsatsen och egna reflektioner kring dessa.

---

<sup>18</sup> Observera dock att det finns skillnader mellan begreppen i andra hänseenden.

<sup>19</sup> Se exempel Glavå, M m.fl. *Arbetsrätt* s. 392 och Adlercreutz, A m.fl. *Svensk arbetsrätt* s. 86.

## 2. Arbetsgivarbegreppet i LAS

### 2.1 Inledning

I lagen om anställningsskydd står det att arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj inte omfattas av lagen<sup>20</sup>. För att kunna utreda vilken betydelse som paragrafen har så måste två rekvisit utrönas, nämligen vem som ska anses vara arbetsgivare och vem som ska anses tillhöra arbetsgivarens familj. I mindre familjeföretag torde det oftast vara ägaren som fattar de flesta besluten kring anställning, uppsägning och arbetsuppgifter men på större företag finns det ofta en mängd anställda personer som innehar någon slags delegation från företagsledningen att ta hand om vissa områden. Personen som skriver på anställningspapperna är inte allt för sällan en annan än den som sköter företagets administration. Det är viktigt för en arbetstagare att veta vem som ska betraktas som arbetsgivare för att kunna veta vem eller vilka som ska tillgodose ens rättigheter gällande förhandlingar, omplaceringar och turordningslistor. För detta arbetes del är det en avgörande faktor, eftersom man måste veta vems familj som ska vara utgångspunkten för undantaget. Vem ska då anses utgöra ”arbetsgivaren?”

---

<sup>20</sup> 1 § 2 p. LAS.

## 2.2 Arbetsgivarbegreppet

Arbetsgivarbegreppet är svårdefinierat eftersom det har olika innebörd i olika sammanhang<sup>21</sup>. I Sverige finns det olika bolagsformer; t.ex. aktiebolag, handelsbolag och enskilda firmor. Den person som man ingår sitt anställningsavtal med är som utgångspunkt ens arbetsgivare.<sup>22</sup> Enligt ett EU direktiv<sup>23</sup> så ska en arbetsgivare också upplysa en arbetstagar om arbetsgivarens namn, adress och andra villkor av betydelse för anställningen. AD:s praxis<sup>24</sup> stadgar att arbetstagarens fysiska eller juridiska motpart i ett avtalsförhållande som kan liknas vid en anställning, är ens arbetsgivare. AD anmärker däremot på att man måste skilja frågan om vem som är arbetsgivare från frågan om vem som företräder arbetsgivaren i förhållandet till arbetstagar. I förevarande fall klarlades det att på det offentlighetsrättsliga området så är det staten eller kommunen som ska betraktas som arbetsgivare. På den privata sektorn är det den fysiska eller juridiska person som driver verksamheten som ska anses vara arbetsgivare.

I fall där man har prövat frågan om en viss person ska anses vara närstående sin arbetsgivare, har AD valt att dela upp fallet i två delar där man först tagit ställning till om en viss person kan betraktas som arbetsgivare och sedan gått över till frågan om en arbetstagar varit denne närstående. Fallet AD 1979 nr 145 prövade frågan om vem som ska betraktas som arbetsgivare:

*Sibo Mekaniska gick i konkurs och sa upp sina anställda till följd av arbetsbrist. Företaget köptes upp av CABRO. I styrelsen satt styrelseledamoten A. CABRO valde att återanställa samtliga arbetstagar från Sibos utom två personer. Istället anställdes A:s styvson B. De två "bortglömda" arbetstagar ansåg att deras företrädesrätt enligt 25§ LAS åtsidosatts. För att anses vara arbetsgivare krävs det i fall där ett bolag har flera delägare, att bolagsmannen vars familjeanknytning åberopas, själv är aktiv i företaget samt har ett väsentligt inflytande. I fallet ägde A 40 % av aktierna och hade ingen självständig rätt att företräda bolaget. AD tog också upp omständigheten att det fanns ett kompanjonsavtal mellan A och den andra ledamoten där det bland annat fanns klausuler om personligt borgensansvar för bolagets skulder och att de båda bolagsmännen hade rätt att företräda bolaget tillsammans. AD kom därför fram till att A ansågs ha en företagsledande ställning och var B:s arbetsgivare.*

Frågan har även prövats i ett annat rättsfall där man klagade för vad som krävdes för att ha en ställning som arbetsgivare. I AD 1993 nr 57 prövade AD frågan om en far som ägde 50 % av aktierna i bolaget där hans dotter var sysselsatt, kunde betraktas som arbetsgivare:

---

<sup>21</sup> I denna del kommer dock enbart det arbetsgivarbegrepp av betydelse för familjeundantaget att tas upp.

<sup>22</sup> Adlercreutz, A m.fl. *Svensk arbetsrätt* s. 70.

<sup>23</sup> Rådets direktiv 91/533/EEG idag implementerat i 6c§ LAS.

<sup>24</sup> AD 1984 nr 141 och AD 1999 nr 21.

*Styrelsen bestod av fadern och en annan bolagsman som båda hade befogenhet att teckna firman var för sig. De delade upp skötseln av bolaget mellan sig och hade båda chefspositioner på de olika driftställena. Fadern ansågs ha det väsentliga inflytande i bolaget som krävdes för att betraktas som arbetsgivare.*

### 2.3 Företagsledande ställning

Praxis har visat att AD resonerar likvärdigt när man tar ställning till frågan om företagsledande positioner och vem som ska betraktas som arbetsgivare när man bestämmer vems familj som är utgångspunkten för undantagsbestämmelsen i 1§ 2 st. 2 p. LAS.<sup>25</sup> Av den anledningen kommer fall som är prövade enligt 1§ 2st. 1 p. LAS att vara vägledande för frågan om vem i företaget som ska anses vara ”arbetsgivare”.

Arbetsgivarbegreppet ska inte förväxlas med ägandebegreppet. Således innebär inte ett ägarbyte att man byter arbetsgivare.<sup>26</sup> I förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag har det också uttalats att lagen ska ha en så vid räckvidd som möjligt och att undantaget för personer med företagsledande funktion ska tolkas restriktivt.<sup>27</sup> Enligt förarbetena så undantas i princip enbart VD och personer som ansvarar för verksamhetsgrenar direkt under denne. Förarbetena till den äldre anställningsskyddslagen är vägledande även för den nuvarande.<sup>28</sup> När man prövar frågan ska man inte bara utgå ifrån arbetsgivarens formella position i företaget, utan även ekonomiska villkor samt andra omständigheter som tyder på en företagsledande ställning.<sup>29</sup> I fallet AD 1979 nr 146 uttalade AD att när man prövar frågan om företagsledande ställning i ett aktiebolag, är det av intresse om det finns en verkställande direktör:

*Arbetsstagaren R anställdes som receptionist på ett hotell i slutet av 1960-talet. 1974 fick hon anställning som hotellets VD. När bolaget sade upp R uppkom frågan huruvida hon skulle omfattas av LAS på grund av sin företagsledande ställning. Domstolen tog upp utskottets och propositionens definition av företagsledare och konstaterade därefter att mot den bakgrunden, så skulle en VD som huvudregel falla in under undantaget. I fall där majoritetsaktieägaren själv var anställd i bolaget kunde dock huvudregeln frångås. I sådana fall kunde majoritetsägaren genom aktieinnehavet utöva den reella ledningen över verksamheten.<sup>30</sup> I det förevarande fallet bodde den aktieägaren som hade aktiemajoritet i bolaget utomlands. Utredningen visade inte på något annat än att R var den som skötte hotellets löpande förvaltning, bl.a. då hon var den som samrådde med hyresvärdens VD. Hon ansågs därför vara företagsledande och omfattades inte av LAS.*

<sup>25</sup> Jmf t.ex. AD 1977 nr 223 och AD 1989 nr 133 med AD 1979 nr 145 och AD 1993 nr 57.

<sup>26</sup> Adlercreutz, A m.fl. *Svensk arbetsrätt* s. 73.

<sup>27</sup> Prop 1973:129 s. 230.

<sup>28</sup> Prop 1981/82:71 s. 94-95 samt AD 1989 nr 133.

<sup>29</sup> Prop. 1981/82:71 s. 94-94 samt s. 112.

<sup>30</sup> Se AD 1979 nr 60.

Att inneha en ställning där man har befogenhet att fatta snabba beslut och där man har ett stort ansvar för personalen betyder däremot inte per automatik att man anses ha en företagsledande ställning. En sjökaptan ansågs i fallet AD 1977 nr 223 inte ha en företagsledande ställning.

*En befälshavare har vittgående befogenheter på sjön, då denne har det yttersta ansvaret för fartyget och dess personal. Det råder speciella regler för sjöfarten och det finns begränsade möjligheter för företagsledningen att fatta snabba beslut när fartyget är till havs. Det väsentliga för frågan om en företagsledande ställning förelåg var om befälhavaren kunde anses svara för en betydande del av företagets verksamhet. Arbetstagaren saknade inflytande gällande företagsledande beslut då han inte haft möjlighet att delta i beslut kring, för verksamheten, viktigare förändringar. Enligt AD skulle man dock beakta att arbetsuppgifterna låg mycket nära en företagsledandes arbetsuppgifter och att krav på saklig grund vid uppsägning eller avsked av en person i den positionen, skulle ställas högre än vid underordnad personal.*

Att det är mindre viktigt vilket ansvar man har för sina anställda och vilken arbetsbefattning man har fastställdes också i AD 1989 nr 133 där en försäljningschef inte ansågs inneha en företagsledande position.

*AD konstaterade att man vid frågan om företagsledande position måste ta hänsyn till arbetstagarens arbetsuppgifter och anställningsvillkor. I utredningen framkom det att arbetstagaren varit relativt högt avlönad, jämfört med övriga arbetstagare med chefspositioner. I anställningsavtalet stod det att arbetstagaren skulle "svara för bolagets drift". Arbetstagaren ingick varken i företagets styrelse, var firmatecknare eller VD. Han deltog inte heller i styrelsesammanträde och kunde därför inte anses vara företagsledande i formell mening. Således ansågs inte arbetstagaren haft något inflytande över utformningen av nya villkor för bolagets verksamhet. Han kunde därför inte sägas ha en självständig ställning. Det faktum att han enbart hade en uppsägningstid på tre månader, vilket i AD:s mening var kort i jämförelse med den uppsägningstid som en företagsledare normalt har, talade också för att arbetstagaren föll utanför 1§ 1p.*

Tjänstemän med företagsledande ställning har oftast en arbetsgivarliknande funktion gentemot övriga anställda trots att de anses vara arbetstagare i företaget som de jobbar för. Det saknades enligt utredningen behov av skydd för en sådan kategori av arbetstagare på grund av att dessa ofta hade bättre anställningsvillkor än övriga arbetstagare. Utredningen pekade också på att det, likt familjeundantaget, fanns ett särskilt förtroendeförhållande mellan en tjänsteman (med företagsledande ställning) och arbetsgivaren. Detta förtroendeförhållande skulle gälla oavsett vilken bolagsform företaget bedrivs i.<sup>31</sup> I ett litet företag där ägaren själv är sysselsatt torde det inte heller finnas någon arbetstagare som kan anses inneha en så pass

---

<sup>31</sup> Se AD 1979 nr 145.

ledande ställning att man borde undantas från LAS.<sup>32</sup> AD har uttalat att ett företag med 40 anställda skulle anses vara ett ”mindre” bolag.<sup>33</sup>

I inrikesutskottets betänkande till den gamla lagen nämndes mer ingående vem som skulle omfattas av begreppet ”företagsledande ställning”. Där uttalades det att enbart företagsledaren i mindre företag omfattas av undantaget i 1§ 1p. Beträffande medelstora företag betraktas VD:n, dennes ställföreträdare samt eventuellt en annan tjänsteman ”med speciellt självständigt ansvar”, som företagsledare. Beträffande större företag borde, enligt vad som uttalades, detsamma gälla för direktionsmedlemmar eller, om direktion skulle saknas, en tjänsteman som har en självständig ställning. En sådan ställning kan vara chef för en större gren av företagets verksamhet.<sup>34</sup> I ett rättsfall har AD uttalat att en VD anses ha en företagsledande ställning, p.g.a. den lojalitetsplikten man har mot sin arbetsgivare och den förtroendeställning man får anses ha i ett aktiebolag.<sup>35</sup>

En annan viktig punkt, som nämnts i samtliga fall, är betydelsen av att tillhöra företagets styrelse. Man måste ha befogenhet att få fatta allvarigare beslut för att betraktas som företagsledande. Exempel på vilka beslut som är av ”företagsledande karaktär” är alla åtgärder som inte anses vara av ringa betydelse.<sup>36</sup> Om man inte tillhör företagets styrelse anses man inte ha en företagsledande ställning.

*En arbetsgivare valde att säga upp nio av sina anställda till följd av arbetsbrist. Efter att ha upprättat en turordningslista fick trots allt de två personer som borde sagts upp först, stanna. Arbetsgivaren menade på att eftersom de två berörda arbetstagarna hade köpt aktier i företaget<sup>37</sup> så hade de en företagsledande position. AD sa i domen att det fanns en risk för att regler om återanställning och turordning kunde kringgå genom att man lät arbetstagare köpa aktier i företaget och därmed ansågs företagsledande. Det räckte därför inte att en arbetstagare hade tillfört kapital i företaget för att anses vara företagsledande. Arbetstagarna hade inte rätt att företräda bolaget och de satt inte heller i styrelsen. De hade därför inte något avgörande inflytande över företagsledningen och omfattades således av LAS.<sup>38</sup>*

I ovan redogjorda rättsfall nämner man ofta att man ska ha ett inflytande för att anses företagsledande och förarbetena bekräftar detta ställningstagande och nämner bl.a. styrelsemedlemmar och VD till den krets som anses vara företagsledande. Att en plats i

---

<sup>32</sup> Prop. 1973:129 s. 194 f. och s. 230 samt prop. 1981/82:71 s. 93-94.

<sup>33</sup> AD 1998 nr 65.

<sup>34</sup> AD 1989 nr 133.

<sup>35</sup> AD 1997 nr 3.

<sup>36</sup> Analog tolkning av ”löpande förvaltning” i prop. 2004/05:85 s. 308.

<sup>37</sup> De ägde tio procent av aktierna var.

<sup>38</sup> AD 1997 nr 123.



styrelsen dock inte per automatik innebär att man är företagsledande bekräftades i AD 1998 nr 65.

*A var delägare i en advokatbyrå där han även satt med i styrelsen. Efter att advokatbyrån tappat förtroende för honom blev han uppsagd från sin anställning som advokat. Tingsrätten gick på arbetsgivarens linje och menade på att A var företagsledande och därför inte omfattades av LAS. AD uttalade att man för en företagsledande position skulle ha en "utpräglad arbetsgivarfunktion och direkt företräda arbetsgivaren." En företagsledande funktion kunde utgöras av en styrelse, däremot innebar det inte att var styrelseledamot för sig kunde anses ha en företagsledande ställning. Det framkom också att A hade ett mycket begränsat inflytande över företagsledningen, bland annat genom att företagsledningen enkelt kunde frånta A många arbetsuppgifter och försvårat möjligheten för honom att få nya uppdrag. A hade därför inte, trots att han tillhörde styrelsen, en företagsledande position.*

När det kommer till att säga upp arbetstagare med företagsledande ställning så saknas krav på saklig grund då de inte omfattas av LAS<sup>39</sup>. Förutsättningarna för att säga upp dem finns vanligen reglerat i enskilda anställningsavtal och innehåller ofta klausuler om avgångsvederlag. I övrigt får frågan bestämmas efter allmänna avtalsrättsliga principer.<sup>40</sup>

## 2.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan man säga att ens arbetsgivare är den person, fysisk eller juridisk, som är ens motpart i anställningskontraktet. Vem som företräder arbetsgivaren vid anställning är således mindre viktigt<sup>41</sup>. Det finns även en skyldighet för arbetsgivare att underrätta arbetstagaren om alla nödvändiga detaljer kring arbetsgivaren, denna regel infördes efter ett EU-direktiv. På grund av risken för att bindas som arbetsgivare, när så egentligen inte är fallet, är regeln viktig för arbetstagaren, som måste veta vem som ska tillgodose dennes rättigheter. Anledningen till undantaget är att det råder ett särpräglat förhållande mellan en företagsledande person och arbetsgivaren. Enligt förarbetena till den gamla anställningsskyddslagen är det i princip enbart VD:n och de personer som direkt svarar under denne, som kan anses vara företagsledande.<sup>42</sup> Det bör även ställas krav på att man ingår i styrelsen eller ha ansvar för en större gren av företagets verksamhet. Att vara chef innebär inte per automatik att man har en företagsledande ställning<sup>43</sup>. Man ska enligt 1974 års lagproposition, vara restriktiv i bedömningen när man bestämmer vem som ska anses vara företagsledande. Det kan vara en anledning till att man både i propositionen och i betänkandet valt att mer eller mindre specificera exakt vem som ska omfattas. Hur stor del av aktierna man

---

<sup>39</sup> 1 § p. 1 LAS.

<sup>40</sup> Se Källström, K m.fl, *Anställningsförhållandet- Inledning till den individuella arbetsrätten* s. 132.

<sup>41</sup> AD 1984 nr 141.

<sup>42</sup> Lag (1974:12) om anställningsskydd.

<sup>43</sup> Se AD 1977 nr 223 och 1989 nr 133.

äger i företaget tycks ha större betydelse i de fall där man prövar frågan om en arbetstagare är närstående en arbetsgivare, än i fall där enbart fråga om företagsledande ställning prövas.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> AD 1979 nr 145, AD 1993 nr 57 och AD 1975 nr 42 nämner alla hur många procent av aktierna arbetsgivaren har.



## 3. Familjebegreppet i LAS

### 3.1 Inledning

Familjen finns idag i många olika former. Själva ”kärnfamiljen”, som består av – oftast gifta- föräldrar med enbart gemensamma barn, är fortfarande den mest förekommande, även om andra familjebildningar inte är ovanliga. Detta är en följd av ökade skilsmässofrekvenser och att det idag inte är ovanligt att vara gift flera gånger under en livstid. Det är svårt att ge ett enhetligt familjebegrepp för samtliga lagar. ”Närstående” på arbetsrättens område är inte nödvändigtvis samma personkrets som är ”närstående” i skattelagstiftningen.<sup>45</sup>

I 1§ 2p. LAS nämns det att anställningsskyddslagen *inte* omfattar medlemmar till arbetsgivarens familj men någon närmare uppräknings av vem som hänförs till denna kategori nämns inte i lagtexten. I förarbetena till den gamla anställningsskyddslagen från 1974 stod det ”till familjemedlemmar hänförs make och anförvanter i rätt upp eller nedstigande led, samt avlägsnare släktingar – inklusive fosterbarn och myndlingar- under förutsättning att de lever i gemensamt bo med arbetsgivaren”<sup>46</sup>. I LAS finns det som tidigare nämnt ingen klarlagd definition av begreppet ”familj”. I andra lagar, t.ex. Ärvdabalken och Rättegångsbalken, finns det bestämmelser om vem som ska betraktas som närstående.<sup>47</sup> Det har uppkommit förslag om att ”modernisera” LAS, men inget av förslaget ledde till någon ny lagstiftning. Inte heller föreslog något av förslagen en ändring gällande LAS tillämpningsområde för familjemedlemmar.<sup>48</sup> Författaren Tommy Iseskog har i samband med att LAS fyllde 30 år, föreslagit att lagen skulle omfatta alla arbetstagare.<sup>49</sup> I det följande kommer det att redovisas hur domstolen har resonerat gällande flertalet relationer.

### 3.2 Familjemedlemmar i undantagsregelns mening

#### 3.2.1 Makar och sambor

I förarbeten till den äldre anställningsskyddslagen nämns ordet ”make” till en av de personer som ska betraktas som närstående i undantagsbestämmelsens mening. I förarbetena till lagen nämns det ingenting huruvida en sambo ska omfattas av undantagsbestämmelsen, något som mest troligt beror på att samboförhållanden vid tidpunkten för den lagens tillkomst, var

---

<sup>45</sup> Jmf 2 kap 22 § IL.

<sup>46</sup> Prop. 1973:129 s. 230 som hänvisar till 1970:5 s. 127.

<sup>47</sup> Se t.ex. 10:4 ÄB och 36:3 RB.

<sup>48</sup> Se Ds 2002:56 s. 3 samt SOU 1993:32 s. 215.

<sup>49</sup> Iseskog, T, *LAS 30 år, dags att modernisera anställningsskyddet!*.

ovanliga. AD har i tre fall haft att ta ställning till huruvida en make eller sambo ska omfattas av familjeundantaget.

Ett äktenskap upphör i lagens mening inte förrän en dom på äktenskapsskillnad har vunnit laga kraft<sup>50</sup>, eller om den ena maken avlider. Däremot finns det situationer där man betraktas som ogift, även om äktenskapet ännu inte är helt upplöst<sup>51</sup>. I fallet AD 1992 nr 84 hade AD att ta ställning till huruvida LAS var tillämplig på ett äkta par, som låg i skilsmässa och dessutom inte längre sammanbodde.

*AD förklarade att en make alltid ansågs vara närstående, oberoende om man sammanbodde eller inte. Kravet på att sammanbo gällde bara mer avlägsna släktingar. Förarbetena till den gamla lagen ansågs alltså vägledande då familjeundantaget direkt överförts till den nya (nu gällande) LAS.<sup>52</sup> Domstolen underströk också betydelsen av att man inte skulle reglera det mycket "särpräglade" förhållande som rådde mellan familjemedlemmar. Eftersom att lagstiftaren uttryckligen hade gjort undantag med hänsyn till det speciella band som fanns mellan familjemedlemmar kunde det inte vara menat att en fråga huruvida det förelåg saklig grund för uppsägning, skulle prövas när parterna hade varit gifta med varandra. Således skulle G inte omfattas av LAS. Då den person som familjeanknytningen åberopades mot själv var aktiv i företaget och hade ett väsentligt inflytande i verksamheten så gjorde det inget att bolaget bedrevs i bolagsform.*

Några år efter avgörandet tog AD för första gången upp ett fall där man fick göra en analogisk tolkning av förarbetena till lagen. Detta på grund av att relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren inte byggde på äktenskap, utan enbart ett samboförhållande.

*Frågan gällde ett sambopar som bott ihop i fem års tid och hade ett gemensamt barn. Kvinnan i förhållandet drev en taxirörelse, var hennes sambo och tillika fadern till hennes barn, var anställd. Strax efter separationen sades mannen upp. AD påpekade att det rådde ett särpräglat förhållande mellan familjemedlemmar. AD hänvisade till den definition av familj som fanns i förarbetena till den äldre anställningsskyddslagen. Det nya för detta fall var dock om en sambo kunde jämföras med "make". I propositionen till den allmänna arbetstidslagen stod det att med make jämfördes sambo där det fanns gemensamma barn.<sup>53</sup> Domstolen uttalade också att LAS inte per automatik börjar gälla från den dag då samborna separerat. AD konstaterade därför att LAS inte var tillämplig i fallet.<sup>54</sup>*

I fallet fastställdes det alltså för första gången att en sambo kunde jämföras med en make, i vart fall om det fanns gemensamma barn. Begreppet "sambo" är könsneutralt och omfattar således både hetero – och homosexuella förhållanden.<sup>55</sup> I förevarande fall gjorde AD en

---

<sup>50</sup> 5 kap 6 § ÄktB.

<sup>51</sup> Om en make avlider under betänketiden har den efterlevande maken ingen arvsrätt, se 3 kap 10§ ÄB.

<sup>52</sup> Prop 1981/82:71 s. 112.

<sup>53</sup> Prop 1970:5 s. 127.

<sup>54</sup> AD 1996 nr 139.

<sup>55</sup> SOU 1993:32 s. 761.

analogisk tillämpning av arbetstidslagen. I ett liknande fall, som avgjordes några år senare, skulle återigen frågan om en sambo omfattades av undantagsregeln, prövas. I detta fall var dock premisserna lite annorlunda, då samborna saknade gemensamma barn.

*En kvinna hade i januari 1999 börjat arbeta i sin sambo M:s företag. I juni samma år upphörde anställningen. AD uttalade att man inte diskuterade huruvida en sambo skulle omfattas av undantaget eller inte vid lagens tillkomst. I fallet tog domstolen även upp AD 1996 nr 139, men fäste vikt vid att det inte rörde sig om exakt samma omständigheter eftersom samborna i detta fall inte hade barn ihop. Hur som helst skulle man beakta den samhällsutveckling som skett och domstolen medgav att det vid denna tidpunkt var mycket vanligt med sammanboende ogifta vuxna personer, med eller utan barn. Detta avspeglades i lagstiftningen t.ex. genom lagen (1987:232) om sambors gemensamma hem<sup>56</sup> och att 1994 års lydelse av 41 b§ MBL stadgade att med make jämställdes sambo med eller utan gemensamma barn. AD konstaterade därför att det som sades om make i förarbetena även måste anses gälla en sambo.<sup>57</sup> Domstolen påpekade också att det måste finnas en viss varaktighet av förhållandet för att det ska anses vara "äktenskapsliknande".<sup>58</sup> Vad som är "varaktigt" ansåg dock AD inte det var nödvändigt att gå in på i fallet, då samborna sammanbott i 18 månader och att det i vart fall var så pass länge att LAS inte var tillämplig till följd av 1 § 2p.<sup>59</sup>*

I detta fall gjorde AD istället en analogisk tillämpning av MBL, istället för att använda sig av arbetstidslagen, som man hade gjort några år innan. Domen kom att visa att det kan ha sina nackdelar att bo ihop med sin chef.<sup>60</sup>

### 3.2.2 Barn

"Anförvanter i rakt upp eller nedstigande led" är också enligt förarbetena en personkrets som bör omfattas av LAS.<sup>61</sup> Att ens barn är närstående ifrågasätts sällan i dagens lagstiftning men under vilka förutsättningar de ska ses som närstående i anställningsskyddslagens mening avgjordes bl.a. i ett fall från 1982.

*Bröderna Perssons åkeri drevs av tre bröder som till en tredjedel var ägde alla aktier i bolaget. VD:n Åke Perssons son Kurt var en av bolagets anställda. År 1981 började bolaget gå dåligt och företaget bestämde sig för att säga upp två anställda till följd av arbetsbrist. Trots att Kurt var anställd senast valde man att varsla två andra arbetstagare. Arbetstagarorganisationen väckte då talan och menade på att Kurt inte kunde omfattas av*

<sup>56</sup> Numera ersatt av Sambolagen 2003:376.

<sup>57</sup> Prop. 1993/94:67 s. 58.

<sup>58</sup> Prop 1986/87:1 s. 252 f.

<sup>59</sup> AD 2000 nr 97.

<sup>60</sup> "Sambo omfattas inte av LAS" InfoTorg Artikel.

<sup>61</sup> Prop 1973:129 s. 230.

*familjeundantaget i LAS då han inte sammanbodde med sin far. Arbetsgivaren menade däremot på att kravet på sammanboende inte gäller ens egna barn, då de alltid ska betraktas som närstående. Kravet på att man måste sammanbo med arbetsgivaren gäller enbart mer avlägsna släktingar. Andra propositioner bekräftade också detta ställningstagande. AD anslöt sig fullt ut till arbetsgivaridans ståndpunkt och förklarade att Kurt föll utanför LAS tillämpningsområde.<sup>62</sup>*

I och med detta fall bekräftade domstolen att de personer som står en närmast, så som barn och make/sambo, alltid ska betraktas som närstående oavsett var man bor. I dagens läge när det är vanligt med skilsmässor och s.k. ”bonusbarn” kan det dock uppkomma situationer där man anställer ett barn som man inte själv är släkt med, men där man är gift eller sambo med barnets förälder. Vad som sker i sådana fall hade AD att ta ställning till i AD 1979 nr 145.

*A var gift med B:s mor och A och B hade sammanbott när anställningen ingicks, dock inte när tvisten uppkom. A hade även gemensamma barn med B:s mor. Arbetstagsidans menade på att familjeundantaget enbart var tillämpligt på biologiska barn eller där det förelåg rättsförhållande som kunde jämföras med det rättsförhållande som råder mellan barn och förälder, som t.ex. vid adoption. AD uttalade i domen att familjebegreppet skulle ges en vidsträckt tolkning enligt förarbetena<sup>63</sup>. Make, anförvanter i rakt upp eller nedstigande led, avlägsnare släkt såsom fosterbarn och myndling<sup>64</sup> som tillhörde arbetsgivarens hushåll, ansågs omfattas av familjebegreppet. Att det skulle finnas någon avgränsning för styvbarn, enbart på den grunden att de inte var biologiskt släkt med arbetsgivaren, saknades det enligt AD belägg för. Här klargjorde man också att kravet på sammanboende bara gällde mer avlägsna släktingar. Eftersom att B sammanbott med A vid anställningens ingående så omfattades B inte av LAS.*

### 3.2.3 Syskon

Från tidigare fall kan man dra slutsatsen att personer som tillhör ens kärnfamilj, d.v.s. nära släktingar som man bor med, eller har bott ihop med under en längre period, alltid ska omfattas av familjeundantaget. AD har dock i ett fall inte ansett att en bror faller under familjeundantaget och att det därför krävdes saklig grund för uppsägning.

*Fallet rörde arbetstagen M, som arbetade som optiker i en glasögonbutik som drevs i form av ett aktiebolag. I målet framkom det att när bröderna S och M bodde tillsammans i Iran så hade de en mycket nära kontakt. Brodern S kom till Sverige först och när M sedan flyttade hit levde de båda bröderna- med hustrur- i en :”storfamilj” enligt iransk sedvänja. Innan anställningen påbörjades hade dock M och dennes hustru, skaffat*

---

<sup>62</sup> AD 1982 nr 135.

<sup>63</sup> Prop. 1973:129 s. 230 samt 1970:5 s. 127.

<sup>64</sup> Myndling är ett äldre namn för en person som var satt under förvaltarskap.

*eget hushåll. Bröderna fortsatte dock att umgås dagligen. AD menade i fallet att eftersom att M haft eget hushåll så var familjebegreppet inte tillämpligt och M omfattades således av LAS regler.<sup>65</sup>*

För att jämföra med ett annat rättsområde kan nämnas ett fall gällande återvinning enligt konkurslagen. I ett bolag ägdes alla aktier av en person. I bolaget var aktieägarens systerdotter anställd och när bolaget försattes i konkurs ville hon ha betalt enligt lönegarantilagen. Kronofogden ansåg att hon var närstående till aktieägaren och därför inte var berättigad till full ersättning men hovrätten ansåg inte att en systerdotter var närstående i konkurslagens mening eftersom det släktskapet inte var uppräknat i 4:3 KL.<sup>667</sup>

### **3.2.4 Familjebegreppet i kollektivavtal**

Inom arbetsrätten talas det ofta om semidispositiva regler. Det innebär att man genom ett kollektivavtal kan avtala bort vissa av reglerna i lagen. Turordningsreglerna och återanställningsrätten är exempel på semidispositiva lagar.

Ett kollektivavtal upprättas mellan en enskild arbetsgivare och en arbetstagarorganisation, eller en arbetsgivar- och en arbetstagarorganisation. Medbestämmandelagen (MBL) nämner vilka frågor som kan omfattas av ett kollektivavtal. Parterna kan t.ex. avtala om vilka löner som ska gälla, vilka frågor som ska vara föremål för medbestämmanderätt eller om andra regler än vad de arbetsrättsliga lagarna medger, i den mån reglerna är semidispositiva. Kollektivavtal har också en s.k. ”tvingande verkan” d.v.s. att kollektivavtalets regler går före enskilda anställningsavtal, om man i det enskilda anställningsavtalet försökt kringgå kollektivavtalet. Som medlem i en avtalsslutande organisation blir en arbetstagarare bunden av avtalets innehåll.<sup>68</sup> Även medlemmar som tillträder organisationen efter att avtalet har slutits, omfattas av detsamma. Om man lämnar organisationen, så är man ändå bunden fram tills att avtalet löpt ut, om man fortfarande arbetar inom samma kollektivavtalsområde.<sup>69</sup> Ett kollektivavtal kan även ha viss verkan på en utanförstående arbetstagarare. Lönevillkor och andra anställningsvillkor har en s.k. ”normerande verkan” vilket innebär att de ska tillämpas på alla arbetstagarare som sysselsätts hos arbetsgivaren. Om en arbetsgivare underlåter detta

---

<sup>65</sup> AD 1975 nr 42.

<sup>66</sup> RH 1991:28. Bestämmelsen skulle enligt HovR tolkas restriktivt då syftet var att förhindra att närstående gavs förmåner. Då lagstiftaren medvetet inte valt att inkludera syskonbarn kunde avsikten inte vara att dessa skulle anses vara närstående.

<sup>67</sup> Lunning, L, *Anställningsskydd- en lagkommentar* s.65.

<sup>68</sup> Källström, K *Anställningsförhållandet*, s. 176-178.

<sup>69</sup> Adlercreutz, A m.fl. *Svensk arbetsrätt* s. 127-128.



kan den utanförstående arbetstagaren åberopa sitt anställningsavtal, där dessa regler utgör en dold klausul, däremot inte kollektivavtalet.<sup>70</sup>

I tjänstemannaavtalet för medlemmarna i facket IKEM<sup>7172</sup> står det i 1§ mom. 1 att ”avtalet gäller för alla tjänstemän med de undantag och inskränkningar som anges nedan” för att i följande moment specificera vem som inte omfattas. I avtalet nämns det ingenting om familjemedlemmar vilket kan väcka frågan om huruvida avtalet ska tolkas *é contrario*, d.v.s. att familjemedlemmar omfattas av avtalet eftersom det inte uttryckligen står att de faller utanför, eller om det ska tolkas norminriktat. I det senare fallet har man i sådana fall ansett att lagtexten ska fylla ut eventuella luckor i avtalet och att en familjemedlem alltså inte ska omfattas av kollektivavtalet eftersom de inte omfattas av lagen.

Vad som står i kollektivavtalet kan ha betydelse för en familjemedlem. 1§ LAS tillhör inte en av de semidispositiva paragraferna<sup>73</sup> och man kan då dra slutsatsen att man inte *får* inkludera familjemedlemmar i kollektivavtalen eftersom de undantas från LAS. Däremot så är både reglerna om turordningslistor och återanställningsrätten semidispositiva och där kan det stå att det är upp till arbetsgivaren själv att bestämma vem som ska omfattas av en turordningslista och hur listan ska göras.<sup>74</sup> ”Sist in- först ut” regeln kan alltså sättas ur spel genom ett kollektivavtal. Om en arbetsgivare själv får upprätta en turordningslista och en lista över vem som har rätt till återanställning, är det möjligt att en familjemedlem indirekt omfattas av samma regler som övriga arbetstagare, genom att man omfattas av kollektivavtalet.<sup>75</sup>

### 3.3 Sammanfattning

Det andra undantaget i 1§ 2p. LAS utgörs av familjemedlemmar till arbetsgivaren. För att räknas som arbetsgivare måste man själv vara aktiv i företaget och ha ett väsentligt inflytande över verksamheten.<sup>76</sup> I förarbetena nämns det att ”till familjemedlemmar hänförs make och anförvanter i rätt upp eller nedstigande led, samt avlägsnare släktingar – inklusive fosterbarn och myndlingar- under förutsättning att de lever i gemensamt bo med arbetsgivaren”<sup>77</sup>.

Kraven på gemensamt bo är enbart applicerbart på mer långtgående relationer<sup>78</sup>. Den ”kritiska

---

<sup>70</sup> 27 § MBL.

<sup>71</sup> Innovations- och kemiarbetsgivarna.

<sup>72</sup> Avtal gällande 2013-04-01- 2016-03-31.

<sup>73</sup> I 2 § LAS nämns vilka paragrafer som är semidispositiva.

<sup>74</sup> Källström, K m.fl. *Anställningsförhållandet* s. 151.

<sup>75</sup> §17 Moment 3 Avtal mellan IKEM och IF Metall gällande 1 april 2016- 31 mars 2017.

<sup>76</sup> För en mer utförlig analys av begreppen se avsnitt 2.2.

<sup>77</sup> Prop 1973:129 s. 230 som hänvisar till 1970:5 s. 127.

<sup>78</sup> Se AD 1979 nr 145 och 1982 nr 135.

tidpunkten” för när man ska bedöma förhållandet är när anställningen ingås. I praxis har man uttalat att såväl styvbarn som exmakar eller eksambor faller under familjeundantagets tillämpningsområde. Däremot omfattas inte syskon såvida man inte sammanbor med arbetsgivaren. Beträffande omfattningen av familjebegreppet ansluter sig motiven till annan då gällande arbetsrättslig lagstiftning.<sup>79</sup> Vidare kan det i kollektivavtal finnas andra familjebegrepp än vad som medges i LAS.

---

<sup>79</sup> Glavå, M *Arbetsrätt* s. 395.



## 4. Undantagsbestämmelsen i praktiken

### 4.1 Arbetstagarens rättsliga skydd vid uppsägning

#### 4.1.1 Inledning

Arbetsgivarna har ett övertag gentemot arbetstagarna i form av att de har en ensidig rätt att leda och fördela arbetet.<sup>80</sup> Denna rätt har sedan ett avgörande från 1933 ansetts utgöra en dold klausul i kollektivavtalet.<sup>81</sup> LAS, samt andra arbetsrättsliga regler, finns till för att skydda arbetstagarna mot t.ex. oskäligen arbetstider, ogrundade uppsägningar och kränkning av föreningsrätten. I LAS finns vissa skyddsregler som hindrar arbetsgivaren att säga upp personer fritt. Det finns två giltiga skäl till att avsluta en anställning, antingen på grund av personliga skäl, eller på grund av arbetsbrist.<sup>82</sup> För att kunna dra några slutsatser av hur en familjemedlem påverkas av att undantas från LAS, så måste det redogöras för några regler i anställningsskyddslagen kring avslutande av en anställning.

#### 4.1.2 Kravet på saklig grund i 7 § LAS

I LAS nämns uppsägningar i 7§. Av paragrafen framgår det att en uppsägning måste ha saklig grund och att en omplaceringsutredning måste göras innan uppsägningen. En uppsägning som beror på personliga skäl kan vara att arbetstagaren har samarbetsproblem eller missköter sig.<sup>83</sup> Om en arbetstagare riskerar att sägas upp ska arbetsgivaren göra en omplaceringsutredning för att se om arbetstagaren kan beredas fortsatt arbete hos denne. Om arbetstagaren kan omplaceras, föreligger ingen saklig grund för uppsägning. Omplaceringskyldigheten gäller oberoende av om anställningen upphör på grund av personliga skäl eller arbetsbrist. En omplacering ska i första hand ske inom arbetsplatsen och det bör röra sig om en befattning inom ramen för den anställningen man redan har. Om en sådan saknas, måste arbetsgivaren erbjuda en annan anställning hos sig. Har arbetsgivaren flera driftsenheter ska möjligheten till omplacering beaktas hos samtliga enheter. En förutsättning är dock att arbetstagaren kan få tillräckliga kvalifikationer för det nya arbetet inom en övergångsperiod och att erbjudandet är skäligt. När man bedömer om någon har tillräckliga kvalifikationer för ett arbete utgår man ifrån samma krav som man skulle ställa på en person som skulle nyanställas. Personlig lämplighet, utbildning och yrkeserfarenhet är faktorer som vägs in.

En arbetstagare kan inte kräva att arbetsgivaren tillsätter en ny befattning för denne eller att man ska få en anställning som kräver en viss behörighet. Arbetsgivaren ska göra en noggrann

---

<sup>80</sup> Kallas även för § 32- befogenheterna efter den tidigare lydelsen i Svenskt Näringslivs stadgar § 32.

<sup>81</sup> Glavå, M m.fl. *Arbetsrätt*, s. 29.

<sup>82</sup> 7 § LAS.

<sup>83</sup> Glavå, M m.fl. *Arbetsrätt* s. 425-426.

utredning av omplaceringsfrågan och alla möjligheter till arbete som finns vid omplaceringens aktualiserande, ska tas i beaktande. Vid en omplacering har arbetstagaren dock inget befattningsskydd, det innebär att trots att man ska omplaceras till ett likvärdigt arbete i första hand, så kan man inte kräva att få utföra exakt samma arbetsuppgifter eller behålla sin befattning.<sup>84</sup>

#### 4.1.3 Turordningsreglerna

När en arbetsgivare ska säga upp arbetstagare p.g.a. arbetsbrist så måste det tas hänsyn till vissa regler; först och främst skall en omplacering göras. Hur en sådan går till redogjordes det för ovan. Därefter ska arbetsgivaren upprätta en turordningslista över sina anställda. En turordningslista görs för varje driftsenhet. Med driftsenhet menas normalt arbetsplatsen (restaurang, kontoret etc.). Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ska även en turordningslista för varje avtalsområde göras. Detta innebär att man gör en lista för alla personer som omfattas av samma kollektivavtal.<sup>85</sup> Turordningen bestäms med utgångspunkt i anställningstiden. Huvudregeln är ”sist in, först ut” d.v.s. att den personen som anställdes sist, kommer att sägas upp först. Således får man starkare skydd, desto längre tid man är anställd. Om två eller flera arbetstagare har varit anställda lika länge, ges den äldste av dem företräde. För småföretagare finns en regel som ger en arbetsgivare med maximalt tio anställda en möjlighet att undanta två personer som är av ”särskild betydelse” för företaget från turordningslistan. Vilka arbetstagare som ska vara undantagna ska vara föremål för de förhandlingar som föregår uppsägningen.<sup>86</sup> Det bör här anmärkas att det enbart är personer som är skyddade av LAS som räknas in i dessa tio personer. Om en arbetsgivare har 13 anställda, varav fyra familjemedlemmar, får denne använda sig av undantaget i 22 § 2 st. LAS. Det bör också nämnas att turordningsreglerna är semidispositiva, vilket innebär att avvikande bestämmelser kan finnas i kollektivavtal. Ett kollektivavtal är som huvudregel bindande, men om det skulle finnas regler om t.ex. turordningslistor eller återanställning som strider mot andra arbetsrättsliga lagar eller mot goda seder, så kan kollektivavtalet ogiltigförklaras i den delen.<sup>87</sup>

#### 4.1.4 Återanställningsrätten

När en arbetstagare har sagts upp p.g.a. arbetsbrist så kan denne under en period av nio månader från anställningens upphörande, ha företrädesrätt till den anställningen de skildes

---

<sup>84</sup> A.a s. 402-403.

<sup>85</sup> Adlercreutz, A m.fl. *Svensk arbetsrätt* s. 223.

<sup>86</sup> Ibid.

<sup>87</sup> Källström, K m.fl. *Anställningsförhållandet* s. 75.

ifrån om arbetsgivaren under denna period nyanställer. För att ha rätt till en återanställning ska man ha varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett av de senaste tre åren. För arbetstagare som har sagt upp sig själv föreligger ingen rätt till återanställning.

Företrädesrätten gäller för den driftsenhet och det kollektivavtalsområde som arbetstagaren var sysselsatt i när dennes anställning upphörde. Även här finns ett krav på att arbetstagaren ska vara tillräckligt kvalificerad för det arbetet som denne söker. Vid bedömningen ska man utgå ifrån samma krav som man normalt ställer vid en nyanställning. Det ska poängteras att 25 § LAS enbart gäller om arbetsgivaren vill nyanställa. Om en arbetsgivare väljer att omplacera sina befintliga arbetstagare eller omorganisera verksamheten för att täcka sina behov behöver man inte ta hänsyn till återanställningsreglerna. Inte heller har arbetsgivare någon skyldighet att erbjuda ett arbete bara för att behov av arbetskraft uppkommer.

Om det finns flera kollektivavtal hos arbetsgivaren gäller återanställningsrätten enbart till arbete inom det avtalsområde där man var sysselsatt vid uppsägningen. Om man t.ex. sägs upp från sin anställning som arbetsledare kan man enbart åberopa återanställningsrätten till en ledig befattning som arbetsledare, men inte som ”vanlig” arbetare. Om arbetsgivaren däremot inte är bunden av något kollektivavtal så har arbetstagaren företrädesrätt till alla befattningar i arbetsgivarens verksamhet som denne har kvalifikationer för. Ett erbjudande om återanställning ska vara skäligt för arbetstagaren, bl.a. med hänsyn till arbetstagarens yrkesvana. Avböjer en arbetstagare ett skäligt erbjudande om återanställning, är rätten till en sådan fortsättningsvis förverkad.<sup>88</sup>

## 4.2 För- och nackdelar med undantaget

### 4.2.1 Ur arbetsgivarens perspektiv

En arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj är som bekant inte alls skyddad av reglerna i LAS.<sup>89</sup> Undantagsparagrafen har inte tillkommit för att det ska vara lätt att avskeda eller att säga upp en familjemedlem, utan ska ses som en fördel som är avsedd att gynna familjeföretagens speciella förhållande.<sup>90</sup> Lagen ålägger arbetsgivaren rätt många skyldigheter gentemot arbetstagaren, bl.a. reglerna om saklig grund för uppsägning, turordningskretsar och återanställningsrätt som finns beskrivna i ovanstående avsnitt. Det torde vara förmånligt för en arbetsgivare att inte behöva ta hänsyn till dessa regler när man har familjemedlemmar anställda. Genom att inte behöva ta hänsyn till exempelvis turordningsregler kan man skydda

---

<sup>88</sup> A.a s. 153-155.

<sup>89</sup> 1 § 2 p. LAS.

<sup>90</sup> Glavå, M m.fl. *Arbetsrätt* s. 398.

familjemedlemmar som växt upp i företaget och som har en kompetens som inte kan sökas externt, från att tvingas sägas upp. Ytterligare en fördel kan vara att man med hjälp av undantaget, kan kringgå LAS regler. Om man ponerar att arbetsgivaren vill säga upp arbetstagaren A, av skäl som varken räcker till en uppsägning eller ett avsked, så kan arbetsgivaren anställa en familjemedlem. Därefter kan man säga upp A till följd av arbetsbrist eftersom familjemedlemmen inte omfattas av undantaget. Det kan också vara mer lockande att anställa just familjemedlemmar, eftersom man befrias från många skyldigheter. Genom att inte behöva ta hänsyn till regler om återanställningsrätt kan man kringgå LAS genom att anställa en familjemedlem före en person som har rätt till återanställning enligt 25 § LAS. En sådan regel kan göra det lätt för en arbetsgivare att få in sina egna familjemedlemmar i företaget.<sup>91</sup>

LAS är en skyddslag som är tänkt att skydda den svagare parten i anställningsförhållandet, d.v.s. arbetstagaren. Av den anledningen finns det inga paragrafer i lagen som ålägger arbetstagaren några skyldigheter gentemot arbetsgivaren. För en arbetsgivare spelar det således mindre roll om en arbetstagare omfattas av lagen eller inte när det kommer till att rättsligt kunna kräva någon prestation från arbetstagarens sida. Värt att nämna är dock att kollektivavtal kan stadga att även familjemedlemmar ska omfattas av detsamma, och då gäller de reglerna eftersom LAS till viss del är semidispositiv.<sup>92</sup>

En nackdel - ur arbetsgivarens synpunkt - med att en arbetstagare inte omfattas av LAS, är att denne inte nödvändigtvis har någon uppsägningstid om denne självmant säger upp sig. Pondera att en arbetsgivare har sina barn anställda i verksamheten och att dessa är till stor hjälp. En dag får barnen ett annat jobb och konsekvensen av att de inte omfattas av LAS är att de saknar någon uppsägningstid att ta hänsyn till. Det kan innebära att arbetsgivaren blir underbemannad, eftersom denne inte får något rådrum att anställa någon annan. Det kan leda till att man anställer någon i förbifarten, som inte är tillräckligt kompetent och som senare kan vara svår att säga upp.

Det har nämnts att det kan ses som en fördel att en arbetstagare står utanför turordningslistorna men detta kan även vara en nackdel. En arbetsgivare på den privata sektorn har fri anställningsrätt, det ställs alltså inte upp några krav på förtjänst och

---

<sup>91</sup> Glavå, M m.fl., *Arbetsrätt* s. 398.

<sup>92</sup> Att vissa paragrafer kan avtalas bort genom kollektivavtal.

skicklighet<sup>93</sup>. Av den anledningen kan man anta att man inte ställer samma krav på en familjemedlem gällande utbildning, erfarenhet och liknande, som man gör på övriga anställda. Detta kan leda till att en familjemedlem är mindre kompetent än övriga arbetstagare. Om en arbetsgivare då ska säga upp någon på grund av arbetsbrist, kan det leda till att en person som egentligen är mer kompetent för jobbet, måste lämna till förmån för en familjemedlem som inte ingår i turordningslistan. Det kan också vara svårt för en arbetsgivare att säga till sin familjemedlem att man inte har vad som krävs för jobbet. I en sådan situation försätts arbetsgivaren i en sits där man å ena sidan ska ta hänsyn till kompetens för att gynna företaget och å andra sidan sitt släktskap till arbetstagaren.

#### 4.2.2 Ur arbetstagarens perspektiv

LAS finns till för att skydda arbetstagare och det kan därför ses som en nackdel att vara oskyddad av lagen. Som familjemedlem har man t.ex. inget skydd för uppsägning, däremot åtnjuter man en fördel av att inte vara omfattad av turordningslistor och att kunna anställas trots att någon annan har rätt till återanställningsrätt. Detta leder till att en arbetstagare kan sägas ha ett starkare anställningsskydd än övriga arbetstagare, trots att de är oskyddade av LAS. Det kan också vara lättare för en familjemedlem att göra ”karriär” i företaget, eftersom dessa p.g.a. släktrationen torde ha större chans till befordran än övriga arbetstagare.

En nackdel av att vara oskyddad av LAS kan däremot vara att man inte har någon möjlighet att få sina rättigheter prövade rättsligt vid t.ex. en uppsägning. En arbetsgivare kan säga upp någon av anledningar som inte skulle ha räckt för en ”vanlig” uppsägning.<sup>94</sup> Även i skattehänseende finns det både för och nackdelar att vara familjemedlem, dessa regler kommer dock inte att beröras i denna uppsats.<sup>95</sup>

### 4.3 Det arbetsrättsliga skyddet för familjemedlemmar

#### 4.3.1 Inledning

Lagarna på arbetsrättens område är många. Att familjemedlemmar inte omfattas av LAS betyder inte att man inte är skyddad alls. Eftersom familjemedlemmar inte är skyddade av ett krav på saklig grund torde de kunna sägas upp hur som helst. Man måste dock anmärka på att bara för att familjemedlemmar är undantagna från LAS, så kan de omfattas av annan arbetsrättslig lagstiftning.<sup>96</sup> I DL och StudieL finns regler som skyddar familjemedlemmar

---

<sup>93</sup> Jmf. 4§ LOA.

<sup>94</sup> Glavå, M, *Arbetsrätt* s. 398.

<sup>95</sup> För vidare information, se dock Skatteverkets rättsliga vägledning för socialavgifter.

<sup>96</sup> Glavå, M m.fl., *Arbetsrätt* s. 399.



från uppsägningar av diskriminerande skäl, eller för att man har tagit tillvara på sina lagliga rättigheter för ledighet.<sup>97</sup> Dessutom kan arbetsgivare och arbetstagare sinsemellan avtala om vad som ska gälla för anställningen genom enskilda avtal, där parterna kan avtala om att regler likt de i LAS ska gälla.<sup>98</sup> Nedan kommer det att klargöras för några av lagarna av betydelse för alla arbetstagare, även de som tillhör arbetsgivarens familj.

#### 4.3.2 Goda seder

Reflektionerna i föregående avsnitt visar att det inte nödvändigtvis är en nackdel – varken för arbetstagaren eller för arbetsgivaren – att inte ha skydd av LAS. Sedvanliga obligationsrättsliga regler gällande uppsägningar och hävning av avtal, gäller för familjemedlemmar, eftersom de inte är skyddade av LAS. En familjemedlem står dock inte helt utan skydd, i praxis och lagstiftning finns det vissa generella regler som även kan appliceras på undantagskretsen. Ett sådant exempel är när uppsägningen har skett i strid med ”goda seder”. Exempel på när en uppsägning står i strid med goda seder är graviditet, giftermål eller att man är nybliven förälder.<sup>99</sup> Innan arbetsrätten genomgick en reformering hade arbetsgivare en fri uppsägningsrätt och i ett rättsfall<sup>100</sup> från tidigt 1930-tal uttalade AD att uppsägningar som skett i strid med god sed alltid kan angripas.<sup>101</sup>

#### 4.3.3 Rätten till ledighet

Den lag som reglerar arbetstagares rätt till semester är Semesterlagen. Enligt lagen har *alla* arbetstagare rätt till 25 dagars ledighet. Att ta ut semesterledighet kan ses som en skyldighet för arbetstagaren, dock utan sanktioner. Att ha rätt till semester ska inte sammanblandas med rätt till *betald* semester. Rätten till betald semester kräver, såvida kollektivavtal inte säger annat, att man arbetat in semesterdagar under det föregående året. Om man har en anställning som är kortare än tre månader, har man istället för semester, rätt till semesterersättning.<sup>102</sup>

Ibland händer det att en arbetstagare blir så pass sjuk att denne inte kan gå till jobbet. I sådana fall har arbetstagaren rätt till sjuklön enligt sjuklönelagen. Lagen omfattar alla arbetstagare och gäller från anställningens första dag. För att anses sjuk måste det finnas ett medicinskt samband mellan frånvaron och sjukdomen. I sådana fall har man rätt till 80 % av lönen i två

---

<sup>97</sup> 2:1 DL och 8§ StudL.

<sup>98</sup> Adlercreutz, A m.fl. *Svensk arbetsrätt* s. 141.

<sup>99</sup> Glavå, M m.fl. *Arbetsrätt* s. 398.

<sup>100</sup> AD 1932 nr 100.

<sup>101</sup> Glavå M m.fl. , *Arbetsrätt* s. 398-399. Se även AD 1976 nr 33.

<sup>102</sup> Glavå, M m.fl. *Arbetsrätt* s. 605-606

veckor och den ersättningen betalas av arbetsgivaren. Varar sjukdomen under en längre period, får man ansöka om sjukpenning hos Försäkringskassan.<sup>103</sup>

En arbetstagare kan också ha rätt till studieledighet för att pröva annat arbete. Lagen är neutral, vilket innebär att den gäller för alla arbetstagare oavsett utbildningsnivå eller skäl för att studera. Den ger möjlighet för en arbetsgivare, som arbetat minst ett under de senaste två åren, att vara tjänstledig från arbetet för att studera. Arbetstagaren har rätt att vara ledig så pass länge som utbildningen fortgår. Till studier räknas all utbildning som följer en kursplan och inte är av rent opinionsbildande slag.<sup>104</sup> Att en utbildning följer en plan innebär i regel att det i vart fall finns *inslag* av undervisning. Det är svårt att dra en gräns mellan rent opinionsbildande utbildningar och kunskapsförmedlande utbildningar. Vidare krävs det att man faktiskt studerar under tiden man är beviljad ledighet. Om det visar sig att man använder tiden till annat än studier kan det vara ett brott mot anställningsavtalet som kan medföra en uppsägning och skadestånd. I övriga fall finns ett skydd för anställda som sägs upp för att de utnyttjar sin rätt till ledighet i 8 § Studieleighetslagen. För dem som omfattas av LAS är regeln lite överflödig eftersom det i sådana fall inte ens finns någon saklig grund, men för familjemedlemmar gäller studieleighetslagens bestämmelser, vilket leder till att de inte kan sägas upp av anledningen att de studerar. Man har däremot inte något starkare skydd än övriga arbetstagare för att man är studieledig. Vid en driftsinskränkning ingår man fortfarande i turordningslistan och man har en lojalitetsplikt mot arbetsgivaren.<sup>105</sup>

Om en familjemedlem blir förälder, så har hon/han samma rätt till föräldraledighet som alla andra arbetstagare. Rätten till föräldraledighet tillkommer föräldrar, vårdnadshavare, fosterföräldrar samt styvföräldrar som antingen har gemensamma barn med den biologiska föräldern eller som är gifta med denne. Styvföräldrar som inte är gifta med den biologiska föräldern har dock inte rätt till ledighet i samband med barnets födelse, om det saknas gemensamma barn.<sup>106</sup> Man får inte säga upp någon för att de utnyttjar sin lagstadgade rätt till föräldraledighet. Det är även förbjudet för en arbetsgivare att diskriminera en arbetstagare som väntar barn eller nyligen har fått barn när det kommer till att t.ex. anställa någon.<sup>107</sup> Under graviditeten har en kvinna rätt till att omplaceras, om arbetsuppgifterna kräver detta. En arbetsgivare är inte skyldig att inrätta en ny befattning, men måste göra en noggrann

---

<sup>103</sup> Adlercreutz, A m.fl. *Svensk arbetsrätt* s. 363-365.

<sup>104</sup> Glavå, M m.fl. *Arbetsrätt* s. 607.

<sup>105</sup> Glavå, M m.fl. *Arbetsrätt* s. 609.

<sup>106</sup> A.a s. 628.

<sup>107</sup> A.a s. 638.

omplaceringsutredning och arbetstagaren har rätt till bibehållna anställningsförmåner, även om arbetet är mindre krävande än det ordinarie arbetet.<sup>108</sup>

#### 4.3.4 Skyddet för den fackliga verksamheten

Lagen om facklig förtroendeman är ett starkt skydd för arbetstagarorganisationer. Lagen gäller för den fackliga verksamhet som normalt har kollektivavtal med arbetsgivaren. Facket bestämmer vem som ska vara facklig förtroendeman och det finns inga inskränkningar om att den valde förtroendemannen inte får vara en familjemedlem. Lagen är till viss del även tillämplig på skyddsombud.<sup>109</sup> Under tiden man är förtroendeman så har man rätt till bibehållna anställningsförmåner, t.ex. omplacering på grund av fackligt uppdrag och andra förmåner man normalt har rätt till i sitt arbete. En facklig förtroendeman har även ett förstärkt anställningsskydd i form av att man kan få förtur till fortsatt anställning om arbetsgivaren tvingas till uppsägning till följd av arbetsbrist, för att kunna tillvarata fackets intresse på arbetsplatsen. Det är facket som har att ta ställning till om den fackliga förtroendemannen är av ”särskild betydelse” för fackets verksamhet.<sup>110</sup> Reglerna är av mindre betydelse för familjemedlemmar, som i vilket fall inte omfattas av turordningslistorna.

Medbestämmandelagen reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Att notera är att lagen *enbart* omfattar befintliga arbetstagarare hos arbetsgivaren. Pensionärer och arbetssökande faller utanför. Det finns inte heller någon avgränsning för vilka grupper som omfattas, likt den i LAS. Familjemedlemmar är alltså skyddade under MBL:s regler.<sup>111</sup> Att man även kan omfattas av kollektivavtalet har det klargjorts för ovan.<sup>112</sup> I lagen finns det vissa regler som är till för att skydda den fackliga verksamheten, benämnda föreningsrätten. De återfinns i 7-8 §§ MBL. Det innebär att en arbetstagarare och en arbetsgivare har rätt att bilda, verka för och att vara med i en fackförening utan att få repressalier för detta av motparten. Det innebär att en arbetsgivare t.ex. inte kan tillämpa mindre förmånliga villkor på en arbetstagarare som är med i facket, än på en som står utanför. I MBL finns det en ”positiv” föreningsrätt som innebär ett skydd för att *få tillhöra* en organisation. Rätten tillkom främst för att facket skulle kunna etablera sig. Även om föreningsrätten kan ses som ett skydd för den fackliga organisationen så är denna i sig själv inte part i målet. Det är bara en arbetstagarare som kan kränka en arbetsgivare och vice versa. En arbetstagarare, som utsätts för påtryckningar

---

<sup>108</sup> A.a s. 645-646.

<sup>109</sup> Adlercreutz, A m.fl. *Svensk arbetsrätt* s. 344.

<sup>110</sup> A.a s. 318-320.

<sup>111</sup> 1 § MBL.

<sup>112</sup> Se avsnitt 3.2.3.

från en arbetstagarorganisation med avsikten att arbetstagaren ska bli medlem, kan inte åberopa föreningsrätten. Ett annat kriterium för föreningsrätten är att motparten vidtagit en *åtgärd*, som missgynnat någon. Det kan röra sig om sämre lön eller en oskäligen omplacering. Även åtgärder som kan ses som positiva för en arbetstagarare, t.ex. att det i ett tjänstgöringsbetyg nämns att man är fackligt ansluten, kan vara ett brott mot föreningsrätten, om syftet varit att hindra den fackliga verksamheten. Att enbart uttala sig nedsättande om facket, skyddas av yttrandefriheten. Det måste ha skett något, som kan tänkas ha samband med medlemskapet i den fackliga organisationen för att föreningsrätten ska anses kränkt.<sup>113</sup> Om man säger upp en familjemedlem med föreningsrättskränkande grund, så kan det prövas enligt MBL, eftersom man inte omfattas av LAS. Syftet med föreningsrätten är att säkerhetsställa den kollektiva förhandlingsrätten så även om det är den enskilda arbetstagaren som drabbas av föreningsrättskränkningen, så har även arbetstagarorganisationen rätt till skadestånd.<sup>114</sup>

Något som saknas i den nationella lagstiftningen är däremot skyddet för att *inte* behöva tillhöra en organisation, den s.k. ”negativa” föreningsrätten. Ett sådant skydd finns dock i Europakonventionens elfte artikel. Eftersom den anses vara lag i Sverige kan även fall om negativ föreningsrätt prövas i AD. Den negativa föreningsrätten är en individuell rättighet som ska garantera individens självständighet mot fackliga organisationer. En åtgärd som kan ses som negativt föreningsrättskränkande är att tvingas stödja en facklig verksamhet eller att behöva betala medlemsavgifter till ett förbund man inte är med i.<sup>115</sup>

#### 4.3.5 Rätten till en bra arbetsmiljö

På en arbetsplats är det viktigt att arbetstagarna trivs. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för detta. I arbetsmiljölagen finns vissa regler som ålägger en arbetsgivare vissa skyldigheter; utöva tillsyn och att i högsta mån undvika olyckor, vidta tekniska och ekonomiska möjligheter för att uppnå det målet och att på ett lämpligt sätt organisera rehabilitering. Arbetstagare har vidare en skyldighet att följa de föreskrifter som utfärdats av AMV och att använda de skyddsanordningar som finns. I andra fall kan det vara ett brott mot anställningsavtalet.<sup>116</sup> Exempel på föreskrifter som en arbetsgivare måste följa är föreskrifter om minderårigas arbete, som t.ex. förbjuder arbete mellan 24-05 för minderåriga<sup>117</sup>. Det finns också regler som

<sup>113</sup> Glavå, M m.fl. *Arbetsrätt* s. 131 f.

<sup>114</sup> Källström m.fl. *Anställningsförhållandet* s. 100.

<sup>115</sup> A.a s. 101.

<sup>116</sup> Adlercreutz, A m.fl. *Svensk arbetsrätt* s. 339-343.

<sup>117</sup> AFS 2012:3 16 §.

förbjuder gravida kvinnor att utsättas för t.ex. strålning under graviditeten.<sup>118</sup> På en arbetsplats ska det också finnas föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>119</sup> I föreskrifterna och lagen saknas det någon avgränsning för familjemedlemmar. Arbetsgivare, som har familjemedlemmar anställda i verksamheten, måste alltså följa uppställda regler. Om en arbetsgivare bryter mot reglerna kan AMV ålägga arbetsgivaren sanktionsavgifter och om bristerna i arbetsmiljön medför att en arbetstagare avlider eller skadas svårt så kan arbetsgivaren personligen ställas till ansvar för detta.<sup>120</sup>

#### 4.3.6 Skyddet för arbetstagarens personliga egenskaper

En annan lag av betydelse för familjemedlemmar är diskrimineringslagen, DL. Den är tvingande och kan alltså inte avtalas bort. Till skillnad från MBL så skyddar den även arbetssökande personer vilket gör den till en inskränkning i arbetsgivarens fria anställningsrätt. Det saknas även här undantag för familjemedlemmar. Det finns sju stycken diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande uttryck, ålder, bristande tillgänglighet, sexuell läggning, etnicitet och religion. Alla grunder bortsett från könsöverskridande identitet hör till EU:s etablerade regler. Det är här värt att anmärka att politisk åsikt inte är en diskrimineringsgrund. Man kan åberopa DL även om man själv inte faller under någon av diskrimineringsgrunderna. Även förmodan om att tillhöra en viss grupp eller för att man associeras med någon som faller under en grund, kan berättiga till diskrimineringsersättning. Om man t.ex. inte får ett visst jobb för att arbetsgivaren tror att man är homosexuell, när så inte är fallet, kan man ha blivit diskriminerad.<sup>121</sup>

DL innehåller två delar; dels vilka förbud som finns mot diskriminering och dels regler om jämställdhet och likabehandling. En arbetsgivare måste ständigt arbeta förebyggande mot diskriminering. Diskriminering delas upp i direkt och indirekt där den direkta diskrimineringen innebär att man har missgynnats jämfört med någon i samma situation, som inte faller under diskrimineringsgrunden. Det gäller alla beslut som tas av arbetsgivaren så som omplaceringar, anställningsbeslut och uppsägningar.<sup>122</sup> Diskrimineringen måste vidare ha riktats mot en person, att i en platsannons skriva ”anställer enbart svenskar” är inte diskriminerande, men kan väl användas som ett bevis i en senare tvist. Diskrimineringen

---

<sup>118</sup> AFS 2007:5 4 §.

<sup>119</sup> AFS 2001:1.

<sup>120</sup> Adlercreutz, A m.fl. *Svensk arbetsrätt* s. 343

<sup>121</sup> Källström, K m.fl. *Anställningsskyddslagen* s. 85.

<sup>122</sup> Glavå, M m.fl. *Arbetsrätt* s. 551 f.

måste inte heller ske avsiktligt eller i skadesyfte.<sup>123</sup> Den indirekta diskrimineringen består i att ett till synes neutralt kriterium i praktiken missgynnar en viss grupp. Det kan t.ex. röra sig om en minimilängd på personen, att man inte får bryta eller att man måste ha ett visst utseende.<sup>124</sup> Om en arbetsgivare vägrar att anställa sin dotter, för att man enbart vill ha manliga anställda, kan detta vara ett brott mot DL, som berättigar till diskrimineringsersättning. Att anmärka är dock att ett brott mot turordningslistan i 22 § LAS inte ogiltigförklaras enbart på den grunden att den är diskriminerande.

Det finns dock gånger då en diskriminering kan anses vara berättigad. Det kan exempelvis röra sig om att det faller i sakens natur. Undantaget ska tillämpas snävt.<sup>125</sup> Om någon bedriver en kvinnojour, så kan det anses mer berättigat att enbart anställa kvinnor. En annan grund, som dock enbart får tillämpas på grunden kön, är ”positiv särbehandling”. Det innebär att arbetsgivaren får välja att anställa ett visst kön, för att uppnå en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen. Undantaget kan däremot inte användas om könskriteriet ger en automatisk eller ovillkorlig rätt till jobbet. All form av kvotering är strikt förbjuden. Om diskrimineringen har ett berättigat syfte och syftet är proportionerligt, får man även åldersdiskriminera om det föreligger ett skyddsbehov eller för att främja något.<sup>126</sup> Det är alltså lagligt att neka sina minderåriga barn jobb i sin tobaksbutik på denna grund.

#### 4.4 Sammanfattning

I avsnittet belystes reglerna kring hur en anställning kan avslutas och vilka krav som ställs på en arbetsgivare vid uppsägning. Det krävs saklig grund- antingen arbetsbrist eller p.g.a. personliga skäl, för att säga upp en tillsvidareanställd arbetstagare. När en arbetsbrist är konstaterad är det dock inte fritt för arbetsgivaren att välja vem som måste lämna sitt arbete utan turordningsreglerna i 22 § LAS, alternativt regler i kollektivavtal, måste beaktas. Enligt 22 § är huvudregeln att den personen som är sist anställd får sägas upp först vid arbetsbrist. Vidare får man, om behov av arbetskraft uppkommer inom nio månader från anställningens upphörande, inte anställa valfri person trots den fria anställningsrätten.

En familjemedlem omfattas inte av varken kravet på saklig grund för uppsägning, turordningslistor eller återanställningsrätten. Utifrån ovanstående reflektioner är det inte nödvändigtvis en nackdel för varken arbetstagare eller arbetsgivare, att stå utanför LAS

---

<sup>123</sup> Källström, K m. fl *Anställningsskyddslagen* s. 89.

<sup>124</sup> 1:4 p. 2 DL.

<sup>125</sup> Prop. 2007/08:95 s. 502.

<sup>126</sup> 2:2 DL.

skydd. En arbetstagare har visserligen sämre skydd när det kommer till uppsägning, eftersom denne saknar rättsligt skydd, så länge uppsägningen inte strider mot goda seder. För en arbetsgivare kan det ändå vara svårare ur en personlig synvinkel att säga upp en familjemedlem, än en annan arbetstagare. För både arbetsgivare och arbetstagare kan det vidare ses som en fördel att inte omfattas av regler om turordning. Arbetsgivaren har större möjlighet att behålla familjemedlemmar i företaget, vilket underlättar generationsskiften och för en arbetstagare måste det i alla fall anses vara en fördel att inte riskera att bli uppsagd. Att familjemedlemmar undantas från LAS tillämpningsområde utesluter dock inte att de saknar rättsligt skydd överhuvudtaget. Andra lagar, så som föräldraledighetslagen och diskrimineringslagen, saknar ett motsvarande undantag som LAS har och de lagarna kan samtliga arbetstagare åberopa om de blir felaktigt behandlade av sin arbetsgivare. Arbetstagare har, likt övriga arbetstagare, även rätt till semesterledighet och kan åberopa en föreningsrättskränkning.





## 5. Slutsatser och avslutande diskussion

### 5.1 Avslutande kommentarer

Händelser i människors privatliv kan påverka deras arbete i stor omfattning, att t.ex. vara anställd i en partners företag kan bli problematiskt vid en skilsmässa eller en separation. Anställningsskyddslagens undantagsregel för familjemedlemmar har funnits sedan den äldre anställningsskyddslagen trädde i kraft år 1974, men överfördes utan förändring till den nuvarande lagen från 1982. Det särpräglade förhållande som finns mellan familjemedlemmar har enligt lagstiftaren motiverat ett undantag. Under mitt arbete med undersökningar av rättsläget kring familjemedlemsundantaget i LAS har rättskällor på området analyserats. Informationen därifrån har lett mig fram till en rad olika slutsatser.

För att kunna använda sig av undantaget måste det först klargöras vem som ska vara utgångspunkten för bestämmelsen, alltså vem som ska betraktas som ”arbetsgivaren”. Kriterierna för att vara arbetsgivare är i stort identiska med de kriterier som ställts upp för att anses vara företagsledande. En gemensam faktor för samtliga av de studerade rättsfallen är att man använder sig av uttrycken ”väsentligt inflytande”, ”aktiv i företaget” och ”delta i viktigare beslut kring bolagets verksamhet”. En slutsats man kan dra, är att en avgörande faktor gällande huruvida en person ska anses vara aktiv i företaget eller inte är om man sitter med i styrelsen. En annan viktig faktor är vilket ansvar man faktiskt har för bolaget gällande bolagets ekonomi och personal. Jag får inte uppfattningen av att AD lägger så mycket vikt vid hur många aktier man äger i företaget, även om detta är en viktig fråga gällande vilket inflytande man har. Att man har rätt att företräda bolaget gentemot tredje man, verkar istället vara det som är viktigt när man bedömer vem som ska inneha en företagsledande ställning. Att man själv anser att man saknar ett avgörande eller reellt inflytande i företaget innebär inte att man inte kan betraktas som arbetsgivare. Utifrån rättsfallen drar jag också slutsatsen att det krävs att man är aktiv och har ett inflytande över *hela* verksamheten då AD i de flesta fall har kommit fram till att enbart en VD och styrelsemedlem, alternativt en person med ett stort aktieinnehav, är företagsledande. Detta medan en ”vanlig” mellanchef inte har betraktats som företagsledande. Att AD har resonerat på detta sätt är tämligen märkligt, eftersom det i förarbetena till LAS stod att ”tjänstemän med speciell självständig ställning” skulle anses vara företagsledande. En chef, oavsett dennes eventuella aktieinnehav, får p.g.a. sin ställning och beslutandemakt ändå anses vara företagsledande *inom sin driftsenhet*. Eftersom att en företagsledare inte omfattas av LAS är kraven på aktivitet och inflytande rimliga krav, eftersom risken finns att väldigt många personer annars skulle blivit undantagna från LAS,

men gällande frågan om arbetsgivare för att bedöma en familjerelation så tycker jag inte att det är lämpliga krav att ställa. När man ska bedöma en familjerelation bör lagstiftarens avsikt varit att en person inte ska kunna missbruka anställningsskyddet för övriga arbetstagare genom att anställa en familjemedlem. I många branscher är det inte sällsynt att den personen som har ett ”reellt inflytande” över en viss driftsenhet, inte alls är varken VD eller styrelseledamot. Personen kan t.ex. vara butiksansvarig och ha ansvar för anställningsbeslut även utan att vara beslutsfattande i hela företaget. Jag tycker därför att arbetsgivaren i familjeundantagets mening ska anses vara den person som har anställt en, vem som sedan har beslutsfattande makt i övriga frågor ska spela mindre roll.

I förarbetena och i praxis har det definierats vem som ska anses tillhöra någons familj. AD har genom åren gett begreppet en vidare tolkning än vad förarbetena gjorde, bl.a. genom att begreppet numera omfattar även styvbarn och sambor. Personer som tillhör samma ”kärnfamilj” är alltid familjemedlemmar i undantagets mening, men för mer avlägsna relationer krävs det att arbetstagaren och arbetsgivaren sammanbor vid tidpunkten för anställningens början. Vem som är en mer avlägsen släkting är dock tämligen oklart och med tanke på bestämmelsens diffusa omfång torde det vara en svår gränsdragning för AD att avgöra sådana fall. Att en relation upphör, t.ex. genom en skilsmässa, innebär inte att LAS blir applicerbar. Det är alltså relationen vid anställningens ingång, som ska ligga till grund för beslutet. Senare inträffade omständigheter är av mindre betydelse. En slutsats av att både exsambor och exmakar numera omfattas av undantagsbestämmelsen är att sambor och makar har blivit mer jämställda i lagens mening. Även om ett styvbarn är en makes barn sen tidigare förhållande kan man anta att även en sambos barn ska betraktas som ett styvbarn, men frågan är ännu oavgjord och får lämnas obesvarad för nu.

Det finns både för- och nackdelar med att inte omfattas av LAS. Från arbetsgivarens perspektiv anser jag att den största fördelen är att inte behöva ta hänsyn till regler om turordning eller återanställningsrätt. Detta ger en arbetsgivare rätten att behålla eller anställa en familjemedlem framför en annan arbetstagare. På sikt kan detta också vara dåligt, då företaget kan bli mindre konkurrenskraftigt. Arbetsgivaren sätts i en sits där man å ena sidan vill vara lojal mot familjemedlemmar, å andra sidan ha kompetenta arbetstagare. Från en arbetstagares perspektiv kan det däremot vara på gott och ont att omfattas av LAS. Samtidigt som man har starkare skydd under anställningen, så har man inget skydd alls vid en uppsägning. Att inte omfattas av LAS innebär däremot inte att man är skyddslös. En familjemedlem kan ha skydd i andra lagar, t.ex. MBL och arbetsmiljölagen.

Undantagsbestämmelsen borde ha störst betydelse för mindre företag, då personalstyrkan inte är lika stor och varje arbetstagares insats är mer betydelsefull.

En fråga som kan uppkomma är om man själv måste vara undantagen från LAS, för att kunna undanta någon annan? Det är också en fråga som har ett oskrivet svar. Med tanke på att AD lagt stor vikt vid just ansvaret för bolaget och att arbetsgivaren själv är aktiv i företagsledande beslut, vilket är samma krav som för att inneha en företagsledande ställning där man också är undantagen från LAS, så utgår jag ifrån att svaret på den frågan är jakande. Det har ovan klargjorts för att det inte räcker att vara ”vanlig chef” på ett bolag, där man inte utövar något reellt inflytande.

Det har innan diskuterats om lagen är i behov av en modernisering men någon förändring av tillämpningsområdet har trots det inte föreslagits vilket får anses tyda på att lagstiftaren anser att undantagsregeln har fungerat som det var tänkt. I samband med att LAS fyllde 30 år, föreslog författaren Tommy Iseskog att lagen skulle omfatta alla arbetstagare. Det är möjligt att undantaget spelat ut sin roll lite. Eftersom att regeln som nämnt borde ha störst betydelse i mindre företag så finns det andra regler som gör att arbetsgivaren kan skydda familjemedlemmar, t.ex. genom den s.k. ”10-regeln” i 22§ 2 st. LAS. I andra lagar, t.ex. gällande testamentsvittne i ÄB, vem som är skyldig att vittna i domstol enligt RB och närstående i fåmansbolag enligt IL, så är det klart specificerat vem som ska omfattas av familjebegreppet. I LAS finns det däremot ingen uttömmande lista på vem som ska anses vara närstående, vilket kan leda till problem för småföretagare som känner sig lite osäkra på om det är säkert att anställa en släkting eller inte. Nackdelen med en uttömmande lista är att det kan kännas fel att någon annan bestämmer vem som är närstående till en, eftersom det är relationen i sig som bör läggas till grund för beslutet, inte släktskapet. Å andra sidan tror jag att det hade varit lättare för personer som anställer personal att på förhand veta vad som gäller genom att kontrollera om någon faller under LAS eller inte.

## 5.2 Egna reflektioner

Arbetsgivare i undantagsbestämmelsens mening torde vara en fysisk person eftersom det på det offentliga området är staten eller kommunen som är ens arbetsgivare, då dessa organ har det ”reella inflytande” som krävs för att betraktas som arbetsgivare. Det är svårt att spekulera i vilka krav man skulle sätta på en fysisk person för att anses närstående till en offentligrättslig juridisk person.

När jag studerade det rättsliga materialet uppkom en del frågor. I AD 1975 nr 42 ansåg domstolen att det var nödvändigt att gå in på arbetstagarens brors ställning i bolaget för att därefter bedöma om arbetstagaren var närstående. Det anser jag är märkligt eftersom det var arbetstagarens svägerska som ägde alla aktier i bolaget. I min mening borde en svägerska i vart fall betraktas som ”avlägsen släkting”, med tanke på att de hade sammanbott innan, vilket möjligen inte hör till vanligheterna. Istället anser domstolen att det är brodern som familjeanknytningen ska bedömas mot och uttalar att eftersom inte bröderna sammanbodde längre så var undantaget inte tillämpligt. Ett syskon tillhör kärnfamiljen och bör enligt mig vara en person som alltid ska betraktas som närstående oavsett boende. Det saknas krav på sammanboende för nära släktingar, något som inte var känt i AD:s praxis vid tidpunkten för avgörandet. Hade fallet avgjorts några år senare tror jag att det hade blivit en annorlunda utgång. Man kan också ifrågasätta AD:s resonemang att vissa personer alltid ska anses närstående. Att man är syskon eller barn till någon innebär inte per automatik att man har en välfungerande relation till varandra. Det är inte otänkbart att man har en bättre relation till t.ex. en kusin eller en ex-svägerska än vad man har till sina egna föräldrar eller syskon. En annan intressant faktor är att AD flertalet gånger klarlagt vem som ska hänföras till den krets som alltid anses närstående men inte definierat vilken krets som ska anses mer avlägsen. En tolkning av bestämmelsen kan i så fall vara att alla släktingar bortsett från dem i rakt upp eller nedstigande led, samt make/sambo, omfattas av begreppet ”avlägsen släkting”. Ändamålet är fortfarande att ”inte reglera det mycket särpräglade förhållandet”. Ska i sådana fall även en barndomsvän omfattas?

En annan intressant fråga som väcktes var hur man såg på frånskilda personer. I AD 1992 nr 84 hade en ansökan om äktenskapsskillnad lämnats in och makarna bodde på olika ställen, men ansågs ändå vara närstående eftersom dem trots allt var gifta vid den kritiska tidpunkten. Jag undrar här hur man hade resonerat om paret redan vid anställningens början hade varit exmakar. Som nämnt så många gånger under uppsatsens gång så är anledningen till undantaget att förhållandet mellan familjemedlemmar är så särpräglat men ett sådant förhållande bör vara lika särpräglat även efter att en relation upphört, i synnerhet om det finns gemensamma barn. I annan lagstiftning, t.ex. gällande vittnesplikten i RB anses en exmake vara närstående så det är inte omöjligt att samma övervägande hade kunnat göras här. En särbo har dock inte ansetts närstående.<sup>127</sup>

---

<sup>127</sup> NJA 2007 s. 874 Fråga huruvida en kvinna som kallades som vittne mot sin särbo, kunde vara närstående enligt RB:s mening. HD uttalade att personer som varken var gifta eller sambor ändå kunde anses närstående

Idag är det väldigt vanligt med samboförhållande. Av den anledningen är det bra att frågan har avgjorts i praxis. AD kom i det nyaste fallet (AD 2000 nr 97) fram till att man kunde jämställa en sambo- med eller utan barn- med make. Det intressanta här var att tingsrätten inte delade den uppfattningen utan ansåg att trots att det hade gjorts utredningar på att LAS även skulle omfatta sambor, så hade ingen ändring genomförts vilket kunde tolkas som att enbart makar skulle anses vara familj. Anledningen till att en sambo inte är inskriven i förarbetena torde vara att de skrevs på 1970-talet, en tid där sambor fortfarande var relativt sällsynt eftersom att äktenskap alltså var den dominerande samlevnadsformen. All lagstiftning måste anpassas till samtiden och nuförtiden så är det nästan vanligare att leva som sambo än som gift, vilket gör att jag anser att det var helt rätt att komma fram till den slutsatsen som AD gjorde.

Generellt kan man anse att en familjerelation inte kan upphöra så lätt. Man kan bryta kontakten med sina föräldrar, men de är fortfarande ens föräldrar. Detta synsätt är dock enbart applicerbart på relationer som bygger på biologiska band. Äktenskap, samboförhållande, adoptioner och s.k. "bonusfamiljer" byggs istället på rättsliga band och kan alltså upphöra. Gällande styvbarn uttalade domstolen att styvbarn skulle betraktas som familj under förutsättning att man sammanbodde med arbetsgivaren när anställningen ingicks, alltså en "avlägsen släkting". För mig är detta en märklig syn att se på saken. Det finns många barn som redan från tidig ålder får en styvförälder och växer upp med dessa och utvecklar samma relation som finns mellan en biologisk förälder och ett barn. Med andra ord kan man säga att det finns situationer där ett styvbarn kan ha bott i samma hushåll som styvföräldern under en längre period än vad ett adoptivbarn har, ändå anses de förstnämnda vara mer avlägsna än dem andra. I min mening, borde det vara så att man istället ser till relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Man bör inte kräva att man sammanbor vid den kritiska tidpunkten. Att man någon gång har sammanbott under en längre period torde räcka. Om en styvförälder ska betraktas som en familjemedlem, kan frågan uppkomma huruvida även ens "styvsyskon" ska göra detsamma?

Slutsatsen som man kan dra av rättsfallen är att domstolen inte har gjort en så bokstavig tolkning av lagen, utan utgått ifrån dess ändamål. Lagstiftaren bör med ordet "make" menat en person som man sammanbor/har sammanbott med och som man har eller har haft en känslomässig relation till, oavsett om detta är en nuvarande eller exmake, eller en sambo.

---

om de hade en relation som innebar ett praktiskt och känslomässigt band till varandra. I detta fall hade personerna varit ett par i ett år, vilket var för kort för att anses vara varaktigt. Kvinnan ansågs icke närstående.

## 6. Källförteckning

### 6.1 Litteratur

Adlercreutz, Axel, Mulder, Bernard, *Svensk arbetsrätt*, 14:e uppl. Norstedts Juridik, Visby 2013

Glavå, Mats, Hansson, Mikael *Arbetsrätt*, 3:e Uppl. Studentlitteratur, Lund, 2015

Hellner, Jan, *Metodproblem i rättsvetenskapen – Studier i förmögenhetsrätt*, Jure 2001

Hettne, Jörgen, Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2 uppl. Norstedts Juridik, 2011

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet- Inledning till den individuella arbetsrätten*, 3:e uppl. Iustus förlag, Uppsala 2013

Iseskog, T, *LAS 30 år, Dags att modernisera ANSTÄLLNINGSSKYDDET!*, Förslag till ny lagstiftning om anställning och anställningsskydd – LAS, Thomson Fakta, Stockholm 2004

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 6:e upplagan, Institutet för Bank- och Affärsjuridik AB, 2010

Lunning, Lars , Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd- en lagkommentar*, 10 uppl. Norstedts Juridik, Stockholm 2010

Peczenik, Aleksander: *Juridikens metodproblem – Rättskällelära och lagtolkning*. Almqvist och Wiksell Förlag, Stockholm 1974.

Peczenik, Aleksander: *Juridikens teori och metod*. 1:a upplagan Norstedts Juridik, Göteborg 1995.

Sandgren, Claes: *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*. 2:a upplagan. Norstedts Juridik, Stockholm 2007.

Trolle Önnerfors, Elsa, Wenander, Henrik, *Att skriva rätt. Goda råd för att skriva uppsats i Juridik*, 1:a upplagan, Wolters Kluwer, 2016

## 6.2 Offentligt tryck

Proposition 1970:5 *Förslag till allmän arbetstidslag*

Proposition 1973:129 *Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m.*

Proposition 1981/82:71 *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

Proposition 1986/87:1 *Om äktenskapsbalk m.m.*

Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet

Proposition 1993/94:67 *Om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet*

SOU 1993:32 *Ny anställningsskyddslag*

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

Prop. 2004/05:85 *Ny aktiebolagslag*

Prop. 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering*

### **6.3 Rättsfall**

AD 1932 nr 100

AD 1975 nr 42

AD 1977 nr 223

AD 1979 nr 145

AD 1979 nr 146

AD 1982 nr 135

AD 1984 nr 141

AD 1989 nr 133

AD 1992 nr 84

AD 1993 nr 57

AD 1997 nr 3

AD 1996 nr 139

AD 1997 nr 123

AD 1998 nr 65



AD 1999 nr 21

AD 2000 nr 97

#### 6.4 Internetkällor

Skatteverkets rättsliga vägledning, *Socialavgifter för make och barn*

<[www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2014.1/1322.html](http://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2014.1/1322.html)> , hämtad 8 november 2016

”*Sambo omfattas inte av LAS*” Artikel från InfoTorg Juridik <[www5-infotorg-se.ludwig.lub.lu.se/rb/premium/civilratt/arbetsratt/article72504.ece?f::all=&f::not=&form=PointLexForm&f:reflit=&f:publdat:to=&f::phrase=&y=0&f::any=&f:title:all=&x=0&f:title:not=&f:=familjeundantaget&f:referenser=&collection=PLAR%3BPLAN%3BPLPA%3BPLIR%3BPLKR%3BPLDE%3BPLTV%3BPLFS%3BPLBR&f:publdat:from=&f:title:phrase=&\\_form=PLEX&f:title=&ff:lagrum:special=&f:title:any=&sw=familjeundantaget](http://www5-infotorg-se.ludwig.lub.lu.se/rb/premium/civilratt/arbetsratt/article72504.ece?f::all=&f::not=&form=PointLexForm&f:reflit=&f:publdat:to=&f::phrase=&y=0&f::any=&f:title:all=&x=0&f:title:not=&f:=familjeundantaget&f:referenser=&collection=PLAR%3BPLAN%3BPLPA%3BPLIR%3BPLKR%3BPLDE%3BPLTV%3BPLFS%3BPLBR&f:publdat:from=&f:title:phrase=&_form=PLEX&f:title=&ff:lagrum:special=&f:title:any=&sw=familjeundantaget)>, hämtad 29 november 2016

#### 6.5 Föreskrifter

AFS 2005:7

AFS 2012:3

#### 6.6 Kollektivavtal

Innovations- och kemiarbetsgivarnas kollektivavtal Avtal gällande 2013-04-01- 2016-03-31

Innovations- och kemiarbetsgivarnas kollektivavtal Avtal gällande 2016-04-01- 2017-03-31