

Undantagen av LAS?

- *En redogörelse för omfattningen av undantagskretsen och dess centrala konsekvenser*



LUNDS UNIVERSITET

Ekonomihögskolan

Kandidatuppsats i arbetsrätt

Mattias Hjalmarsson

HARH16

HT 2016

Handledare:

Andreas Inghammar

Innehåll

| | |
|---|----|
| 1 Inledning | 5 |
| 1.1 Syfte och frågeställningar | 5 |
| 1.2 Avgränsningar..... | 6 |
| 1.3 Metod och material..... | 7 |
| 1.4 Disposition | 8 |
| 2. Vilka omfattas av LAS? | 9 |
| 2.1. Arbetstagarbegreppet..... | 10 |
| 2.2 Arbetsgivarbegreppet | 11 |
| 3. Vilka undantas från LAS? | 11 |
| 3.1 Företagledande ställning..... | 13 |
| 3.2 Familjemedlemmar..... | 15 |
| 3.3 Husligt arbete..... | 16 |
| 3.4 Särskilt anställningsstöd, skyddat arbete och utvecklingsanställning..... | 18 |
| 3.4.1 Särskilt anställningsstöd..... | 19 |
| 3.4.2 Skyddat arbete..... | 20 |
| 3.4.3 Utvecklingsanställning | 22 |
| 3.5 Gymnasial lärlingsanställning..... | 22 |
| 4 Konsekvenser av undantagskretsen | 24 |
| 4.1 Generell innebörd av att vara undantagen..... | 24 |
| 4.2 Uppsägningsjuridik..... | 24 |
| 4.2.1 Speciellt om uppsägningsjuridik för företagsledare | 26 |
| 4.2.2 Speciellt om uppsägningsjuridik för husligt anställda..... | 28 |
| 4.2.3 Speciellt om uppsägningsjuridik för övriga..... | 29 |
| 4.3 Turordning vid arbetsbrist | 30 |
| 4.4 Kollektivavtal | 32 |
| 5. Analys och slutsats | 34 |
| 5.1 Omfattningen av undantagskategorierna | 34 |
| 5.2 Diskussion | 36 |
| 5.3 Slutsats | 39 |

Förkortningar

| | |
|-------------------------|--|
| Anställningsskyddslagen | Lag (1982:80) om anställningsskydd |
| AD | Arbetsdomstolen |
| LAS | Lag (1982:80) om anställningsskydd |
| LOA | Lag (1994:260) om offentlig anställning |
| MBL | Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet |
| Undantagskretsen | 1 § andra stycket Lag (1982:80) om anställningsskydd |

Sammanfattning

Kandidatuppsatsen undersöker vilka arbetstagargrupper som omfattas av kategorierna i undantagskretsen, 1 § andra stycket LAS, och vilka centrala konsekvenser det medför. Det finns fem kategorier av arbetstagare som undantas från lagen (1982:80) om anställningsskydd och uppsatsen undersöker vilka arbetstagare som omfattas av varje kategori.

Uppsatsen redogör för de centrala konsekvenser som medföljer av att undantagskretsen inte omfattas av LAS. Generella konsekvenser, uppsägningsjuridiken och hur kollektivavtal kan påverka situationen beskrivs för att sedan göra en övergripande analys av kategorierna och dess konsekvenser. Uppsatsen diskuterar nackdelarna i att reglerna i LAS inte gäller för dessa kategorier såsom saklig grund med mera. Det finns emellertid även fördelar av att tillhöra undantagskretsen. Arbetsgivare behöver exempelvis inte ta hänsyn till andra arbetstagares företrädesrätt till återanställning vid anställandet av någon från undantagskretsen.

Regler om uppsägningstid och uppsägningslön skiljer sig från de arbetstagare som omfattas av LAS. Företagsledare har exempelvis i sin ”fallskärm” ofta avtalat om längre uppsägningstid och högt avgångsvederlag samtidigt som husligt anställda har kortare uppsägningstid än vad som är reglerat i LAS.

I slutsatsen diskuteras dynamiken som finns i 1 § andra stycket LAS och att undantagskretsen är och historiskt sett har varit föränderlig. Dynamiken går hand i hand med samhällets struktur och normer där samhällets utveckling kommer påverka synen på vilka anställningsskyddslagen inte bör omfatta.

1 Inledning

Undantagskretsen, som definieras i 1 § andra stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd, "LAS", består av kategorier av arbetstagare som kan undantas från anställningsskyddslagens tillämpning. Vilka arbetstagare består dessa kategorier av och står de verkligen helt utan anställningsskydd?

Redan när föregångaren till anställningsskyddslagen stiftades, (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare, fanns det kategorier av arbetstagare som undantogs från lagens tillämpning. Då bestod undantagskretsen av arbetstagare som var; familjemedlemmar; avlönats uteslutande genom andel i vinst; hade företagsledande eller därmed jämförlig ställning; omfattades av lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete; begränsats till viss tid eller visst arbete. Vidare gällde den tidigare anställningsskyddslagen endast för arbetstagare som kunde åberopa en viss minsta anställningstid hos sin arbetsgivare.¹

Undantagskretsen har förändrats mycket sen dess och problematiken är att urskilja vilka arbetstagare som omfattas av begreppen, varför de undantas överhuvudtaget och vilka konsekvenser det för med sig att vissa arbetstagare tillsynes står blottade utan större anställningsskydd. En av arbetsrättens mest centrala frågor kommer ständigt vara vad som gäller för en anställnings upphörande. För arbetstagare regleras anställningens ingående och upphörande generellt sett av anställningsskyddslagen men vad gäller för dem som står utanför?

Genom åren har det förekommit ett flertal rättsfall som berör definitioner och bedömningar av vilka som ska omfattas av undantagen och hur deras anställningsskydd ska behandlas. Förarbeten, praxis och doktrin kommer att användas för att urskilja vad det innebär att lämnas utanför anställningsskyddslagen.

1.1 Syfte och frågeställningar

Det fastställs i 1 § andra stycket LAS vilka kategorier av arbetstagare som undantas från lagens tillämpning, den så kallade undantagskretsen. Kandidatuppsatsen huvudsakliga syfte är att undersöka vilka som i praktiken kan ingå i undantagskretsen, 1 § LAS, samt vilka konsekvenser som följer av att dessa kategorier av arbetstagare undantas från LAS. Uppsatsen ämnar precisera de fem kategorier av arbetstagare som ingår i undantagskretsen från lag om

¹ 2 § lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare

anställningsskydd och diskutera vilka konsekvenser det medför. Vidare kommer även undantagskretsen diskuteras ur ett historiskt perspektiv. Varför undantagskretsen lämnades utanför lagen om anställningsskydds omfattning och vad stiftaren ämnade när lagen uppkom samt hur följderna har blivit i tillämpningen. Uppsatsen ämnar undersöka dem mest centrala konsekvenserna av att undantagskretsen inte omfattas av anställningsskyddslagen. För att undersöka detta har följande två frågeställningar formulerats för att på bästa vis kunna ge svar på syftet:

- Vilka arbetstagare kan räknas in i de fem kategorierna undantagskretsen består av?
- Vilka centrala konsekvenser följer av att personer i undantagskretsen undantas från lag om anställningsskydd?

1.2 Avgränsningar

Inom anställningsskyddslagen finns ett flertal centrala begrepp, exempelvis arbetsbrist, företrädesrätt till återanställning, turordning m.m. Begreppen är komplexa i sig och hade enskilt kunnat vara ämnen för en uppsats och kommer därför inte beskrivas utförligare på grund av bristen på utrymme i denna uppsats. Endast den del av begreppen som påverkar eller rör undantagskretsen kommer tas hänsyn till. Exempelvis gällande turordning vid arbetsbrist kommer undantagskretsen beröras som undantag i turordningen men ingen vidare diskussion om turordningslistan, driftsenheter eller dylikt kommer ske.

Lagen om offentlig anställning kommer att vidröras i enstaka fall men inget djupare dyk ner i lagen såsom görs. Detta för att lagen generellt sett inte är relevant för vilka som inkluderas i LAS. Att en arbetstagare inkluderas i LOA utgör heller inget hinder mot att även inkluderas i LAS.

Olika typer av anställning kommer inte diskuteras ingående, ex. visstid-, vikariat-, tillsvidareanställning. Istället kommer fokus ligga på de typer av anställningar som undantas från LAS och i viss mån berörs de som angränsar till dessa, ex. verksledande ställning.

Rot- och rutavdrag samt skatt och sociala avgifter i förhållande till husligt arbete kommer inte diskuteras i uppsatsen. Visserligen är det intressanta aspekter av avtalsvillkoren för husligt arbete men området rör inte arbetstagarnas anställningsskydd nämnvärt. Istället diskuteras den skillnad mellan anställning och uppdragstagande som är av centralare del för anställningsskyddet.

Ingen utförligare definition kommer beskrivas av de arbetshandikapp, funktionsnedsättningar eller liknande som kan krävas för att ta del av vissa arbetsmarknadspolitiska program såsom för skyddat arbete eller utvecklingsanställning.

Uppsatsen kommer inte gå in på hur anställningsskyddet regleras i specifika kollektivavtal för undantagskretsen. Användandet av kollektivavtal för undantagskretsen kommer att diskuteras i fjärde kapitlet. Ingen närmare insyn i paragrafer och bestämmelser i ex. Samhalls kollektivavtal kommer att redogöras.

1.3 Metod och material

Metoden som används för en uppsats ska passa syftet och ämnet som behandlas och påverkar det material som kommer undersökas. I rättsvetenskapen finns en rad, delvis överlappande, metoder och till dem hör bl.a. rättshistorisk, rättsekonomisk, rättssociologisk och rättsdogmatisk metod.²

Den metodik som kommer användas i den här uppsatsen är den rättsdogmatiska metoden. Rättsdogmatiken utgår från de befintliga rättskällorna såsom lagtext, rättspraxis och ämnar fastställa vilka rättsregler som finns (de lege lata), vilka som bör utvecklas av lagstiftaren (de lege ferenda) samt att precisera innehållet.³ Rättsdogmatiken är praktiskt upplagd där forskaren inom ett rättsligt ämne söker svar på frågor om innehållet i gällande rätt. När annan vetenskap kan utnyttjas för att bidra till förståelsen eller lösningen av rättsdogmatikens uppgifter kan även de användas.⁴ Rättsdogmatiken som metod lämpar sig väl för denna uppsats eftersom en rättsvetenskaplig analys av undantagskretsen 1 § LAS och dess konsekvenser ska göras. Med rättsdogmatiken som medel ämnas fastställas vilka rättsregler som existerar genom tolkning och analys av lagtext, förarbeten, praxis och doktrin.

Rättskällorna har en inbördes ordning och bär olika rättslig tyngd. Den primära rätten väger tyngst och består av lagtexten. De sekundära rättskällorna är de övriga och ska användas för att komplettera, analysera och tolka den primära rättskällan. De sekundära rättskällorna tolkas också, men med syftet att förstå den primära, de ställs i tolkning till den primära rättskällan.⁵ Slutligen bör nämnas att det finns ett samspel mellan rättskällorna. För att få en klar bild av ett rättsläge behöver man tolka dem ihop. Det finns en mening i att förstå dem i förhållande

² Trolle Önnersfors, Elsa, Wenander, Henrik, Att skriva rätt, Wolters Kluwer AB: Stockholm, 2016, s. 20.

³ Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk metod, 7:e uppl. Iustus Aktieförlag, Uppsala: 2014 s. 203-204.

⁴ Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk metod, 7:e uppl. Iustus Aktieförlag, Uppsala: 2014 s. 204.

⁵ Melander, Jan & Samuelsson, Joel, Tolkning och tillämpning, Iustus förlag AB, Uppsala: 2003, s. 155-156

till varandra så att de fyller upp luckorna och tillsammans kan ge en klarare bild av det aktuella rättsläget.⁶

Utgångspunkten för uppsatsen kommer ligga i tolkningen av 1 § lagen (1982:80) om anställningsskydd samt angränsande lagar och förordningar där det är den primära rättskällan som ska tolkas och analyseras med hjälp av de sekundära rättskällorna. Detta undersöks genom tolkande av förarbetena och en rad praxis från Arbetsdomstolen med utfyllnad och hjälp från doktrin. Val av rättsfall och doktrin kommer att göras med hänsyn till relevans och auktoritet för att på bästa möjliga vis svara på frågeställningarna. Tanken är att det ska ge en så tydlig bild av kategorierna i undantagskretsen att de sedan kan användas för att precisera och förstå konsekvenserna som medföljer av att lämna dessa utanför LAS tillämpning.

1.4 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i fem kapitel med syftet att ge läsaren en lättöverskådlig och tydlig disposition. Ordningen är anpassad för att läsaren lätt ska förstå ämnet och kunna bilda sig en uppfattning om vilka som omfattas av undantagskretsen och vad det innebär. Första kapitlet är en introduktion till uppsatsen som ger en bakgrund och ett syfte till uppsatsen som ämnar fånga intresset hos läsaren. Därefter följer de avgränsningar som gjorts i uppsatsen och den metod och material som använts för att undersöka frågeställningarna.

Det andra kapitlet ger en introduktion till vilka som inkluderas i anställningsskyddslagen. Tanken med att diskutera vilka som inkluderas i LAS är för att senare bättre förstå vilka som inte omfattas av lagens omfattning. Arbetstagarbegreppet och arbetsgivarbegreppen diskuteras för att det är de parter som anställningsförhållandena gäller emellan och det är i grunden gentemot arbetsgivaren som arbetstagaren har ett anställningsskydd.

Undantagskretsen redogörs för i uppsatsens tredje kapitel. Ett djupdyk ner i förarbeten görs för att utröna vad lagstiftaren ämnade när kategorierna uppkom. Praxis refereras till för att visa och se hur undantagen används i rättsliga avgöranden. Doktrinen beskriver ytterligare hur och vad som gäller för respektive kategori. Tillsammans utgör de grunden till att tydliggöra vilka arbetstagare som innefattas i respektive begrepp och tillsammans utgör undantagskretsen som lämnats utanför LAS.

Därefter följer de konsekvenser som uppkommer av att vissa arbetstagare, undantagskretsen, inte omfattas av lagens tillämpning. Med fokus i uppsägningsjuridiken redogörs för det

⁶ Melander, Jan & Samuelsson, Joel, Tolkning och tillämpning, Iustus förlag AB, Uppsala: 2003, s. 50-51

anställningsskydd som dessa arbetstagare har, eller saknar. Den komplexitet som uppkommer för varje enskild kategori gällande bl.a. uppsägning, ingående av anställning, turordning och kollektivavtal, eller avsaknad av kollektivavtal, redogörs för och är utgångspunkt i kapitlet.

Slutligen följer en diskussion om de oklarheter och problem som diskuterats i tidigare kapitel. Syftet med kapitlet är att lyfta fram kritik mot följder av undantagskretsen, peka på problematik och ge egna reflektioner.

2. Vilka omfattas av LAS?

”1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.” - 1 § LAS.

Lagen om anställningsskydd gäller för samtliga anställningsformer och oavsett om arbetstagaren är i allmän eller enskild tjänst. Den gäller för heltid, deltid, vikariat, tidsbegränsad anställning etc.⁷ I 1 § andra stycket LAS finns dock fem kategorier av arbetstagare som undantas från lagens tillämpning.⁸ Dessa undantag, den så kallade ”undantagskretsen”, kommer beröras närmre i nästa kapitel. Lag om anställningsskydd gör ingen skillnad på företags storlek utan LAS gäller i lika mån för små företag som för stora. Ett undantag görs dock för mindre företag i 22 § andra stycket LAS, där företag med högst tio anställda har rätt att undanta två arbetstagare från turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist.⁹ I övrigt gäller LAS i princip för alla anställningsförhållanden, yrken, branscher och för arbetare som tjänstemän oberoende av ålder, kön, ställning etc. LAS gör ingen skillnad på fackligt anslutna och oorganiserade arbetstagare och lagen gäller när anställningsvillkoren regleras i kollektivavtal samt när dem endast regleras av enskilda anställningsavtal.¹⁰

Av 2 § andra stycket LAS framgår dock att om det i annan lag finns särskilda föreskrifter eller lagbestämmelser som avviker från anställningsskyddslagen, ska de föreskrifterna gälla istället.¹¹ En av de mest omfattande och betydande av dessa lagar är lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA), som gäller för arbetstagare hos riksdagen och dess myndigheter

⁷ Öman, Sören, Lagen om anställningsskydd – En kommentar, Karnov group Sweden: Stockholm, 2013, s. 9.

⁸ 1 § 2st. lagen (1982:80) om anställningsskydd.

⁹ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 16.

¹⁰ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 16.

¹¹ Prop. 1981/82:71 s.113-114. Och lagen (1982:80) om anställningsskydd 2 § 1st.

samt anställda hos myndigheterna under regeringen, ex. riksdagen och dess myndigheter.¹² Anställningsskyddslagen är delvis semidispositiv, vilket innebär att det genom kollektivavtal får göras avvikelser från vissa paragrafer.¹³

2.1. Arbetstagarbegreppet

Gränsdragningen som görs mellan anställningsavtal och andra avtalstyper görs genom att definiera begreppet arbetstagare. Det är det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, dvs. uttrycket vid tillämpningen av arbetsrättslig lagstiftning, som är intressant för denna uppsats.¹⁴

Arbetstagarbegreppet är tvingande. Någon definition av arbetstagare finns inte i LAS eller någon annan arbetsrättslig lag utan innebörden har istället växt fram genom ett stort antal domar.¹⁵

När någon ställer sin arbetskraft till förfogande för annans räkning i utbyte mot lön, ska hen, som huvudregel, betraktas som arbetstagare om det inte rör sig om ett uppdragsavtal.¹⁶ Endast fysiska personer kan vara arbetstagare och det krävs att det rör sig om ett frivilligt avtalsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare, ett så kallat anställningsavtal.¹⁷ Att känna igen de typiska arbetstagarförhållandena är lätt. Alla ”vanliga” arbetare och tjänstemän i privat och offentlig tjänst innehar ställning som arbetstagare hos den arbetsgivaren, det företag eller offentliga rättssubjekt de arbetar för.¹⁸ Arbetstagarstagarbegreppet är tvingande till arbetstagarnas förmån och en arbetsgivare och en arbetstagare inte kan avtala om att ett anställningsavtal inte ska föreligga och på så vis undkomma LAS.¹⁹

LAS gäller endast för dem som är arbetstagare, i allmän eller enskild tjänst, men inte för så kallade ”uppdragstagare”.²⁰ En uppdragstagare är någon som självständigt åtar sig att utföra ett, eller flera, uppdrag för uppdragsgivarens räkning, exempelvis konsulter och frilansjournalister. Det kan vara svårt att se en tydlig gräns när ett avtalsförhållande föreligger

¹² Lunning, Lars och Tojjer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 80

¹³ 2 § 3st. lagen (1982:80) om anställningsskydd

¹⁴ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 92.

¹⁵ Öman, Sören, Lagen om anställningsskydd – En kommentar, Karnov group Sweden: Stockholm, 2013, s. 9-10.

¹⁶ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 93. Uppdragsavtal diskuteras närmare i kapitel 3.3 om husligt anställda.

¹⁷ Lunning, Lars och Tojjer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 21. Och Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 93.

¹⁸ Sigeman, Tore, Arbetsrätten – En översikt, 4:e uppl. Norstedts juridik: Stockholm, 2006, s. 26.

¹⁹ Lunning, Lars och Tojjer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s.24-25.

²⁰ Sigeman, Tore, Arbetsrätten – En översikt, 4:e uppl. Norstedts juridik: Stockholm, 2006, s. 26.

om det rör sig om en anställning eller ett uppdragstagande. Genom förarbeten och praxis har dock en rad faktorer pekats ut som väsentliga för att göra en gränsdragningsbedömning.²¹

Avtalsförhållandet kan även på sikt utveckla sig från ett uppdragstagande till en anställning, såsom i ex. AD 1981 nr 58.²² En målare anlätades av en kommun för ett uppdrag. I målet var båda parter inledningsvis överens om att det rörde sig om ett uppdragstagande men sedan det första uppdraget avslutats fick uppdragstagaren fler och fler uppdrag. Tids nog var målaren så integrerad hos arbetsgivaren att denne infann sig på arbetet och tilldelades uppgifter löpande. På grund av hur förhållandet mellan uppdragsgivaren och uppdragstagaren utvecklats hade målaren gått från uppdragstagare till arbetstagare vilket gjorde att saklig grund skulle krävas för att upplösa avtalsförhållandet från kommunens sida.²³

2.2 Arbetsgivarbegreppet

Arbetsdomstolen definierar en arbetsgivare som den fysiska eller juridiska person som träffat avtal om att någon ska utföra arbete åt dennes räkning under sådana förhållanden att ett anställningsförhållande gäller.²⁴

Anställningsskyddet en arbetstagare får från LAS är vanligtvis knutet till den arbetsgivare arbetstagaren är anställd hos.²⁵ Sigeman framhåller att om en person har klassificerats som arbetstagare följer det att arbetsgivaren är det rättssubjekt som är motpart i avtalsförhållandet. Arbetsgivare kan vara olika typer av juridiska personer men även fysiska personer.²⁶ Den juridiska personen inom den privata sektorn kan vara olika typer av bolag. På den offentliga sektorn kan det vara fråga om ex. en kommun. I en statlig anställning är det staten som är den juridiska person som blir arbetsgivare i rättslig mening. Staten kan inte, precis som andra arbetsgivare, göra inskränkningar på det anställningsskydd som en arbetstagare innehar.²⁷

3. Vilka undantas från LAS?

Sedan 1974 års anställningsskyddslag stiftades har det alltid funnits kategorier av arbetstagare som varit undantagna från lagens tillämpning, och även tidigare än så i 1971 års lag om

²¹ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010. 28-34. Uppdragstagande och gränsdragningsbedömningen diskuteras vidare i kapitel 3.3.

²² Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 93-94.

²³ AD 1981 nr 58.

²⁴ AD 1984 nr 141.

²⁵ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 43.

²⁶ Sigeman, Tore, Arbetsrätten – En översikt, 4:e uppl. Norstedts juridik: Stockholm, 2006, s. 25.

²⁷ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s.99.

anställningsskydd för vissa arbetstagare.²⁸ Undantagskretsen har förändrats mycket genom åren, kategorier har kommit och kategorier har gått bort, exempelvis har beredskapsarbete fallit bort.²⁹ Detta kapitel kommer redogöra för hur undantagskretsen ser ut idag och precisera vilka arbetstagare som innefattas i vart undantag. Nedan följer den fullständiga nuvarande lydelsen av 1 § LAS där det andra stycket berör undantagskretsen:

”1 §

Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

*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 i utvecklingsanställning, och*
- 5. arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.”³⁰*

Lydelsen i den fjärde punkten kommer dock att ändras från och med den 1 juli 2017 där ”utvecklingsanställning” byts ut mot ”lönebidrag för utveckling i anställning”.³¹

Utöver undantagskretsen kan det finnas bestämmelser i annan lagstiftning om vissa personer som inte ska anses som arbetstagare, ex personer som innehar ett offentligt eller privat förtroendeuppdrag.³² Dessa personer, som varken är arbetsgivare eller arbetstagare, har då inte skydd av LAS.³³

²⁸ 1 § 2st. lagen (1974:12) om anställningsskydd. Och 2 § lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare.

²⁹ SFS 2000:626, lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.

³⁰ 1 § 2 st. lagen (1982:80) om anställningsskydd.

³¹ SFS 2016:1271, Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

³² Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 37.

³³ Öman, Sören, Lagen om anställningsskydd – En kommentar, Karnov group Sweden: Stockholm, 2013, s. 9.

3.1 Företagsledande ställning

Den första kategorin i undantagskretsen är arbetstagare ”som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning”.³⁴ Glavå uttrycker att tillämpligheten av ”företagsledande ställning” är särskilt beroende av förhållandena i det enskilda fallet.³⁵

Proposition 1973:129 uttrycker att företagsledande tjänstemäns lön och andra anställningsförhållanden som regel är så pass förmånliga att det inte finns något framträdande behov att skapa anställningsskydd för dessa lagstiftningsvägen.³⁶ Kategorin kan omfatta tjänstemän som direkt företräder arbetsgivaren och därigenom har en utpräglad arbetsgivarfunktion. Vad som talar för att en sådan arbetstagare tillhör företagsledningen är att denne ansvarar för en gren av företagets verksamhet och svarar närmast under verkställande direktören. Exempel på sådana tjänster kan vara försäljningschefer och produktionschefer. Arbetets art och innehåll, ”tjänstemannaområdet”, kan för tjänstemän i viss mån avgöra om en viss tjänsteman är att betrakta som en företagsledare. För statligt anställda nämns exempel som verkschefer, avdelningschefer, rektorer och skolchefer.³⁷

I propositionen 1981/82:71 till LAS fastställs tidigare anställningsskyddslagens definition av ”företagsledande eller därmed jämförlig ställning” med ett tillägg, att arbetstagaren ska vara tillförsäkrad löneförmåner och andra anställningsvillkor som normalt tillfaller företagsledare.³⁸ Att en arbetstagare var tillförsäkrad lön och andra anställningsförmåner talade tidigare för att hen skulle innefattas i kategorin, efter tillägget är det ett rekvisit för att begreppet ska vara tillämpligt. En förutsättning för att arbetstagare ska anses ha en företagsledande ställning är även att hen har företagsledande uppgifter.³⁹

Lunning beskriver att arbetstagare med företagsledande och därmed jämförlig ställning har något av en förtroendeställning. Under denna förtroendeställning har man ofta goda anställningsvillkor samt en utpräglad arbetsgivarfunktion och det är därför man valt att undanta kategorin från LAS tillämpning. Lunning betonar även vikten av att ”företagsledande ställning” ska tolkas restriktivt samt att storleken på företaget är avgörande i en bedömning.⁴⁰

³⁴ 1 § 2 st. lagen (1982:80) om anställningsskydd.

³⁵ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 392.

³⁶ Proposition 1973:129 s. 194-195.

³⁷ Proposition 1973:129 s. 230.

³⁸ Prop. 1981/82:71 s. 94.

³⁹ Prop. 1981/82:71 s. 112.

⁴⁰ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 60.

Huvudregeln anses vara att en verkställande direktör i aktiebolag är undantagen från lagen.⁴¹ Återkommande i förarbetena och i domstolspraxis är att företagsledarundantaget ska ges en restriktiv tolkning och snäv innebörd.⁴² I AD 1998 nr 22 har exempelvis en rektor för en folkhögskola inte ansetts undantagen trots att förarbeten nämner rektorer som exempel på undantag för statligt anställda.⁴³ Även i AD 1982 nr 111 där en platschef i ett stort företag inte anses kunna omfattas av företagsledarundantaget på grund av att arbetsuppgifterna inte ansetts tillräckligt företagsledande.⁴⁴

Öman beskriver vidare att företagsledaren inte nödvändigtvis behöver vara en arbetstagare hos företaget. Att det istället även kan röra sig om ex. en styrelse med bl.a. arbetstagare, ett arbetsutskott eller en ordförande i styrelsen som inte är arbetstagare hos företaget men innehar den företagsledande funktionen. Om en styrelse bestående av arbetstagare innehar den företagsledande funktionen innebär det inte utan vidare att var och en av ledamöterna undantas från LAS tillämpning.⁴⁵ AD 1998 nr 65 visar exempel på en advokat som var ledamot i en styrelse med företagsledande funktion, samt arbetstagare, för ett aktiebolag men som inte ansågs undantagen från lagens tillämpning.⁴⁶

Ett inrikesutskottsbetänkande menar att ingen person utom företagsledare bör innefattas av begreppet i mindre företag. I medelstora företag däremot borde verkställande direktören, hans ställföreträdare och möjligen även tjänstemän med speciellt, självständigt ansvar undantas. Vidare talas det om att i större företag bör även direktionsmedlemmar och tjänstemän som har självständig ställning, som till exempel chefer för större grenar av företagsverksamheter, inkluderas i kategorin. Återigen betonas att begreppet ska tolkas snävt.⁴⁷

Arbetsdomstolens dom 1997 nr 148 visar på att företags storlek har stor betydelse vid bedömningen av om en arbetstagare ska innefattas i kategorin samt att företagsledande ställning ska tolkas restriktivt. I fallet tas frågan upp om en kommunal förvaltningschef, H.L., kan ansetts ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning som avses i 1 § 2st. LAS i sin anställning på Ovanåkers kommun. H.L. menar på att hans befattning som förvaltningschef samt att han var tillförsäkrad löneförmåner och andra anställningsvillkor som normalt tillkommer en företagsledare talar för att han inte bör inkluderas i lag om

⁴¹ Öman, Sören, Lagen om anställningsskydd – En kommentar, Karnov group Sweden: Stockholm, 2013, s. 13. Se t.ex. AD 1991 nr 86 och AD 1979 nr 146.

⁴² Ex. inrikesutskottsbetänkandet nr 36 år 1973, (InU1973:36) s. 28. Och Prop. 1973:129 s. 230.

⁴³ AD 1998 nr 22.

⁴⁴ AD 1982 nr 111.

⁴⁵ Öman, Sören, Lagen om anställningsskydd – En kommentar, Karnov group Sweden: Stockholm, 2013, s. 12-13.

⁴⁶ AD 1998 nr 65.

⁴⁷ Inrikesutskottsbetänkandet nr 36 år 1973, (InU 1973:36) s. 28.

anställningsskydds omfattning. Arbetsdomstolen konstaterar dock att Ovanåkers kommun är relativt liten och att förvaltningsorganisationen inte är särskilt omfattande. Man kan därför inte utan vidare, trots benämningen ”förvaltningschef”, anse att H.L. ska innehåva en företagsliknande eller därmed jämförlig ställning eftersom tolkningen ska vara restriktiv. H.L. anses alltså inte innefattas i kategorin och lag om anställningsskydd gäller för hans anställning hos Ovanåkers kommun.⁴⁸

3.2 Familjemedlemmar

Begreppet ”familjemedlemmar” ska ges en vidsträckt tillämpning och ska enligt proposition 1973:129 innefatta make, anförvanter i upp och nedstigande led samt även avlägsnare släktingar, inkluderat fosterbarn och myndlingar, som lever i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhör hans hushåll.⁴⁹ Kravet på gemensamt hushåll gäller endast de avlägsnare släktingarna.⁵⁰ Förarbetena menar på att förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetsgivarens familjemedlemmar är av så speciell karaktär att deras anställning inte bör lagregleras och således bör lämnas utanför lag om anställningsskydd.⁵¹

Kärnfamiljen är make/maka samt anförvanter i rakt upp och nedstigande led, vilket är barn, barnbarn, föräldrar och mor/farföräldrar.⁵² Adopterade barn likställs med biologiska barn enligt 4 kap 8 § föräldrabalken (1949:381).⁵³ Det är inget krav för dessa att bo i arbetsgivarens hushåll och således är dem alltid undantagna från LAS.⁵⁴ I AD 1992 nr 84 ansågs en kvinna tillhöra arbetsgivarens familj och kunde därmed sägas upp utanför anställningsskyddslagens skydd, detta trots att makarna ansökt om äktenskapsskillnad. Undantaget är alltså fortfarande tillämpligt under skilsmässa.⁵⁵

För avlägsnare släktingar uppställs däremot ett krav på gemensamt hushåll för att omfattas av undantaget.⁵⁶ Avlägsnare släktingar kan ex. vara styvbarn, syskon, svåger etc. I AD 1975 nr 42 ansågs inte en bror till företagets ägare vara en familjemedlem i rättslig mening eftersom han inte delade hushåll med arbetsgivaren.⁵⁷ I AD 1979 nr 145 ansågs däremot en styvson

⁴⁸ AD 1997 nr 148.

⁴⁹ Proposition 1973:129 s. 230 med hänvisning till prop. 190:5 s.127. Och Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 395.

⁵⁰ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 395.

⁵¹ Propositionen 1973:129 s.195.

⁵² Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 65.

⁵³ 4 kap 8 § föräldrabalken (1949:381).

⁵⁴ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 65.

⁵⁵ AD 1992 nr 84.

⁵⁶ Öman, Sören, Lagen om anställningsskydd – En kommentar, Karnov group Sweden: Stockholm, 2013, s. 14.

⁵⁷ AD 1975 nr 42.

tillhöra arbetsgivarens familj i rättslig mening eftersom han delade gemensamt hushåll med arbetsgivaren.⁵⁸

Ogifta partners som lever i ett samboförhållande har ansetts jämställda som make och maka. Ett par i samboförhållande med ett gemensamt barn omfattas av familjemedlemsundantaget.⁵⁹ Även ett par i samboförhållande utan barn som levt ihop i ett och ett halvt år har av Arbetsdomstolen ansetts omfattas av familjemedlemsundantaget. I domskälen diskuteras att kategorin ska ges en vidsträckt tillämpning, längden av samboskap och att det nu för tiden är vanligt att män och kvinnor bor under äktenskapsliknande förhållanden utan att vara gifta.⁶⁰ Med personer som bor tillsammans under äktenskapsliknande förhållanden avses två personer som stadigvarande bor tillsammans i ett parförhållande och har gemensamt hushåll.⁶¹

Undantaget gäller oberoende av företagsform. Det innebär att en anställd kan anses vara familjemedlem i rättslig mening även om arbetsgivaren är ett bolag. Frågan blir då istället vem som är arbetsgivare i lagens mening.⁶² När ett företag drivs i bolagsform, ex aktiebolag, eller när flera har delägarställning krävs enligt praxis att den person arbetstagaren har familjeanknytning till har väsentligt inflytande över verksamheten på grund av sin delägarställning och själv är aktiv i företaget för att kunna betraktas som arbetsgivaren.⁶³ Betydelsen av delägarställningen, det väsentliga inflytandet och att personen är aktiv i företaget har gett sig i uttryck i bl.a. Arbetsdomstolens mål AD 1979:145 och AD 1993:57.⁶⁴

3.3 Husligt arbete

Husligt anställda har en egen specialreglering, lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.⁶⁵ Förarbetena menar att det är nödvändigt för husligt anställda att vara tillförsäkrade ett visst anställningsskydd men att deras ställning i förhållande till arbetsgivaren är så pass speciell att skyddet inte kan utformas på samma sätt som för andra och därför bör lämnas utanför LAS tillämpningsområde. Propositionen utvecklar vidare att husligt anställdas anställningsskydd även fortsättningsvis helt och hållet bör regleras enskilt.⁶⁶

⁵⁸ AD 1979 nr 145.

⁵⁹ AD 1996 nr 139.

⁶⁰ AD 2000 nr 7.

⁶¹ 1 § sambolagen (2003:376).

⁶² Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 397.

⁶³ Öman, Sören, Lagen om anställningsskydd – En kommentar, Karnov group Sweden: Stockholm, 2013, s. 15.

⁶⁴ AD 1979:145 och AD 1993:57

⁶⁵ Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

⁶⁶ Proposition 1973:129 s. 195.

Lagen omfattar sådant arbete som en arbetstagare utför i arbetsgivarens privata hushåll. Arbetstagarens befattning kan t.ex. vara hushållare, barnflicka/pojk och au pair. Husligt arbete är allt arbete som utförs i och för det privata hushållet, enligt allmänt språkbruk, samt allt som behövs för hushållets skötsel. Exempel på sådant arbete kan vara matlagning, städning. Calleman skriver att man antagligen, på grund av förarbetenas hänvisning till ”allmänt språkbruk”, kan räkna in alla nya arbetsuppgifter i hemmet, som följer av samhällsutvecklingen, till arbete i arbetsgivarens hushåll.⁶⁷ Tillsyn och vård av barn, sjuka och gamla, som tillhör hushållet, räknas som hushållsarbete. Alltså är lagen tillämplig på dem som utför sådant vårdarbete i ett privat hem.⁶⁸

Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete gäller som huvudregel inte om arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj. Undantaget är dock när familjemedlemmar är personliga assistenter åt någon annan i hemmet varpå lagen gäller.⁶⁹ För andra arbetsuppgifter än hushållsarbete och vård, som utförs i arbetsgivarens hem, gäller annan arbetsrättslig lagstiftning.⁷⁰

Calleman menar att ett avtal om arbete i ett privat hushåll kan röra sig om en anställning eller ett uppdrag.⁷¹ För att avgöra om det rör sig om ett anställnings- eller uppdragsförhållande får man göra en helhetsbedömning av samtliga faktorer.⁷² Bedömningen görs av bl.a. om arbetet sker under uppdragstagarens eller uppdragsgivarens ledning, om arbetet är av tillfällig eller varaktig karaktär, om arbetsskyldighet föreligger, om ersättningen är tids- eller prestationsbaserad och vem som står för material och utrustning.⁷³ Saker som talar för att det rör sig om ett anställningsavtal är bl.a. att det föreligger personlig arbetsskyldighet, att köparen står för material och utrustning samt den organisatoriska apparaten, att köparen utövar arbetsledningen, att ersättningen är tidsbaserad, att den arbetande får ersättning för direkta utlägg, att avtalsförhållandet är långvarigt, att arbetaren inte arbetar åt flera under samma tidperiod. Det som talar för ett uppdragsförhållande är oftast motsatserna.⁷⁴

Normalt räknar man att om en person jobbar heltid i ett privat hushåll rör det sig om en anställning. Om en person däremot jobbar åt flera hushåll, ex olika hushåll olika veckodagar

⁶⁷ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 136.

⁶⁸ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 136.

⁶⁹ 1 § lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

⁷⁰ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 137.

⁷¹ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 119-120.

⁷² Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 93-94.

⁷³ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 94.

⁷⁴ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 94. Och Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 120-21.

eller på annat vis är mindre anknuten till den person arbetet utförs åt, talar det för ett uppdrag snarare än en anställning.⁷⁵ När den person som utför arbetet är anställd av en extern arbetsgivare, t.ex. en städfirma, är lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete inte tillämplig.⁷⁶

Gränsdragningen mellan uppdrag och anställning berördes i några uppmärksammade Hovrättsdomar från 2003.⁷⁷ I fallen jobbade en litauisk kvinna med att städa i fyra kvinnors hushåll i Göteborg. Vid tillfället var inte Litauen en medlemsstat i Europeiska Unionen och därför krävdes ett arbetstillstånd av den litauiska kvinnan för att utföra arbete inom ramen för en anställning i Sverige. Vid bedömningen av gränsdragningen mellan anställning och uppdrag menade Hovrätten att det rörde sig om ett uppdragstagande. Detta eftersom det inte var styrkt att de fyra kvinnorna utövat arbetsledning eller kontroll över arbetet samt att städandets tidpunkt hade generellt sett bestämts från gång till gång och ersättningen utgick för var tillfälle. Eftersom det rörde sig om ett uppdragstagande behövde inte den litauiska kvinnan något arbetstillstånd. Vad som talade för ett anställningsförhållande i fallet var att hon var skyldig att utföra arbetet personligen, då det personliga förtroendet var ett viktigt inslag i avtalet. Men det räckte ej i helhetsbedömningen.⁷⁸

Calleman skriver att arbetsgivaren måste vara en fysisk person och arbetet måste utföras för och i ett privat hem.⁷⁹ Lunning menar att undantaget är tillämpligt om arbetstagaren till största del jobbar i arbetsgivarens hushåll. Om arbetstagaren samtidigt arbetar i någon annan rörelse ålagd av arbetsgivaren är LAS tillämplig på anställningsförhållandet om det arbetet överväger.⁸⁰

3.4 Särskilt anställningsstöd, skyddat arbete och utvecklingsanställning

Arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning är den fjärde kategorin av undantagskretsen. Gemensamt för dessa tre grupper är att de är undantagna från LAS för att främja arbetsförmedlingens

⁷⁵ Calleman, Catharina, *Ett riktigt arbete?*, Pang: Säter, 2007, s. 119-120.

⁷⁶ Calleman, Catharina, *Ett riktigt arbete?*, Pang: Säter, 2007, s. 138.

⁷⁷ Hovrätten för Västra Sverige målen nr 3148-03, 3257-03 och 3259-03

⁷⁸ Hovrätten för Västra Sverige målen nr 3148-03, 3257-03 och 3259-03 beskrivning av mål via Calleman, Catharina, *Ett riktigt arbete?*, Pang: Säter, 2007, s. 122.

⁷⁹ Calleman, Catharina, *Ett riktigt arbete?*, Pang: Säter, 2007, s. 137.

⁸⁰ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Anställningsskydd – en lagkommentar*, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 66-67.

arbetsmarknadspolitiska program vars syfte är att stärka vissa gruppers möjligheter att få eller behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.⁸¹

Den fjärde undantagskategorin omfattar endast arbetstagare som deltar i de arbetsmarknadspolitiska program som nämns nedan. Arbetstagare som exempelvis är anställda med lönebidrag ska inte misstas för att vara i särskilt anställningsstöd, skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. Anställningsskyddslagen gäller nämligen för arbetstagare, som på grund av nedsatt arbetsförmåga, är anställda med lönebidrag.⁸² En arbetstagare som var anställd med lönebidrag, på grund av ett arbetshandikapp, hos en kommun blev uppsagd från anställningen pga. personliga skäl. Kommunen hävdade att kvalitén på hennes arbete var undermålig. Arbetsdomstolen i mål 1994 nr 94 framhöll att den som är anställd med lönebidrag omfattas av anställningsskyddslagen och att prövning om saklig grund måste utföras. Domstolen fann att kvinnans presterande inte var påtagligt sämre än kommunen kunnat räkna med och att uppsägningen därför inte var sakligt grundad.⁸³

3.4.1 Särskilt anställningsstöd

Särskilt anställningsstöd, inriktar sig på personer, ex äldre, vars möjligheter till anställning är särskilt ogynnsamma, och anställningar av personer som har svårt att få ett arbete utan särskilt anställningsstöd.⁸⁴

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1999/2000:AU07 föreslog att man skulle byta ut det gamla begreppet ”beredskapsarbete” och istället undanta personer med ”särskilt anställningsstöd”. Beredskapsarbeten hade tappat sin tidigare betydelse då dessa arbeten inte längre existerade. Syftet med det särskilda anställningsstödet var att underlätta för äldre personer som varit arbetslösa en längre tid att komma tillbaka in på arbetsmarknaden, där chans till arbete annars var små. För att undantaget skulle vara tillämpligt krävdes det att den arbetslöse var minst 57 år gammal och hade varit arbetslös eller deltagit i en arbetsmarknadspolitisk åtgärd under minst 24 månader samt omedelbart före anvisningen

⁸¹ 1 § Förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga, och 1 § förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd.

⁸² Sigeman, Tore, Arbetsrätten – En översikt, 4:e uppl. Norstedts juridik: Stockholm, 2006, s. 171. Regler om lönebidragsanställning regleras i förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

⁸³ AD 1994 nr 94.

⁸⁴ 1 § förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd. Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 67.

deltagit i aktivitetsgarantin i minst tre månader.⁸⁵ Numera finns det flera grupper som kan få särskilt anställningsstöd.⁸⁶

En av grupperna som kan få särskilt anställningsstöd är personer som i minst sex månader deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin.⁸⁷ För att få vara med i jobb och utvecklingsgarantin krävs att man är utan arbete och har skrivit in sig hos den offentliga arbetsförmedlingen.⁸⁸ Dessutom måste minst ett av rekvisiten i 5 § förordningen (2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin uppfyllas.⁸⁹

Andra typer av anställningar med särskilt anställningsstöd innefattar; extratjänst för den som har deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin i 450 dagar, *och för vissa nyanlända invandrare*; traineejobb inom välfärdssektorn för vissa ungdomar, långtidsarbetslösa personer och nyanlända invandrare; traineejobb inom ett bristyrkesområde för ungdomar, långtidsarbetslösa och nyanlända.⁹⁰ Den sista typen av särskilt anställningsstöd är instegsjobb för immigranter.⁹¹

3.4.2 Skyddat arbete

Skyddat arbete riktar in sig mot personer med nedsatt arbetsförmåga som arbetar för arbetsgivare inom Samhallkoncernen eller offentliga arbetsgivare som får statsbidrag för att sysselsätta personer med arbetshandikapp.⁹² Förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga innehåller bestämmelser för arbetstagare i skyddat arbete.⁹³ Det är arbetsförmedlingen som bedömer vilka stöd och insatser som är lämpliga i vart enskilda fall.⁹⁴ En anvisning till arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska program innebär att den som anvisas erbjuds att ta del av programmet.⁹⁵

⁸⁵ Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1999/2000:AU07 s. 26.

⁸⁶ 2, 8, 14, 21, 25 §§ förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd.

⁸⁷ 2 § förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd. Jobb- och utvecklingsgarantin regleras i förordningen (2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin och är en arbetsmarknadspolitisk insats för att hjälpa folk som varit arbetslösa under lång tid till arbete. Den hjälper arbetssökande med bl.a. vägledning, arbetsträning och platsförmedling.

⁸⁸ 5 § förordningen (2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin.

⁸⁹ 5 § pt 1-6 förordningen (2007:414) om jobb- och utvecklingsgarantin. såsom; personen har fått arbetslöshetsersättning och har förbrukat 300 ersättningsdagar i en ersättningsperiod, personen har deltagit i jobbgarantin för ungdomar i 15 månader och anvisningen sker direkt efter deltagandet i jobbgarantin, personen har deltagit i etableringsinsatser enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare och etableringsplanen har upphört att gälla

⁹⁰ 8, 8 b, 14, 21 §§ förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd.

⁹¹ 25 § förordning (2015:503) om särskilt anställningsstöd. Vilket får göras för den som: 1. är nyanländ och har en etableringsplan, 2. är arbetslös, anmäld som arbetssökande hos arbetsförmedlingen och under de senaste 12 månaderna avslutat sin etableringsplan, 3. Har fyllt 20, är arbetslös, anmäld som arbetssökande hos arbetsförmedlingen och inom de senaste 36 månaderna har beviljats uppehållstillstånd eller uppehållskort.

⁹² Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 67.

⁹³ 1 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

⁹⁴ 9 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

⁹⁵ 6 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

Propositionen 1981/82:71 talar om ”partiellt arbetsföra” arbetstagare. Den beskriver det arbete Samhällsföretagsgruppen har för att sysselsätta partiellt arbetsföra där syftet var att underlätta återinträde på den öppna arbetsmarknaden och att tillförsäkra arbetshandikappade ett avlönat arbete. Propositionen framhåller att man ser på samhällsföretagsgruppen främst som ett arbetsmarknadspolitiskt instrument som kan medverka till rehabilitering och färdighetsträning för personer med olika handikapp. För att samhällsföretag skulle kunna uppnå sina mål att återinföra de partiellt arbetsföra till arbetsmarknaden behövde dem särskilt förmånliga möjligheter att träffa avtal med enskilda företag om utplaceringen av arbetskraften. Övergången mellan samhällsföretag och anställningar skulle också underlättas om arbetstagarens arbetsrättsliga status inte ändrades vid övergången från samhällsföretag. Författarna av propositionen framhåller därför att gruppens anställningsskydd bättre skulle regleras genom avtalet mellan samhällsföretag och enskilda företag.⁹⁶ Arbetstagare i skyddat arbete rekommenderades vidare att undantas från lagens tillämpning.⁹⁷

För en person vars arbetsförmåga är så pass nedsatt, på grund av sin funktionsnedsättning, att hen inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser finns en möjlighet till skyddad anställning inom Samhall eller vid offentliga organisationer och myndigheter.⁹⁸ Inghammar skriver att utgångspunkten är att samhället genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder, i form av subventioner eller lönebidrag till arbetsgivare, ska skapa förutsättningar att integrera funktionshindrade på arbetsmarknaden.⁹⁹ Ambitionen är att så många som möjligt av dess arbetstagare i skyddat arbete ska kunna återgå eller övergå i anställningar på den ordinarie arbetsmarknaden, efter en begränsad period hos Samhall.¹⁰⁰

Skyddat arbete hos Samhall initieras när Samhall, efter anvisning från arbetsförmedlingen, anställer en person med funktionshinder vars arbetsförmåga är så pass nedsatt att hen inte kan förvärva arbete på annat vis.¹⁰¹ Offentligt skyddade arbeten är hos offentliga organisationer, vanligen statlig eller kommunal myndighet och kan beredas för personer som; har ett socialmedicinskt funktionshinder; är berättigad till insatser enligt lagen (1993:387) om stöd

⁹⁶ Proposition 1981/82:71 s. 243.

⁹⁷ Proposition 1981/82:71 s. 2.

⁹⁸ 32 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

⁹⁹ 32 § 3 st. förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Och Inghammar, Andreas, Funktionshindrad – med rätt till arbete?, Juristförlaget i Lund: Lund, 2007, s. 64-65.

¹⁰⁰ Inghammar, Andreas, Funktionshindrad – med rätt till arbete?, Juristförlaget i Lund: Lund, 2007, s. 69.

¹⁰¹ 34 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

och service till vissa funktionshindrade; eller på grund av långvarig och svår psykisk sjukdom inte tidigare haft kontakt med arbetslivet eller varit borta från det under längre tid.¹⁰²

3.4.3 Utvecklingsanställning

Utvecklingsanställning gäller för anpassat arbete hos en offentlig eller privat arbetsgivare, under högst tolv månader, där anställningen lämpligen har goda möjligheter till förlängning.¹⁰³ Förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga uttrycker att det är definitionen av utvecklingsanställning som förordningen gör som ska undantas från anställningsskyddslagens tillämpning.¹⁰⁴

Det utvecklas att en utvecklingsanställning är anpassat arbete för en person med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga, hos en privat eller offentlig arbetsgivare, i normalt högst tolv månader. Anställningen är anvisad av arbetsförmedlingen och är till för att personens arbetsförmåga ska utvecklas. Utvecklingsanställningen kan dock förlängas ytterligare tolv månader om det finns särskilda skäl.¹⁰⁵

Lydelsen i den fjärde punkten kommer dock att ändras från och med den 1 juli 2017 där ”utvecklingsanställning” byts ut mot ”lönebidrag för utveckling i anställning”. För arbetstagare som har anställts i utvecklingsanställning före ikraftträdandet gäller fortfarande den äldre lydelsen.¹⁰⁶

3.5 Gymnasial lärlingsanställning

Det sista kategorin i undantagskretsen tillkom så sent som den 1 juli 2014 och är arbetstagare som är anställda i gymnasial lärlingsanställning.¹⁰⁷ Debatten om anställningsskyddslagen ska tillämpas på skolelever som har en del av sin utbildning förlagd hos ett företag har dock pågått länge. Redan i propositionen till anställningsskyddslagen 1982 var ämnet uppe för debatt men undantagskategorin kom inte med i lagförslaget.¹⁰⁸ Förslaget till att skapa en ny anställningsform, gymnasial lärlingsanställning, behandlas i regeringens proposition

¹⁰² 35 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga. Inghammar, Andreas, Funktionshindrad – med rätt till arbete?, Juristförlaget i Lund: Lund, 2007, s. 71-72.

¹⁰³ Genom SFS 2005:1193, lagen om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, tillkom 2006-01-01 utvecklingsanställning i 4:e kategorin av undantagskretsen. Öman, Sören, Lagen om anställningsskydd – En kommentar, Karnov group sweden: Stockholm, 2013, s. 15.

¹⁰⁴ 36 d § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

¹⁰⁵ 36 § förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga.

¹⁰⁶ SFS 2016:1271, Lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

¹⁰⁷ Bestämmelser för arbetstagare med gymnasial lärlingsanställning finns i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning, som är semidispositiv enligt 2 § samma lag, och 16 kapitel i skollagen (2010:800).

¹⁰⁸ Prop. 1981/82:71 s. 94.

2013/14:80 vilken innehåller förslag till lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning samt ändringar i bland andra anställningsskyddslagen.¹⁰⁹

Regeringen uttrycker att några särskilda bestämmelser inte behövs för anställningen när det rör sig om uppsägning eller avskedande.¹¹⁰ I propositionen menar man att den föreslagna anställningens koppling till utbildningen gör att den även i övrigt avviker från vad som vanligtvis gäller för ett anställningsförhållande och att den därför inte bör omfattas av regleringen i LAS.¹¹¹

16 kapitel 11 § skollagen (2010:800) beskriver att det för gymnasieelever som börjar första, andra eller tredje läsåret får finnas gymnasial lärlingsutbildning som i huvudsak ska vara förlagd till en eller flera arbetsplatser.¹¹² Ett så kallat utbildningskontrakt måste upprättas för varje elev och arbetsplats som ska undertecknas av eleven (samt vårdnadshavare om eleven är minderårig), skolhuvudmannen och den juridiska eller fysiska person som tillhandahåller den arbetsförlagda lärlingsutbildningen. I kontraktet ska det anges utbildningen och dess omfattning på arbetsplatsen; kostnadsuppdelning för eventuella skador av eleven; avtalstiden och grunder om avtalets upphörande innan avtalstiden löpt ut; samt vilken lärare på skolenheten respektive vilken handledare på arbetsplatsen som ska agera som kontaktpersoner för den arbetsförlagda delen av utbildningen.¹¹³ Elever som har denna typ av utbildningskontrakt ska inte ses som arbetstagare såvida inte arbetet omfattas av ett avtal om gymnasial lärlingsanställning.¹¹⁴

Bestämmelser om sådan anställning finns i lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning. Anställningen är tidsbegränsad och får ingås mellan gymnasieelev och arbetsgivare som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av den gymnasiala lärlingsutbildningen enligt ett utbildningskontrakt.¹¹⁵ Förutsättningen av gymnasial lärlingsanställning bygger på att gymnasial lärlingsutbildning pågår, vilket förutsätter ett utbildningskontrakt mellan eleven, skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen.¹¹⁶ Avtalet får gälla under hela tiden för det

¹⁰⁹ Prop. 2013/14:80 om Gymnasial lärlingsanställning s. 5, 8-10. Ändringar gjordes i lagen (1982:80) om anställningsskydd, skollagen (2010:800) och semesterlagen (1977:480).

¹¹⁰ Prop. 2013/14:80 om Gymnasial lärlingsanställning s. 22-23.

¹¹¹ Prop. 2013/14:80 om Gymnasial lärlingsanställning s. 24.

¹¹² 16 kap 11 § skollagen (2010:800).

¹¹³ 16 kap 11 § skollagen (2010:800).

¹¹⁴ 16 kap 11 b § skollagen (2010:800) och Prop. 2013/14:80 om Gymnasial lärlingsanställning s. 9.

¹¹⁵ 16, 16 a §§ skollagen (2010:800).

¹¹⁶ Prop. 2013/14:80 om Gymnasial lärlingsanställning s. 20-21.

arbetsplatsförlagda lärandet i den gymnasiala lärlingsutbildningen eller endast en del av den.¹¹⁷

4 Konsekvenser av undantagskretsen

4.1 Generell innebörd av att vara undantagen

Konsekvenserna som uppstår av att undantagskretsen inte omfattas av anställningsskyddslagen är många. Framförallt omfattas dem inte av anställningsskyddslagens regleringar och regler såsom turordning och saklig grund gäller inte för dem.¹¹⁸ Glavå uttrycker att det kan vara uppsägningsjuridiken som anses vara av störst intresse för undantagskretsen.¹¹⁹ Det finns heller inga begränsningar i rätten att använda tidsbegränsad anställning för dessa arbetstagare.¹²⁰

I annan lagtext än anställningsskyddslagen finns det ett visst anställningsskydd för undantagskretsen. Det finns delvis generella lagar som alla arbetstagare omfattas av, exempelvis 2:1 § diskrimineringslagen eller 8 § medbestämmandelagen. Dessutom finns det för några av kategorierna speciella lagar med bestämmelser som berör deras typer av anställningar.¹²¹

Visserligen omfattas inte undantagskretsen av anställningsskyddslagen men det finns inget hinder för att enskilda avtal får träffas om att regler motsvarande lagens ska vara helt eller delvis tillämpligt i ett visst anställningsförhållande. Lunning framhåller dock att det är osäkert hur långt ett sådant införlivande sträcker sig rättsligt med tanke på den begränsade möjligheten till analogi, en tillämpning av en bestämmelse i lag på ett fall där uttrycklig lagbestämmelse saknas. Han skriver att det är osäkert om ex. allmänt skadestånd skulle kunna införlivas eller om en ogiltigförklaring av en uppsägning skulle kunna utverkas.¹²²

4.2 Uppsägningsjuridik

Vid första anblick kan det verka som att de som inte omfattas av LAS inte har något skydd mot arbetsgivarens rätt att säga upp eller avskeda arbetstagare. Kravet på saklig grund gäller

¹¹⁷ 3 § lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

¹¹⁸ 1 § 2st. lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹¹⁹ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 392.

¹²⁰ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 398.

¹²¹ Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete, förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd, förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga och lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

¹²² Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 71.

nämligen inte vid uppsägning av arbetstagare som innefattas i undantagskretsen.¹²³

Undantagskretsen står dock inte helt utan skydd för att bli uppsagda. Genom annan lagstiftning och praxis finns en del generella regler och normer som även undantagskretsen kan åberopa.¹²⁴ Dels får en uppsägning inte strida mot goda seder. Då kan Arbetsdomstolen förbehålla sig rätten att pröva uppsägningars giltighet. Det skulle ex. kunna röra sig om en kränkning av föreningsrätten,¹²⁵ eller en framprovocerad uppsägning, där arbetsgivaren syftat till att förmå arbetstagaren att lämna sin anställning.¹²⁶

En kvinnlig arbetstagare blev uppsagd från sin anställning med särskilt anställningsstöd en månad innan den skulle upphöra. Enligt arbetsgivaren berodde det på att arbetstagarens tidpassning och arbetsprestationer försämrats och att arbetstagaren samarbetsvårigheter och beteende gjorde att företaget förlorade kunder. Lokala Samorganisationen, LS, företrädde arbetstagaren och hävdade att arbetsgivaren sagt upp arbetstagaren på grund av att denne var gravid, att hon led av astma och att hon anmält vissa förhållanden hos arbetsgivaren till Arbetsmiljöverket. LS begärde skadestånd på grund av att företaget inte uppfyllt sin förhandlingsskyldighet enligt 13 § MBL. Bolaget bestred, hade utdelat två varningar för sena ankomster och hävdade att arbetstagarens anställning inte omfattades av LAS.

Arbetsdomstolen konstaterade i mål 2006 nr 99 att anställningen inte omfattades av anställningsskyddslagen. Vidare fann man att kvinnans frånvaro var i större utsträckning än som kunde förklaras av hennes graviditet och astmaproblem. Domstolen ansåg att uppsägningen inte stred mot god sed och var giltig. Eftersom anställningen inte omfattades av LAS gällde heller inte reglerna om bl.a. varsel till och överläggning med facklig organisation före uppsägning pga personliga skäl, 30 § LAS. Företaget fick dock utge allmänt skadestånd för brott mot 13 § MBL. I övrigt ogillades arbetstagarens talan. Domstolen konstaterar att en part i ett avtalsförhållande är berättigad att säga upp avtalsförhållandet vid kontraktsbrott efter en viss skälig uppsägningstid. Vilket innebär att arbetsgivare fritt kan säga upp arbetstagare om det inte bryter mot annan lag och goda seder.¹²⁷

Det finns även en del ytterligare skydd vid uppsägning i annan lagstiftning än LAS.

Exempelvis förbud mot diskriminering i arbetslivet 2 kap 1 § diskrimineringslagen (2008:567).¹²⁸ Uppsägning eller avsked som sker på grund av att arbetstagare begär rätt till

¹²³ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 398.

¹²⁴ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 398.

¹²⁵ 8 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹²⁶ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 385.

¹²⁷ AD 2006 nr 99.

¹²⁸ 2 kap 1 § diskrimineringslagen (2008:567).

ledighet för utbildning ska förklaras ogiltig.¹²⁹ Uppsägning eller avskedande ska ogiltigförklaras om det baserats enbart på skäl som har samband med föräldraledighet enligt 17 § föräldraledighetslagen (1995:584) och arbetstagaren begär det.¹³⁰ Fler exempel är 8 § lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, 3 § lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl m.m.¹³¹

Rätten att kvarstå i anställning till 67 år regleras i 32 a § LAS och gäller därmed inte undantagskretsen.¹³² Arbetstagare i undantagskretsen har alltså inte samma rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder som andra arbetstagare generellt har. Men rätten som arbetsgivaren har att avsluta anställningen inom en månad, utan uppsägning, för den som fyllt 67 år, enligt 33 § LAS, gäller heller inte för undantagskretsen.¹³³ Det innebär att uppsägningsjuridiken inte ändras för arbetstagare som innefattas i undantagskretsen efter att dem fyllt 67 år och att arbetsgivaren inte kan avsluta deras anställning på grund av åldern.

4.2.1 Speciellt om uppsägningsjuridik för företagsledare

Inledningsvis kan sägas att ju högre position en arbetstagare har, desto mindre är kravet på saklig grund vid uppsägning.¹³⁴ I anställningsavtalet kan arbetsgivaren och arbetstagaren normalt fritt avtala om anställningsförhållandena. Sådana anställningsvillkor kan för företagsledare vara ex. hög lön, pensionsförsäkring, långa uppsägningstider, avgångsvederlag.¹³⁵

Eftersom företagsledare inte omfattas av anställningsskyddslagen har de ingen lagstadgad uppsägningstid. Däremot har uppsägningstid för företagsledare växt fram genom praxis. Arbetsdomstolen valde i AD 1989 nr 133 att hänföra sig till ett förslag i propositionen till anställningsskyddslagen som sade att företagsledarundantaget endast skulle vara tillämpligt om arbetstagaren var tillförsäkrad minst sex månaders uppsägningstid med bibehållna anställningsförmåner och ett avgångsvederlag. Förslaget gick inte igenom eftersom det fick kritik för att kunna bli en försämring för företagsledare.¹³⁶ Arbetsdomstolen menade att det vore ovanligt med en uppsägningstid kortare än sex månader för en företagsledare vilket har

¹²⁹ 8 § lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. Sker sådan uppsägning ska 34, 35, 37, 39, 40, 42 och 43 §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd gälla.

¹³⁰ 17 § föräldraledighetslagen (1995:584).

¹³¹ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 398.

¹³² 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹³³ 33 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹³⁴ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 393. Så även dem som står strax utanför tillämpningen av företagsledarundantaget, är på grund av sin ställning lättare att säga upp.

¹³⁵ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm, 2010, s. 63. Dessa löneförmåner och anställningsvillkor är bl.a. varför företagsledare lämnas utanför anställningsskyddslagens tillämpning. Se avsnitt 3.1.

¹³⁶ Prop. 1981/82:71 s. 93, 179.

blivit en referenspunkt för kortaste uppsägningstid för en företagsledare.¹³⁷ Det är vanligt att anställningsavtalen innehåller uppsägningstider, eller avvecklingstider, när avvecklingen sker på företagets initiativ. Vanligen inte mer än tolv månader, men även 24 månader kan förekomma. Saknas uppsägningstid i anställningsavtalet finns ofta föreskrifter om ett motsvarande vederlag i någon form.¹³⁸

Ofta vill parterna, främst företaget, avsluta anställningen snarast. Därför ses uppsägningstiderna ibland som en indikation på storleken av ett avgångsvederlag eller annan förlikningsersättning. Långa uppsägningstider kostar företaget mycket i arbetsgivaravgifter och lön framförallt om företagsledaren avträtt från sina arbetsuppgifter och ersatts. Kan inte arbetsgivaren och företagsledaren förlikas förekommer det att arbetsgivaren istället häver anställningsavtalet, vilket likställs med ett avskedande. För att hävningen ska vara giltig krävs att företagsledaren begått ett grovt kontraktsbrott eller grovt åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ofta uppkommer tvister gällande detta, vilka brukar lösas genom skiljeförfarande men prövas även i allmän domstol.¹³⁹ En sådan tvist berörs i Arbetsdomstolens fall 2004 nr 90. En arbetstagare hade anställts som VD för ett företag 1996. Det företaget blev sedan uppköpt av ett tyskt företag i början av 2003. I augusti 2003 fick VD:n besked om att hans anställningsavtal hävdes på grund av illojalitet. Tyska företaget menade att företagsledaren, i samband med uppköpet, undanhållit information om problem i företaget. Arbetsdomstolen fann att VD:n hade en företagsledande ställning och därför inte omfattades av anställningsskyddslagen. Domstolen yttrade samtidigt att VD:n visserligen underlåtit att lämna viss information men hade gett alla de upplysningar som ombads. Domstolen fann därför att VD:n inte grovt hade åsidosatt sina åligganden mot företaget eller brutit sin lojalitetsplikt. Enligt VD:ns anställningsavtal hade han rätt till 24 månaders uppsägningstid. Bolaget förlikades att utge ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren avseende uteblivna anställningsförmåner á 900 000 kr samt att erlægga pensionspremier till arbetstagaren.¹⁴⁰

En skillnad mellan företagsledare i privat och offentlig anställning görs i LOA angående uppsägningsjuridiken. Enligt 32 § LOA ska föreskrifterna om grund för uppsägning eller avskedande, turordning vid uppsägning och företrädesrätt till återanställning tillämpas på

¹³⁷ AD 1989 nr 133

¹³⁸ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 63.

¹³⁹ Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 63-64.

¹⁴⁰ AD 2004 nr 90.

arbetstagare med verksledandeställning, som är tillsvidareanställda, med vissa undantag. Noterbart är att de flesta verkscheferna inte innehar en tillsvidareanställning. Istället är det vanligare med tidsbegränsade anställningar för verkscheferna, vilket gör att merparten av dem faller utanför 32 § LOA.¹⁴¹

4.2.2 Speciellt om uppsägningsjuridik för husligt anställda

Presumtionen är att tillsvidareanställning gäller, om inget annat avtalas.¹⁴² Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete innehåller dock inga bestämmelser som begränsar arbetsgivares rätt att säga upp arbetstagare. Idén om införandet av ”saklig grund” diskuterades i förarbeten men avfärdades på grund av att arbetsgivaren skulle kunna åberopa arbetsbrist och på så sätt lätt kringgå regleringen.¹⁴³

Uppsägningen måste vara skriftlig från arbetsgivarens sida och för både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid om en månad. Arbetstagaren har rätt till två månaders uppsägningstid om arbetstagaren varit anställd minst fem år och tre månader om arbetstagaren varit anställd minst tio år.¹⁴⁴ Arbetstagaren har rätt till att behålla sin lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden även om denne inte får några arbetsuppgifter. Om arbetsgivaren meddelat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden och arbetstagaren förvärvar inkomst under en annan anställning under denna tid kan arbetsgivaren avräkna inkomster från uppsägningslönen. Arbetstagaren har även rätt till skälig ledighet under uppsägningstiden för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.¹⁴⁵

Angående direkt frånträdande från anställning får en arbetstagare frånträda sin tjänst omedelbart om arbetsgivaren, eller någon medlem av dennes hushåll, avsevärt åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. Arbetsgivaren får i sitt tur avskeda arbetstagaren med omedelbar verkan om denne grovt åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren. Arbetstagarers sådant frånträdande eller arbetsgivarens avskedande får inte baseras på omständigheter som varit kända i mer än en vecka innan frånträdandet/avskedandet.¹⁴⁶

¹⁴¹ 32 § lagen (1994:260) om offentlig anställning. Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – en lagkommentar, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm 2010, s. 60.

¹⁴² 12 § lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

¹⁴³ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 156.

¹⁴⁴ 12 § 2 st. lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

¹⁴⁵ 12a § 1, 3 och 4 st. lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

¹⁴⁶ 12b § 1, 2 och 3 st. lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

Arbetstagares åsidosättande kan vara ex. stöld eller vanvård av barn och arbetsgivarens åsidosättande ex. sexuella trakasserier eller att lön inte utbetalats.¹⁴⁷

Arbetstagaren har ingen rätt att kvarstå i anställningen om hushållet övergår från en arbetsgivare till en annan.¹⁴⁸ Om arbetstagaren dock får kvarstå i anställningen i hushållet kan denne tillgodoräkna sig tiden även i den förra anställningen.¹⁴⁹

4.2.3 Speciellt om uppsägningsjuridik övriga

Kravet på saklig grund gäller som sagt inte för familjemedlemmar och det finns heller inget skydd mot uppsägning för dessa arbetstagare mer än att uppsägningen inte får strida mot goda seder eller annan lagstiftning.¹⁵⁰ Denna anställnings- och uppsägningsjuridik får ses som både en fördel och nackdel för anställningen av familjemedlemmar.

Särskilt anställningsstöd får, normalt, lämnas under högst tolv månader.¹⁵¹ Upphör en anställning med särskilt anställningsstöd, får en ny sådan anställning göras efter att personen ifråga sökt jobb hos arbetsförmedlingen under minst tre månader utan att få arbete.¹⁵²

Arbetsförmedlingen kan återkalla den som anvisats särskilt anställningsstöd. Detta ska ske när den anvisade; inte inställer sig på arbetsplatsen den dag denne ska påbörjat sin anställning; missköter sig eller stör verksamheten på arbetsplatsen; avvisar ett godtagbart erbjudande till lämpligt arbete utan goda skäl; eller om det i övrigt finns särskilda skäl för återkallelse. Ett beslut om återkallelse gäller omedelbart.¹⁵³

En arbetstagare som var anställd av Samhall och omfattades av dess kollektivavtal hade uteblivit från arbete som han anvisats att utföra. Arbetstagaren blev uppsagd på grund av personliga skäl och uteblev från arbete även under uppsägningstiden. Arbetstagaren hävdade att han inte kunde utföra de anvisade arbetsuppgifterna på grund av sina skador i rygg, axel och fot. Vidare vidhöll han att han aldrig arbetsvägrat under de två månader som föregick uppsägningen och att han därför inte kunde sägas upp genom tvåmånadersregeln, enligt 7 § fjärde stycket LAS. Arbetsdomstolen konstaterade i AD 2005 nr 43 att arbetstagaren var i skyddat arbete hos Samhall och att denne därför inte omfattas av LAS. Arbetsdomstolen

¹⁴⁷ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 161.

¹⁴⁸ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 159.

¹⁴⁹ 12 § 3 st. lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

¹⁵⁰ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 398.

¹⁵¹ 4 § förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd.

¹⁵² 3 § förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd.

¹⁵³ 34 § förordningen (2015:503) om särskilt anställningsstöd.

framhöll att det är möjligt att säga upp en arbetstagare hos Samhall om kontraktsbrott som ovan skett och att uppsägningen var giltig.¹⁵⁴

Vid gymnasial lärlingsanställning ska arbetsgivaren, om anställningen är längre än tre veckor, ge arbetstagaren skriftlig information på alla villkor som är av väsentlig betydelse för anställningen.¹⁵⁵ En lärlingsanställning kan inte fortsätta om utbildningskontraktet upphör.¹⁵⁶

Enligt 6 § lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning kan anställningen upphöra innan det arbetsförlagda lärandet enligt utbildningskontraktet avslutats om den; 1. löper ut enligt avtalet om gymnasial lärlingsanställning; 2. en part frånträder utbildningskontraktet i enlighet med dess villkor; 3. eller om en part frånträder anställningen, men inte utbildningskontraktet, i en situation där utbildningskontraktets villkor tillåter det.¹⁵⁷

Arbetsgivaren blir skadeståndsskyldig om han avbryter den gymnasiala lärlingsanställningen i förtid eller bryter mot skyldigheten att lämna skriftlig information om anställningen.

Skadeståndsskyldigheten gäller inte om anställningen avslutats som beskrivs i 6 § punkt 2 eller 3 ovan.¹⁵⁸ Regeringen uttrycker att några särskilda bestämmelser inte behövs för anställningen när det rör sig om uppsägning eller avskedande.¹⁵⁹

4.3 Turordning vid arbetsbrist

En av de mest välkända konsekvenserna av undantagskretsen är att arbetsgivare kan undanta familjemedlemmar från turordning vid arbetsbristuppsägning. Detta undantag gäller dock alla kategorier av undantagskretsen. Innan turordningslista upprättas ska alltså alla arbetstagare som inkluderas i undantagskretsen undantas.¹⁶⁰ Reglerna om turordning är endast tillämpligt vid uppsägning och gäller endast sådana anställningar som kan sägas upp, vilket är tillsvidareanställningar.¹⁶¹

De arbetstagare som avses i 1 § andra stycket LAS ska bortses vid beräkningen av antalet arbetstagare hos en arbetsgivare innan turordningen fastställs. En arbetsgivare med högst tio anställda får undanta högst två arbetstagare, som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten, från turordningslistan.¹⁶² Det innebär att om en arbetsgivare har 13 anställda,

¹⁵⁴ AD 2005 nr 43.

¹⁵⁵ 4 § lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning. Den informationen ska bl.a. inkludera anställningens slutdag eller förutsättningar för att anställningen ska upphöra och längden på arbetstagarens semester, att semesterledigheten ska avtalas särskilt samt villkor om semesterersättning för semesterlön som tjänats in med inte tagits ut.

¹⁵⁶ Prop. 2013/14:80 om Gymnasial lärlingsanställning s. 22.

¹⁵⁷ 6 § lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

¹⁵⁸ 7 § lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

¹⁵⁹ Prop. 2013/14:80 om Gymnasial lärlingsanställning s. 22-23.

¹⁶⁰ 1 § 2st. lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁶¹ Calleman, Catharina, turordning vid uppsägning, Norstedts Juridik AB: Stockholm, 2000, s. 99.

¹⁶² 22 § 2st. lagen (1982:80) om anställningsskydd.

varav två är familjemedlemmar och en har en skyddad anställning, räknas det som att arbetsgivaren har tio anställda och därmed kan undanta ytterligare två arbetstagare som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Efter det måste arbetsgivaren följa turordningslistan enligt först in- sist ut principen. Längre anställningstid ger alltså förtur. Vid lika anställningstid ges högre ålder förtur.¹⁶³ Den 22 § i anställningsskyddslagen är dock semidispositiv, vilket innebär att det får göras avvikelser från turordningsreglerna i ett kollektivavtal.¹⁶⁴

När en arbetstagare inte längre befinner sig i undantagskretsen, ex. om en arbetstagare som varit anställd med särskilt anställningsstöd övergår till en vanlig anställning, kan denne tillgodoräkna sig sin samtliga anställningstid hos arbetsgivaren.¹⁶⁵ Detta gäller för alla som befunnit sig i arbetsgivarens tjänst och gäller oberoende av syssla, del- eller heltidsanställning samt även om man varit tjänstledig. Anställningstiden blir viktig dels för uppsägningstiden och uppsägningslön men framförallt för vilken plats i turordningen arbetstagaren får.¹⁶⁶

Ett särskilt anställningsskydd för personer som på grund av nedsatt arbetsförmåga, beretts särskild sysselsättning, finns i 23 § LAS. Det särskilda anställningsskyddet är ett undantag till turordningsreglerna vid arbetsbristuppsägning.¹⁶⁷ Paragrafen säger att man ska undanta arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och på grund av det beretts särskild sysselsättning om det kan ske utan allvarliga olägenheter för arbetsgivaren. Regeln är tvingande för arbetsgivaren men om den bryts ogiltigförklaras inte uppsägningen utan medför endast skadestånd på grund av turordningsbrott.¹⁶⁸ För att regeln ska vara tillämplig måste arbetstagaren ha nedsatt arbetsförmåga samt svårigheter att behålla eller erhålla anställning på grund av sin nedsatta arbetsförmåga. Undantaget kan alltså inte bli tillämpligt om ett funktionshinder inte försämrar arbetsförmågan. Orsaken till den nedsatta arbetsförmågan är oväsentlig för bedömningen, vare sig den är medfödd eller uppkommen av en arbetsskada. Särskild sysselsättning betyder under omständigheterna att arbetstagaren efter samråd med arbetsgivaren och arbetsmarknadsmyndigheter fått en särskild arbetsplats beredd för sig.¹⁶⁹

Arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist har även företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare varit sysselsatta. Företrädesrätten gäller endast för de

¹⁶³ 22 § 3st. lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁶⁴ 2 § 3st. lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁶⁵ Prop. 1981/82:71 s. 117.

¹⁶⁶ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 59.

¹⁶⁷ 23 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁶⁸ Inghammar, Andreas, Funktionshindrad – med rätt till arbete?, Juristförlaget i Lund: Lund, 2007, s. 140.

¹⁶⁹ Inghammar, Andreas, Funktionshindrad – med rätt till arbete?, Juristförlaget i Lund: Lund, 2007, s. 141-142.

arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist.¹⁷⁰ Undantagskretsen har alltså ingen rätt företrädesrätt till återanställning men man behöver heller inte ta hänsyn till andra arbetstagare med företrädesrätt till återanställning när man anställer dessa arbetstagare. För familjemedlemmar är undantaget tänkt att vara en fördel som gynnar familjeföretags speciella förhållanden. Man kan alltså under arbetsbrist behålla familjemedlemmar framför arbetstagare med längre anställningstid, samtidigt som man kan nyanställa en familjemedlem före personer som har företrädesrätt till återanställning.¹⁷¹

4.4 Kollektivavtal

Precis som alla andra arbetstagare, och arbetsgivare, har arbetstagare i undantagskretsen föreningsrätt, vilket innebär en rätt att organisera sig och tillhöra en arbetstagarorganisation.¹⁷² Denna föreningsrätt ska lämnas okränkt och arbetsgivaren får inte vidta en åtgärd mot arbetstagaren för att denne utnyttjat sin föreningsrätt.¹⁷³ Åtgärder kan exempelvis vara uppsägning, avskedande och indragning av förmåner.¹⁷⁴

Organiserade arbetsgivare och arbetstagare kan inte träffa enskilda avtal som strider mot gällande kollektivavtal.¹⁷⁵ Lunning och Bergqvist skriver att kollektivavtalet har tvingande verkan för både arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av avtalet.¹⁷⁶ Det enskilda avtalet är ogiltigt om de strider mot ett gällande kollektivavtal.¹⁷⁷ I förarbetena klargörs att det är en tolkning av kollektivavtalet som avgör vilket utrymme som finns för enskilda avtal med andra bestämmelser än vad som anges i kollektivavtalet.¹⁷⁸ Kollektivavtal binder dock endast medlem inom sitt tillämpningsområde.¹⁷⁹ I förarbeten nämns att tillämpningsområde i förenklade syfte valts istället för tidigare definitionen ”yrkesgrupper och område” från kollektivavtalslagen. Förarbetena utvecklar att tillämpningsområdet för ett kollektivavtal är en tolkningsfråga.¹⁸⁰ För ex. en arbetstagare i företagsledande ställning kan då frågan uppkomma om de omfattas av ett kollektivavtals tillämpningsområde.

¹⁷⁰ 25 § lagen (1982:80) om anställningsskydd.

¹⁷¹ Glavå, Mats, Hansson, Michael, Arbetsrätt, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016, s. 398

¹⁷² 7 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁷³ 8 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁷⁴ Karnov internet, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 8 § lagkommentar 14 av: Weihe, Anders, Dalekant, Per, 2016-12-13.

¹⁷⁵ 27 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁷⁶ Bergqvist, Olof och Lunning, Lars, Medbestämmandelagen – lagtext med kommentarer, 1:a uppl. Liber förlag: Stockholm, 1986, s. 273.

¹⁷⁷ Bergqvist, Olof och Lunning, Lars, Medbestämmandelagen – lagtext med kommentarer, 1:a uppl. Liber förlag: Stockholm, 1986, s. 300.

¹⁷⁸ Prop. 1975/76:105 s 375.

¹⁷⁹ 26 § (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁸⁰ Prop. 1975/76:105 s 374.

Husligt anställda arbetstagare har väldigt låg facklig anslutning relativt sett, endast omkring 20 procent var anslutna när Calleman skrev ”Ett riktigt arbete”, 2007.¹⁸¹ Ett av skälen kan vara avsaknaden av fackliga organisationer för dem som är anställda direkt i privata hushåll. Avsaknaden av sådana fackliga organisationer gör att även kollektivavtal saknas för dessa arbetstagare vilket för med sig konsekvenser, varav den främsta att det inte finns några fastställda minimilöner. För enskilda arbetsgivare finns det möjlighet att ingå hängavtal med en arbetstagarorganisation men ett sådant avtal skulle stöta på hinder eftersom lagstiftningen för husligt anställda är annorlunda än för andra arbetstagare som omfattas av anställningsskyddslagen.¹⁸² Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete är nämligen inte semidispositiv och kan inte ersättas med regler i ett kollektivavtal. Lagens 1 § tredje stycke säger att en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som strider mot denna lag är inte bindande för arbetstagaren.¹⁸³ På grund av detta skulle ett speciellt kollektivavtal behöva upprättas för husligt arbete med utgångspunkt i deras lagstiftning. En husligt anställd som tillhör en arbetstagarorganisation kan ändå företrädas av dem i förhandlingar om anställningsvillkor på grund av MBL rörande ex. löner och arbetstider.¹⁸⁴

Rätten till stridsåtgärder gäller endast för fackliga organisationer och inte en eller flera arbetstagare. Eftersom det är brist på fackliga organisationer och kollektivt anslutna inom husligt anställda har arbetstagarna svårt att påtrycka förändringar inom anställningsförhållanden. Om en enskild arbetstagare ex. strejkar gör sig denna skyldig till arbetsvägran och inte otillåtna stridsåtgärder i och med att de inte får använda stridsåtgärder.¹⁸⁵ Avsaknaden av fackliga organisationer och kollektivavtal gör att anställningsförhållandet och dess villkor främst lutar på det enskilda anställningsavtalet.¹⁸⁶ Om ett rättförhållande är felaktigt kategoriserat som en anställning eller ett uppdrag rättas det endast till i efterhand om förhållandet kommer upp till bedömning i domstol eller skiljedom. På grund av detta är förhållandena ofta sårbara eftersom endast ett fåtal rättsförhållanden kommer upp till bedömning. Calleman framhåller den sårbarheten det kan åstadkomma för oorganiserade arbetstagare som inte har med sig ett förbund om de skulle vilja gå till domstol.¹⁸⁷

¹⁸¹ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 181.

¹⁸² Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 135.

¹⁸³ 1 § 3 st. lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete.

¹⁸⁴ 10 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

¹⁸⁵ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 153.

¹⁸⁶ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 193.

¹⁸⁷ Calleman, Catharina, Ett riktigt arbete?, Pang: Säter, 2007, s. 121.

Arbetstagare i skyddat arbete saknar lagstadgat anställningsskydd på grund av att de lätt ska kunna lämna pågående anställning för att kunna ta ett skäligt, anvisat jobb på den öppna arbetsmarknaden.¹⁸⁸ Bristen på lagstadgat anställningsskydd för dessa arbetstagare vägs upp av kollektivavtal inom Samhall som reglerar skydd i form av krav på uppsägningstid och sakliga skäl för uppsägningar. Dessa kollektivavtal försöker i viss mån återkoppla till anställningsskyddslagen och tillämpa vissa regler. Men kollektivavtalen gör inte LAS regler direkt analogiskt tillämpliga.¹⁸⁹ I avsnitt 4.2.3 i uppsatsen beskrivs Arbetsdomstolens mål 2005 nr 43 där kollektivavtalsreglerna inte medförde att anställningsskyddslagen blev direkt tillämplig i arbetstagarens anställning hos Samhall.

Lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning är semidispositiv vilket innebär att avvikelser får göras från lagen genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.¹⁹⁰ Propositionen menar att arbetsmarknadens parter bör ges möjlighet att träffa överenskommelse som avviker från lagen om gymnasial lärlingsanställning på grund av att de gymnasiala anställningarna är väldigt olika mellan branscher och yrken, vilket borde ge möjlighet att anpassa sådan anställning utifrån förhållandena.¹⁹¹ Är en arbetsgivare bunden av ett kollektivavtal får han tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i arbetstagarorganisationen som avtalet slöts med om dem sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.¹⁹² I informationen som arbetsgivaren ska ge till arbetstagaren vid anställningens ingående ska uppgifter om tillämpligt kollektivavtal lämnas om sådant existerar.¹⁹³

5. Analys och slutsats

5.1 Omfattningen av undantagskategorierna

Företagsledarundantaget ska tolkas restriktivt och tillämpligheten av begreppet är särskilt beroende av förhållandena i den enskilda situationen. Det krävs att arbetstagaren är tillförsäkrad löneförmåner och andra anställningsförhållanden som normalt tillkommer en företagsledare samt innehar en utpräglad arbetsgivarfunktion. Företagets storlek spelar stor roll då företagsledare i ett större företag kan omfatta tjänstemän som ansvarar för en betydande gren av företagets verksamhet och svarar närmast under VD:n. Som huvudregel omfattas en VD men även det kan ifrågasättas i ett mindre företag. Företagsledare behöver

¹⁸⁸ Prop. 1973:129 s. 203.

¹⁸⁹ Inghammar, Andreas, Funktionshindrad – med rätt till arbete?, Juristförlaget i Lund: Lund, 2007, s. 70, 148.

¹⁹⁰ 2 § lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

¹⁹¹ Prop. 2013/14:80 om Gymnasial lärlingsanställning s. 25.

¹⁹² 2 § 2st. lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

¹⁹³ 4 § 2st. 7pt. lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning.

inte vara en arbetstagare hos företaget, det kan istället röra sig om enskilda styrelsemedlemmar, ett arbetsutskott eller en styrelse med företagsledande funktion. Vid bedömning är anställningsförhållanden som löneförmåner, fallskärm, position och väsentligt inflytande i företaget av stor betydelse.

Arbetsgivares make/maka samt anförvanter i upp och nedstigande led alltid omfattas av familjemedlemsundantaget. Undantaget ges en vidsträckt tillämpning och avlägsnare släktingar omfattas om de bor i arbetsgivarens hushåll. Även icke-genetiska släktingar såsom fosterbarn och andra personer under arbetsgivarens förmyndarskap räknas som avlägsnare släktingar. Par i samboförhållande har ansetts jämnställt som make och maka, åtminstone om man har bott ihop i ett och ett halvt år. Undantaget är inte beroende på vilken bolagsform det rör sig om. Drivs företaget i bolagsform eller det finns flera med delägarställning krävs att den person arbetstagaren har familjeanknytning till har väsentligt inflytande över företagets verksamhet på grund av sin delägarställning och är aktiv inom företaget.

Husligt arbete omfattar sådant arbete som en arbetstagare utför i arbetsgivarens privata hushåll, ex. städning. Även tillsyn och vård av barn, sjuka och gamla, som tillhör hushållet, räknas som hushållsarbete. Det är viktigt att göra skillnad på ett anställnings- eller uppdragsförhållande, vid ett uppdragstagande är inte lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete tillämplig. Arbetsgivaren måste vara en fysisk person och arbetet måste utföras för och i ett privat hem.

Särskilt anställningsstöd kan ges till personer vars möjlighet till anställning är särskilt ogynnsamma och som har svårt att få ett arbete utan särskilt anställningsstöd.

Anställningsstöd får ges till vissa ungdomar, långtidsarbetslösa personer och nyanlända invandrare. Särskilt anställningsstöd kan anvisas till den som i minst sex månader deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin. Extratjänst, traineejobb inom välfärdssektorn och bristyrkesområden samt instegsjobb kan också anvisas som särskilt anställningsstöd. Skyddat arbete får ges, inom Samhall eller offentliga arbetsgivare, till personer vars arbetsförmåga är så pass nedsatt, på grund av sin funktionsnedsättning, att hen inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. Utvecklingsanställning är anpassat arbete för funktionshindrade arbetstagare med syfte att personens arbetsförmåga ska utvecklas.

Gymnasial lärlingsanställning omfattar de arbetstagare som läser ett lärlingsutbildningsprogram vid en gymnasieskola och har ett utbildningskontrakt upprättat med skolhuvudmannen och den som tillhandahåller den arbetsförlagda delen av utbildningen.

5.2 Diskussion

Den kanske största skillnaden mellan att vara omfattad av LAS och att tillhöra undantagskretsen kan vara uppsägningsjuridiken. Saklig grund gäller inte för undantagskategorierna om inte annat är angivet i avtal, ex. Samhall kollektivavtal. Det enda gemensamma skydd kategorierna har är att uppsägningen inte får bryta mot goda seder eller annan lagstiftning som rör arbetstagare, ex. föreningsrätten. Detta ger undantagskretsen en avsevärt sämre utgångsposition till att behålla en anställning. Det tillkommer dock också en del fördelar. Undantagskretsen kan inte bli uppsagda på arbetsbrist, löper inte samma risk att behöva lämna anställningen vid 67 år, behöver inte vara med i turordningen och arbetsgivare behöver inte ta hänsyn till andra arbetstagares företrädesrätt till återanställning när dem anställer någon ur undantagskretsen. De förbud mot uppsägning som finns i annan lagstiftning än LAS är av speciell vikt för dem undantagskretsen, ex. från diskriminerings- och ledighetslagstiftning. Sådana uppsägningar skulle nämligen redan kunna angripas av saklig grund-regeln för dem som omfattas av anställningsskyddslagen.

Det finns även en del skillnader i vad som gäller rörande uppsägningstid och liknande. En företagsledare har inget större skydd mot uppsägning men har betydligt starkare villkor gällande uppsägningstid och uppsägningslön i sitt avgångsvederlag, eller ”fallskärm”.

Uppsägningstiden är i huvudregel inte kortare än sex månader (normalt 6-12 mån men kan uppgå till 24 mån), vilket är den längsta uppsägningstiden en arbetstagare kan få enligt LAS, vilket kräver en anställningstid på tio år.¹⁹⁴ Ofta vill dock båda parter skiljas innan uppsägningstiden är över och brukar komma fram till någon slags förlikning.

Uppsägningslönen är också generellt mycket högre för en företagsledare jämfört med en vanlig arbetstagare. Den förhåller sig till den långa uppsägningstiden, den höga lönen och det som parterna avtalat i det enskilda anställningsavtalet. Där spelar förhandlingsstyrkan hos parterna roll. Vill arbetsgivaren ha en viss VD kan dem behöva gå med på ett förmånligt avgångsvederlag i anställningsavtalet. Den fallskärm som finns för en företagsledare fungerar som en slags kompensation för avsaknaden av anställningsskydd.

För husligt anställda är skyddet mot uppsägning väldigt låg och inga skäl för uppsägningen krävs. Uppsägningstiden är normalt en månad men kan komma att bli tre månader om arbetstagaren varit anställd minst tio år, halva tiden jämfört med en arbetstagare som omfattas av LAS. Under uppsägningstiden har arbetstagaren rätt till sin lön och andra anställningsförmåner. Att husligt anställda har kortare uppsägningstider än arbetstagare

¹⁹⁴ 11 § 7:e st. lagen (1982:80) om anställningsskydd.

omfattade av LAS känns befogat. Det är trots allt arbete i någons privata hushåll och det bör finnas möjlighet för arbetsgivaren att, relativt smärtfritt, kunna säga upp anställningen. Visserligen medför det ett sämre anställningsskydd för arbetstagaren men det känns rimligt för yrkets natur.

Trots att undantagskretsen är undantagna från turordningslistan vid arbetsbrist skulle flera av arbetstagarna i kategorierna inte löpa risk att bli uppsagda vid turordning på grund av arbetsbrist enligt 22 § LAS om de var omfattade av lagen. Nedanstående stycken om turordning är skrivna som om undantagskretsen omfattades av anställningsskyddslagen.

Många av de arbetstagare som är anställda i skyddat arbete skulle kunna inkluderas av 23 § LAS som är ett undantag till turordningsreglerna vid arbetsbristuppsägning. Paragrafen säger att man ska undanta arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och på grund av det beretts särskild sysselsättning om det kan ske utan allvarliga olägenheter för arbetsgivaren.

Arbetstagare inom skyddade arbeten har arbetshandikapp, har svårare att erhålla annan anställning och undantaget skulle gälla dem om arbetsplatsen blivit särskilt anpassade efter dem på något sätt och undantaget kunnat ske utan allvarliga olägenheter för arbetsgivaren.

Det är sällan turordning vid arbetsbrist skulle kunna bli en aktuell fråga för husligt anställda arbetstagare. För att det skulle kunna bli tillämpligt hade det krävts att arbetsgivaren skulle ha fler än tre anställda i sitt hushåll. Hade arbetsgivaren haft tre anställda skulle två anställda kunna undantas enligt 22 § andra stycket LAS och då hade turordningen inte spelat någon roll. Om arbetsgivaren skulle ha fler än tre anställda i hushållet skulle en turordning börja bli aktuell. Fram till tio arbetstagare hade arbetsgivaren kunnat undanta två arbetstagare av särskild betydelse för verksamheten.

Arbetstagare i särskilt anställningsstöd, utvecklings- och gymnasial lärlingsanställning är tidsbegränsade anställningar vilka inte hade varit aktuella i turordningen på grund av att turordning vid arbetsbrist endast gäller för tillsvidareanställningar.

Arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning skulle, om LAS var tillämpligt, kunna löpa risk för att hamna i turordningslistan och bli uppsagda på grund av arbetsbrist. De innehar dock så höga chefs- eller andra positioner att de sällan skulle räknas till de driftsenheter som löper risk för uppsägning på grund av arbetsbrist.

Kvar är arbetstagare som är medlemmar i arbetsgivarens familj och det är för dessa arbetstagare som undantaget från turordningen är av störst vikt vilket också är uttryckt i

förarbetena. Skulle familjemedlemmar omfattas av anställningsskyddslagen skulle de inte kunna bli anställda före arbetstagare med företrädesrätt till återanställning eller undantas från turordningslista vid uppsägning. Det är också tanken med familjemedlemsundantaget. Att förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren är så speciell att dem inte ska behöva följa lagens vanliga regler om anställningsvillkor.

Tilläggas kan att kategorierna är undantagana från LAS på grund av att det är anställningar av speciell karaktär. Tanken är 22 § LAS ska fungera för normala omständigheter, alltså för tillsvidareanställningar med vanlig befattning. Man får dock inte glömma att 22 § LAS är semidispositiv, vilket innebär att avvikelser kan göras från turordningsreglerna och helt andra omständigheter kan bli gällande.

En konsekvens som medförs av att familjemedlemmar undantas är att andra arbetstagare kan få sämre anställningsskydd. Eftersom de inte räknas in i turordningslistan vid arbetsbrist kan anställda med längre anställningstid löpa risk att bli uppsagda på grund av att den eller de som senast blev anställda senast tillhör arbetsgivarens familj. Exempelvis om Eva varit anställd i tre år och arbetsgivarens två söner varit anställda i två år båda två. Om de båda sönerna inte blivit anställda hade eventuellt arbetsgivaren anställt två andra arbetstagare i stället. När nu så inte är fallet står alltså Eva underst i turordningslistan och riskerar att bli uppsagd.

Liknande hade de två sönerna kunnat påverka beräkningen av antalet anställda. När företaget annars hade haft elva arbetstagare blir det nu istället nio eftersom de ska tas bort ur beräkningen. Då kan arbetsgivaren välja att undanta två arbetstagare av väsentlig betydelse för verksamheten. Där påverkar de anställningsskyddet på ett annat vis då arbetsgivaren kanske istället väljer att behålla Eva och därför får Eskil med fyra års anställningstid gå istället. Sådana här situationer hade kunnat förhindras om familjemedlemmar omfattades av LAS men då blir förutsättningarna mycket sämre för familjeföretag och arbetsgivarens möjlighet att ha familj anställda. Det finns för- och nackdelar med att ha familjeundantaget men personligen anser jag att den bästa lösningen är att arbetsgivare ska ha rätt att fritt anställa och säga upp familjemedlemmar framför andra arbetstagare såsom lagen ser ut idag.

Man får dock inte glömma den effekt kollektivavtal kan ha på anställningsförhållandena hos en arbetsgivare. Där kan anges annat gällande ex. turordningsregler, uppsägningstider, semester och liknande än vad som anges i lagtext. Av de speciallagar som gäller för undantagskretsen är lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning semidispositiv, och lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete är tvingande. För husligt anställda är den

fackliga anslutningen väldigt låg och det finns en brist på arbetstagarorganisationer och kollektivavtal för denna arbetstagargrupp. Det skulle behövas fler kollektivavtal på denna marknad för att sätta upp riktlinjer för deras anställningsförhållanden, just nu saknas bl.a. regler om minimilön. Problematiken ligger delvis i den låga fackliga anslutningen av arbetstagarna och att arbetsgivarna generellt består av privatpersoner som, för att göra ett kollektivavtal gällande, behöver ingå ett kollektivavtal, alternativt ett hängavtal. En högre facklig anslutning och fler aktiva fackförbund för husligt anställda hade förbättrat arbetstagarnas möjligheter att påtrycka förändringar inom branschen.

5.3 Slutsats

Intressant med undantagskretsen är att den inte på något sätt är helt självklar eller konsoliderad. Det finns ingenting "heligt" med 1 § andra stycket LAS som exempelvis är fallet med saklig grund rekvisitet från 7 § LAS. Med "helig" menas att den anses så självklar, oföränderlig och av stor central betydelse för uppsägningsjuridiken. Om arbetsrätten var en religion så skulle man kunna jämföra saklig grund som ett av religionens oantastliga budord. Genomgående för undantagskretsen har genom åren istället varit att den är föränderlig.

Kategorierna i 1 § andra stycket LAS står skriven i lagtext och är inte semidispositiva. Det innebär att den inte får avvikas, förhandlas bort eller liknande av arbetsmarknadens parter, den är tvingande. Vilka som dock kan avvika, förhandla bort, lägga till eller förändra lagar på vilket vis som anses lämpligt är riksdagen. Riksdagen har också ett flertal gånger gjort ändringar i undantagskategorierna. För att bättre förstå förändringarna i 1 § LAS kan det rent av vara på sin plats att blanda in en sociologisk synvinkel tillsammans med den arbetsrättsliga.

Det finns nämligen en dynamik i vissa av anställningsskyddslagens paragrafer, varav 1 § andra stycket LAS är en av dem. Denna dynamik går hand i hand med samhällets struktur och normer. Samhällets utveckling och behov påverkar hur vi ser på lagar och normer. När en lagtext är utdaterad, någonting behöver förändras eller ges utrymme till finns det en möjlighet för regeringen och riksdagen att göra ändringar i dessa. Opportuna, tillfälliga samhällsproblem kan då regleras så snabbt som möjligt.

Därför kan man ändra vilka som omfattas, eller inte omfattas, av anställningsskyddslagens reglering. Det är också anledningen till att 1 § andra stycket

LAS har ändrats mycket historiskt och att debatter kan uppstå om lagens tillämpning. Exempelvis var diskussionen om skolelever som hade arbetsförlagd utbildning skulle omfattas av anställningsskyddslagen uppe till debatt redan i propositionen 1981/82:71 till anställningsskyddslagen men tillkom först 2014.

Troligtvis kommer undantagskretsens dynamik fortsätta även i framtiden. Samhällets utveckling kommer påverka synen på vilka anställningsskyddslagen bör omfatta. Kategorier kan tillkomma och kategorier kan falla bort för att bättre passa samhällets behov. Står samhället med en enorm ungdomsarbetslöshet om ett par år kanske Maud Olofsson och Centerpartiets förslag från 2006 om att undanta alla under 25 år från anställningsskyddslagen kommer upp till diskussion igen. Vem vet? Endast framtiden kan avgöra. Det finns en relation mellan undantagen och vilka konsekvenser som medföljer av dessa. Konsekvenserna följer av vilka grupper av arbetstagare som är undantagna och ändras således i takt med att undantagskretsen förändras. Klart är i vart fall att det inte är meningen att alla arbetstagare är tänkta att omfattas av LAS. 1 § andra stycket LAS existerar för att kunna undanta grupper av arbetstagare från LAS omfattning vars omständigheter är så pass speciella att dem inte borde regleras som andra yrkesgrupper.

Summary

The bachelor thesis investigates which groups of employees that are included by the categories in the exception circuit in 1 § second subparagraph LAS and what central consequences it entails. There are five categories of employees that are excluded from LAS and the thesis investigates which employees are included in each category.

The thesis describes the central consequences that entails with the exception circuit not being included by LAS. General consequences, right of termination and how collective agreement can affect the situation is described to make an overall analysis of the category and its consequences. The thesis discusses the disadvantages of rules in LAS such as just cause for termination not being applicable on these groups of employees. There are however some advantages to be a part of the exception circuit. For example employers do not need to take other employees preferential right to reinstatement into account when hiring someone from the exception circuit.

Rules about notice and severance pay are different from employees that are included by LAS. Business Managers have for example in their severance agreements often a longer notice and high severance pay at the same time as domestic workers have shorter notice than what's is regulated in LAS.

In the conclusion the dynamics that is in the 1 § second subparagraph LAS is being discussed. Also that the exception circuit is and historically have been variable. The dynamics is inseparable with the norms and structures of society. The development of society will affect the view of who should not be included in the employment act.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 1999/2000: AU07

Inrikesutskottsbetänkande nr 36 år 1973 (1973:36) i anledning av propositionen 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Proposition 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd

Proposition 1981/82:71 Regeringens proposition om ny anställningsskyddslag m.m.

Proposition, 2013/14:80 om Gymnasial lärlingsanställning

Litteratur

Bergqvist, Olof och Lunning, Lars, *Medbestämmandelagen – lagtext med kommentarer*, 1:a uppl. Liber förlag: Stockholm, 1986

Catharina, Calleman, *Ett Riktigt Arbete? - om regleringen av hushållstjänster*, Pang: Säter, 2007

Calleman, Catharina, *Turordning vid uppsägning*, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2000

Glavå, Mats, Hansson, Michael, *Arbetsrätt*, 3:e uppl. Studentlitteratur AB: Lund, 2016

Inghammar, Andreas, *Funktionshindrad – med rätt till arbete?* Juristförlaget: Lund 2007

Lehrberg Bert, *Praktisk juridisk metod*, 7:e uppl. Iustus Aktiebolag: Uppsala, 2014

Lunning, Lars och Toijer Gudmund, *Anställningsskydd – en lagkommentar*, 10:e uppl. Norstedts juridik AB: Stockholm, 2010

Melander, Jan & Samuelsson, Joel, *Tolkning och tillämpning*, 2:a uppl. Iustus förlag AB: Uppsala, 2003

Sigeman, Tore, *Arbetsrätten – En översikt*, 4:e uppl. Norstedts juridik: Stockholm, 2006

Trolle Önnerfors, Elsa, Wenander, Henrik, *Att skriva rätt*, Wolters Kluwer AB: Stockholm, 2016

Öman, Sören, *Lagen om anställningsskydd – En kommentar*, Karnov group Sweden:
Stockholm, 2013

Internetkällor

Karnov internet, lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 8 § lagkommentar 14
av: Weihe, Anders, Dalekant, Per, 2016-12-13.[https://pro-karnovgroup-
se.ludwig.lub.lu.se/document/528004/1#SFS1976-0580_K0_P8](https://pro-karnovgroup-se.ludwig.lub.lu.se/document/528004/1#SFS1976-0580_K0_P8)

Rättsfallsförteckning

AD 2006 nr 99

AD 2005 nr 43

AD 2005 nr 33

AD 2004 nr 90

AD 2000 nr 97

AD 1998 nr 22

AD 1998 nr 65

AD 1997 nr 148

AD 1996 nr 139

AD 1994 nr 94

AD 1993 nr 57

AD 1992 nr 84

AD 1991 nr 86

AD 1989 nr 133

AD 1984 nr 141

AD 1982 nr 111

AD 1981 nr 58

AD 1979 nr 145

AD 1979 nr 146

AD 1975 nr 42

Hovrätten för Västra Sverige mål nr 3148-03

Hovrätten för Västra Sverige mål nr 3257-03

Hovrätten för Västra Sverige mål nr 3259-03