



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Nina Voigt Dahl

Blod är tjockare än LAS – eller?

Om anställningsskyddet för medlemmar i arbetsgivarens familj

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Niklas Selberg

Termin: Vårterminen 2023

Innehåll

Summary	1
Sammanfattning	2
Förord.....	3
Förkortningar.....	4
1 Inledning.....	5
1.1 Introduktion	5
1.2 Familjemedlemsundantaget.....	6
1.3 Syfte och frågeställningar.....	7
1.4 Metod och material.....	7
1.5 Avgränsning	9
1.6 Forskningsläge.....	10
1.7 Disposition.....	10
2 Arbetsrättsliga utgångspunkter	12
2.1 Inledning.....	12
2.2 Vem är arbetstagare?	12
2.3 Arbetstagarbegreppet i EU-rätten.....	13
2.4 Arbete inom familjen – när föreligger en anställning?.....	14
3 Familj och anställning.....	17
3.1 Inledning.....	17
3.2 Historisk bakgrund	17
3.2.1 Familjen som produktionsenhet.....	17
3.2.2 Från en huvudförsörjare till ”dubbeltjänst”.....	17
3.2.3 Sambeskattning slopas	18
3.2.4 Moderna familjeformer växer fram.....	19
3.3 Familjemedlemsundantagets framväxt och motiv.....	20
3.3.1 Första familjemedlemsundantagen i arbetsrätten.....	20
3.3.2 Familjemedlemsundantaget i LAS.....	21
3.3.3 Undantagets vara eller icke vara vid Arbetsvillkorsdirektivets införande	22
3.4 Familjens särskilda ställning i andra arbetsrättsliga lagar...	23
3.4.1 Förbud mot stridsåtgärder i 41 b § MBL	23
3.4.2 Arbetstids- och arbetsmiljölagen.....	24
3.5 Internationella konventioner.....	25
3.5.1 ILO	25
3.5.2 Europeiska sociala stadgan	26
4 Personkretsen i familjemedlemsundantaget	28

4.1	Inledning.....	28
4.2	Vem är arbetsgivare i relation till familjemedlemsundantaget?	28
4.3	Vem räknas som familjemedlem i förhållande till familjemedlemsundantaget?	29
4.3.1	Syskon och barn	29
4.3.2	Sambos	31
4.3.3	Skilsmässa och separation.....	32
5	Anställningsskydd med och utan LAS	34
5.1	Inledning.....	34
5.2	Anställningsskyddet i LAS.....	34
5.2.1	Krav på sakliga skäl vid uppsägning.....	34
5.2.2	Turordning vid uppsägning	35
5.2.3	Företrädesrätt vid återanställning.....	36
5.2.4	Formella krav vid uppsägning.....	37
5.3	Anställningsskydd för familjemedlemmar	38
5.3.1	Avtal.....	38
5.3.2	Diskrimineringslagen	38
5.3.3	Föreningsrättskränkande uppsägningar.....	40
5.3.4	Uppsägningsförbud i social skyddslagstiftning	40
5.3.5	Utrymme för jämkning genom 36 § avtalslagen?	40
5.3.6	Något om arbetsledning i strid mot god sed.....	42
6	Sammanfattande diskussion.....	45
6.1	Undantagets framväxt och motiv.....	45
6.1.1	Sammanfattning	45
6.1.2	Analys	46
6.2	Personkretsen i undantaget.....	47
6.2.1	Sammanfattning	47
6.2.2	Analys	47
6.3	Familjemedlemmars anställningsskydd.....	48
6.3.1	Sammanfattning	48
6.3.2	Analys	49
6.4	Avslutande reflektioner och slutsats.....	50
	Källförteckning	52

Summary

Section 1(2) of the Employment Protection Act (EPA) states that members of the employer's family are exempt from most of the provisions of the Act. The purpose of the thesis is to investigate how private relations between the parties to the employment affect the employment relationship. Using a legal dogmatic method, the essay answers the following questions: (i) how has the exemption of the employer's family members from the EPA developed and been justified? (ii) who is covered by the exemption of family members? and (iii) how does the exemption of family members affect the employment protection of the concerned group?

Since the first employment legislation in 1912, the family has enjoyed a special status. The exemption of the employer's family members was justified by the will to preserve the family from the coercion and intrusiveness of statutory regulation, and that the special "feelings of togetherness and belonging" in a family could replace regulation. When the EPA was introduced, it was said that the relationship between the employer and its family members is of such a special nature that it cannot be regulated by law. The exemption has led to specific consequences in terms of compliance with international conventions, such as preventing ratification of Article 24 of the European Social Charter.

The persons considered to be counted as family in the exemption should be interpreted broadly. It is clear from case law that it includes the employer's spouse, even for a period after a divorce. Cohabitants are also counted as family members. So are children, even when they have their own household. Stepchildren, foster children, and more distant relatives are covered if they live in the same household as the employer. A person can be considered an employer even if the business is carried out in the form of a company, if the person has significant influence over the business.

A family member who is exempted from the EPA can be dismissed without objective reasons, provided that the employer does not violate any law or the dismissal constitutes a violation of the right of association. Rules on order of priority and priority for re-employment do not apply to the employer's family members. However, conditions in collective agreements or personal agreements may regulate the employment relationship.

Finally, the justification for the exemption is considered unsatisfactory, even if account is taken of a balance of interests between secure jobs and the protection of family life. Workers who belong to the employer's family are moreover considered to have weak employment protection, which I believe cannot be replaced by family ties. In the light of the trend of defamilisation, I believe that the exemption has no place in modern employment protection legislation.

Sammanfattning

I 1 § 2 st LAS stadgas att arbetstagare som är medlemmar i arbetsgivarens familj är undantagna huvuddelen av lagens bestämmelser. Syftet med uppsatsen är utreda hur privata relationer mellan anställningens parter påverkar anställningsförhållandet. Med en rättsdogmatisk metod besvaras uppsatsens frågeställningar: (i) hur har undantaget för arbetsgivarens familjemedlemmar från LAS utvecklats och hur har undantaget motiverats? (ii) vem omfattas av familjemedlemsundantaget? samt (iii) hur påverkar familjemedlemsundantaget den berörda kretsens anställningsskydd?

Sedan den första arbetsrättsliga lagen 1912 har familjen haft en särskild ställning. Undantaget av arbetsgivarens familjemedlemmar motiverades då med att man ville bevara familjen från det tvång och intrång som lagreglering skulle innebära samt att de speciella ”känslor av samhörighet och tillhörighet” i en familj kunde ersätta lagreglering. Vid införandet av LAS sades att förhållandet mellan arbetsgivaren och dess familjemedlemmar är av så pass speciell karaktär att det ej kan lagregleras. Undantaget har medfört särskilda konsekvenser vad gäller uppfyllnad av internationella konventioner, bland annat förhindrat ratifikationen av artikel 24 i europeiska sociala stadgan.

Den personkrets som ska räknas som familj i undantaget ska tolkas vidsträckt. I praxis är klarlagt att den omfattar arbetsgivares make eller maka, även under en period efter att dom om äktenskapsskillnad trätt i kraft. Därtill omfattas även sambor. Barn ska räknas till personkretsen, även om de har eget hushåll. Styv- och fosterbarn och avlägsnare släktingar omfattas om de bor med arbetsgivaren. Vad gäller arbetsgivare kan en person räknas som arbetsgivare även om verksamheten bedrivs i bolagsform, förutsatt att personen har väsentligt inflytande över verksamheten.

En familjemedlem som är undantagen LAS kan bli uppsagd eller avskedad utan sakliga skäl i den mån arbetsgivaren ej bryter mot annan lag eller uppsägningen utgör en föreningsrättskränkning. Regler om turordning eller företrädesrätt till återanställning tillämpas inte på arbetsgivarens familjemedlemmar. Däremot kan villkor i kollektivavtal eller personliga avtal reglera anställningsskyddet för familjemedlemmar.

Slutligen bedöms motiveringen till undantaget vara otillfredsställande, även om hänsyn tas till en intresseavvägning mellan trygga anställningar och skydd för familjeliv. Arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj bedöms ha ett svagt anställningsskydd, vilket jag menar inte kan ersättas av familjeband. Mot bakgrund av bland annat den trend av defamilisering som råder i samhället i övrigt, menar jag att undantaget inte har en plats i modern anställningsskyddslagstiftning.

Förord

”Nu ska vi banne mig skratta oss igenom hela juristprogrammet!”

Så skrev jag på instagram i september 2018. Och när jag nu ser tillbaka på mina fem år i Lund - med lite omvägar genom Edinburgh och Bangkok - så känns det som att det just skrattat jag gjort. Och för det har jag såklart några jag vill tacka: JF och alla vänner jag fått därigenom, klasskompisarna, gamla gänget och alla andra fantastiska människor jag plockat upp på vägen. Tack vare er är minnena av sena kvällar på juridicum och svordomar över till synes hopplöst svår kurslitteratur som bortblåsta och kvar är bara en känsla av att juristprogrammet var världens enklaste sak.

Lite grann har jag ju tydligen jobbat på också - annars hade jag ju inte suttit här med en i princip klar juristexamen och färdig uppsats. För det sistnämnda vill jag rikta ett tack till min handledare Niklas Selberg, som kommit med värdefull input och inspirerat mig till att låta uppsatsen blomma ut åt olika håll.

Och trots att jag i uppsatsen ställer mig kritisk till att familjen ska tillmätas allt för stor betydelse vill jag till sist tacka min familj - för mig betyder ni ironiskt nog allt. Särskilt du mamma, som tack vare spännande diskussioner vid köksbordet fick mig att välja juridiken. Det blev ju toppenbra!

Nina Voigt Dahl
Lund, den 23 maj 2023

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
Arbetsvillkorsdirektivet	Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen
Avtalslagen	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
Bet.	Betänkande
DiskL	Diskrimineringslag (2008:567)
EKMR	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EU	Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om europeiska unionens funktionssätt
FN	Förenta nationerna
HD	Högsta domstolen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt Juridiskt Arkiv
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Introduktion

Sverige brukar inom sociologisk forskning om relationen stat-marknad-familj sägas ha en socialdemokratisk nordisk välfärdsmodell. Denna modell kännetecknas av en eftersträvan av hög sysselsättning och ett stort fokus på individen och dess självständighet.¹ På senare år har forskning om välfärdsmodeller kompletterats med begreppet defamilisering, som innebär en eftersträvan av att göra individen autonom i förhållande till familjen.² Sverige sägs ha en hög grad av defamilisering. Ett exempel på detta är att de flesta socialförsäkringar är kopplade till individen och inte till familjesituation så som i många andra länder.³ Sedan 70-talet gäller även det individfokuserade synsättet i skatterätten, efter att sambeskattningen för äkta makar slopades 1971.⁴

Trots detta stora fokus på individens betydelse i förhållande familjen behöver Sverige förhålla sig till internationella konventioner som ger familjen en särskild status. Den Europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR), anses vara det enskilt viktigaste instrumentet för mänskliga rättigheter i Sverige. Sverige ratificerade konventionen 1953 och sedan 1995 utgör konventionen svensk lag.⁵ Konventionens syfte är att skydda medborgerliga och politiska rättigheter genom effektiv demokrati.⁶

I artikel 8 stadgas att var och en har rätt till respekt för sitt privat- och familjeliv. Vidare stadgas rätten att gifta sig i artikel 12 och artikel 8 tolkas därmed så att lagstiftningen i någon mån ska skydda äktenskapet och familjen.⁷ Artikeln innebär primärt att staten ska avhålla sig från ingrepp i den skyddade sfären, men den ålägger också staten att en skyldighet att vidta positiva åtgärder för att skydda den enskildes privatsfär.⁸ Med rätten till skydd för familjelivet syftas i första hand till familj så som gifta makar och deras minderåriga barn.⁹ Regeln innehåller en rätt för familjemedlemmar att leva tillsammans

¹ Esping-Andersen, Gøsta (1990), s. 34. Esping-Andersens teori om välfärdsregimer presenterar tre kluster av välfärdsregimer: den liberala som främst finns i anglosaxiska länder, den konservativa som hittas i exempelvis Frankrike och Italien samt den socialdemokratiska nordiska modellen.

² Björnberg, Ulla (2016), s. 47; jmf ursprungliga definitionen av defamilisering av Ruth Lister: 'the degree to which individual adults can uphold a socially acceptable standard of living, independently of family relationships, either through paid work or social security provision' i Baldwin, Sally & Falkingham, Jane (red.) *Social security and social change: new challenges to the Beveridge model*, s. 37.

³ Björnberg, Ulla (2016), s. 48.

⁴ Prop. 1970:70 samt riksdagens protokoll 1970:25, s. 199.

⁵ Nowak, Karol (2019), s. 343.

⁶ Ibid., s. 345.

⁷ Danelius, Hans (2023), s. 484.

⁸ Ibid., s. 444.

⁹ Ibid., s. 480.

och att på andra sätt vidmakthålla och utveckla de ömsesidiga relationerna utan ingrepp från statens sida.¹⁰

1.2 Familjemedlemsundantaget

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) utgör en av hörnstenarna i svensk arbetsrätt och tillförsäkrar arbetstagare ett grundläggande anställningsskydd. Skyddet kan kompletteras i kollektivavtal, enskilda avtal och annan lagstiftning. I 1 § LAS anges de grupper av arbetstagare som undantas huvuddelen av lagens bestämmelser. 1 § 2 st lyder:

Bestämmelserna i 4–6 b, 6 f, 6 g, 7–20, 22–37, 39 och 40 §§ gäller inte för

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. *arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, och*
3. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

I 1 § 2 st 2 p. stadgas alltså det så kallade familjemedlemsundantaget, som står i fokus i denna uppsats.

Det finns ingen statistik på hur många som omfattas av undantaget. En fingervisning kan eventuellt fås från SCB:s statistik som grundar sig i EU-kommissionens definition av familjeföretag¹¹, som visar att det finns ungefär 450 000 familjeföretag i Sverige.¹² Denna statistik är dock baserad på ägande och styrning och förtäljer inte hur många som har ett anställningsförhållande hos en familjemedlem. Vidare behöver det inte röra sig om personer som arbetar i ett regelrätt familjeföretag, utan personer kan omfattas av undantaget om de arbetar i ett företag, oavsett övrig styrning, där en familjemedlem räknas som arbetsgivare. Personer som omfattas av undantaget kan vara allt ifrån en man som arbetar extra som ekonomiansvarig åt sin frus enmansföretag, till en son som är en av tusentals anställda i sin pappas stora företag.¹³ Det torde

¹⁰ Danelius, Hans (2023), s. 480.

¹¹ EU-kommissionens definition på familjeföretag är följande: (i) majoriteten av företagets rösträtter kontrolleras av de fysiska personer som grundat företaget, eller av de fysiska personer som förvärvat företaget, alternativt av de ovanstående make/maka, föräldrar, barn eller barns rakt nedanstående arvingar (ii) rösträtterna kontrolleras direkt eller indirekt. (iii) Minst en familjemedlem medverkar i företagets styrning (iv) börsnoterade företag uppfyller kriterierna för familjeföretag om de fysiska personer som grundat eller förvärvat företaget kontrollerar minst 25 procent av företagets rösträtter, inklusive familjer och arvingar, givet iii.

¹² Andersson, Fredrik W, Karlsson, Johan & Andreas Poldahl (2017) *Familjeföretag i Sverige – en algoritm för att identifiera familjeföretag*, rapport för statistiska centralbyrån.

¹³ Vem som räknas som arbetsgivare och familjemedlem i förhållande till familjemedlemsundantaget utreds i kapitel 4.

alltså vara en inte obetydlig del av den svenska arbetsmarknaden som omfattas av familjemedlemsundantaget.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att med utgångspunkt i familjemedlemsundantaget i LAS undersöka hur privata relationer mellan anställningsavtalets parter påverkar anställningsförhållandet. Uppsatsens huvudfokus ligger på anställningsskyddet, eftersom detta är någonting som regelsystemet inom arbetsrätten i övrigt syftar till att upprätthålla. Utifrån syftet såsom det beskrivits ovan besvaras följande frågeställningar:

- Hur har undantaget för arbetsgivarens familjemedlemmar från LAS utvecklats och hur har undantaget motiverats?
- Vem omfattas av familjemedlemsundantaget?
- Hur påverkar familjemedlemsundantaget den berörda kretsens anställningsskydd?

Utöver att besvara ovan frågeställningar ramas den rättsliga analysen in av redogörelse för den historiska utvecklingen av förhållandet familj och arbete.

1.4 Metod och material

Uppsatsens empiriska bas är en rättsdogmatisk undersökning. I detta avsnitt redogörs för min syn på rättsdogmatisk metod och hur metodvalet har påverkat hanteringen av material.

Rättsdogmatiken kan beskrivas som en metod där juridikens regler appliceras på den aktuella problemställningen¹⁴ En regel har bara rättslig auktoritet om den härstammar från en rättskälla och den rättsdogmatiska metoden tar sin utgångspunkt i den traditionella rättskällevärdet.¹⁵ I rättskällevärdet tillmäts de olika rättskällorna olika auktoritet och kan rangordnas i en hierarki. Lagstiftning har given auktoritet och anses därmed vara den främsta rättskällan, följt av förarbeten, praxis och doktrin i ungefär fallande ordning.¹⁶

Material har hanterats på olika sätt beroende på vilket syfte det fyllt i uppsatsen. Till största del har materialet använts som rättskällor för att tolka gällande rätt. Vid användning av doktrin i syfte att tolka gällande rätt brukar sägas att viss försiktighet ska tillmätas då den inte har samma status inom rättsvetenskapen som andra rättskällor. Flera rättsvetare menar dock att doktrin inte bör underskattas, utan att det kan förse rätten med andra perspektiv genom att tillgängliggöra rättssystemet och tillföra logiskt uppbyggd

¹⁴ Kleineman, Jan (2018), s. 21

¹⁵ Lehrberg, Bert (2022), s. 102.

¹⁶ Ibid., s. 102.

argumentation.¹⁷ Vid användning av doktrin har detta tagits hänsyn till. Vid besvarandet av den andra frågeställningen avseende personkretsen för familjemedlemsundantaget används nästan uteslutande praxis från Arbetsdomstolen (AD) eftersom det inte finns mycket skrivet om ämnet i övriga rättskällor. AD:s praxis räknas som en normbildande källa på såväl kollektivavtalsreglerat område som i frågor om individuella anställningsförhållanden.¹⁸ Det finns endast ett fåtal fall i AD som berör familjemedlemsundantaget, och därför har i stort sett alla dessa fall undersökts i uppsatsen.

I vissa delar av uppsatsen har syftet däremot varit att ge en redogörelse för historiska skeenden och rättslig diskussion i syfte att rama in den rättsliga analysen. Eftersom syftet inte har varit att tolka rätt har källorna i dessa avseenden inte använts som rättskällor utan snarare som deskriptiva källor.

Som verktyg utgår en rättsdogmatisk undersökning nästan alltid från en konkret problemställning.¹⁹ I denna uppsats har problemställningen formulerats i avsnittet *syfte och frågeställningar* och koncentrerats till tre separata frågeställningar. Vidare söker denna uppsats inte bara förståelse för den gällande rätten utan även för hur den har utvecklats. Ibland kan bristen på rationalitet i rättsregler förstås av historiska skeenden eftersom rättssystemets uppbyggnad innebär att äldre synsätt och rättspolitiska utgångspunkter lever kvar.²⁰ Därför lägger en del av uppsatsens utredning fokus på en rättshistorisk bakgrund avseende hur familj och arbete förhållit sig till varandra och hur familjemedlemsundantaget utvecklats.

Vidare har även använts det som Kleineman kallar kritisk rättsdogmatisk metod. Genom att använda denna metod går uppsatsen i analysen längre än att endast beskriva *de lege lata*, alltså vad gällande rätt är, och i stället används fristående ändamålsargument för att påvisa att rättsläget är otillfredsställande och hur det kan ändras.²¹ Även Jareborg har beskrivit den kritiska rättsdogmatiska metoden och uttalat att ”All vetenskaplig verksamhet går ut på att finna nya svar och bättre lösningar. Det är helt legitimt för en rättsdogmatiker att söka efter ideala lösningar”.²² Vid användande av denna metod är det viktigt att visa respekt för rättsdogmatikens arbetsmetod genom att redovisa tydligt när man gör påståenden som är någonting annat än gällande rätt.²³ I denna uppsats görs denna distinktion genom att det i kapitel 2 till 5 görs en *de lege lata*-undersökning där gällande rätt undersöks, och i kapitel 6 görs en analys där självständiga argument används för att kritisera rättsläget, *de lege ferenda*.

¹⁷ Kleineman, Jan (2018), s. 21 samt Lehrberg, Bert (2022), s. 203.

¹⁸ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 62 samt s. 66 f..

¹⁹ Ibid., s. 23

²⁰ Ibid., s. 23.

²¹ Ibid., s. 40.

²² Jareborg, Nils (2004), s. 4.

²³ Kleineman, Jan (2018), s. 40.

Genom denna tydliga distinktion ska det vara tydligt för läsaren vad som är gällande rätt och vad som är författarens egna argument.

Slutligen kan några ord sägas om internationella bestämmelser. För att ge ett rättighetsperspektiv har redogjorts för bestämmelser från Europeiska konventionen om de mänskliga rättigheterna (EKMR). Sverige har inkorporerat EKMR i svensk rätt och konventionen gäller därmed så som svensk lag.²⁴ Genom stadgandet i 2 kap. 19 § regeringsformen (1974:152) får en lag eller föreskrift inte meddelas i strid mot EKMR. Motiven till lagen om införandet av EKMR i svensk rätt stipulerar att eventuella stridigheter med svensk lag först och främst ska lösas genom en så kallad fördragskonform tolkning, vilket innebär att den svenska författningen ska tolkas så likt EU-rätten som möjligt.²⁵

I uppsatsen tillämpas redogörs för viss EU-rätt. EU-rätt är denna uppdelad i två huvudgrupper: primär- och sekundär rätt. Primärrättsliga normer finns i bland annat FEUF, och sekundärrättsliga normer skapas huvudsakligen i formen av direktiv. För att direktiv ska vara tillämpliga i medlemsstaterna krävs att staten antar de lagar eller vidtar de åtgärder som är nödvändiga för att direktivets bestämmelser ska genomföras i nationell rätt.²⁶

Andra internationella bestämmelser som använts kommer från International Labour Organization (ILO) och Europarådets sociala stadga. Dessa har inte direkt tillämplighet vid tvister mellan enskilda, utan får störst betydelse vid lagstiftning.²⁷

1.5 Avgränsning

Ett viktigt särdrag för arbetsrätten är att området präglas starkt av regleringar från kollektivavtal.²⁸ LAS är en semidispositiv lag och avvikelser får göras genom kollektivavtal enligt 2 b § gällande en del av dess innehåll, exempelvis vad gäller turordningsregler. I Sverige omfattas 9 av 10 anställda av kollektivavtal. Däremot utgör många av enmansföretagen och familjeföretagen en del av den svenska arbetsmarknaden där kollektivavtal sällan förekommer.²⁹ Det får antas att många av de som är anställda hos en familjemedlem arbetar på dessa mindre företag och ej omfattas av kollektivavtal. För medlemmar av arbetsgivarens familj kan alltså anställningsförhållandet skilja sig åt beroende på om de omfattas av kollektivavtal eller ej. I uppsatsen är det emellertid det generella anställningsskyddet för familjemedlemmar till arbetsgivare som

²⁴ Se 1 § lag (1994:1219) om den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

²⁵ Prop. 1993/94:117, s. 37.

²⁶ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019, s. 65.

²⁷ Ibid., s. 64.

²⁸ Ibid., s. 69

²⁹ Medlingsinstitutet, *Kollektivavtal: så ser de vita fläckarna ut* <https://www.mi.se/nyheter/2022/kollektivavtal-sa-ser-de-vita-flackarna-ut/> (hämtad 17 april 2023).

undersöks, och därmed ges ingen redogörelse för eventuella kollektivavtalsregleringar.

1.6 Forskningsläge

I svensk rätt har relationen mellan familj och anställning till viss del undersökts förut. Catharina Calleman, numera professor emerita i arbetsrätt vid Örebro universitet, har utrett familjemedlemsundantaget i artikeln *Om familjebandet i arbetsrätten - "Ett förträffligt korrektiv mot missbruk"*. I artikeln undersöks framför allt framväxten av undantaget, dess motiv och analyserat vilka värderingar undantaget speglar. Callemans forskning har i denna uppsats använts som en del av underlaget i de delar som beskriver undantagets utveckling. Även Kent Källström, professor i civilrätt vid Stockholms universitet, har utrett hur familjeband kan påverka anställningsförhållanden. I artikeln *Familj och anställning* undersöker han förmögenhetsrättsliga avtal mellan familjemedlemmar i allmänhet och anställningsavtal i synnerhet. Källströms artikel har använts som underlag för att avgränsa anställningsförhållande mot annat arbete inom en familj.

Även om ämnet har undersökts tidigare, framför allt i Callemans forskning, har det inte tagits ett helhetsgrepp om ämnet med utredning av såväl undantagets motiv och framväxt som av hur anställningsskyddet för familjemedlemmar ser ut i praktiken. Callemans artikel är dessutom snart 20 år gammal och sedan dess har rättsutvecklingen fortskridit. Familjemedlemsundantaget blev även åter aktuellt när EU:s arbetsvillkorsdirektiv skulle implementeras i svensk rätt under 2022 och flera remissinstanser lyfte frågan om arbetsgivares familjemedlemmars ställning i den svenska arbetsrätten. Det kan således finnas ett forskningsmässigt behov av en genomlysning av undantaget, vilket denna uppsats avser att bidra till.

1.7 Disposition

Efter detta *inledningskapitel* som redogjort för några utgångspunkter vad gäller familjens ställning i det svenska välfärdssamhället och i EKMR, följer i *kapitel två* en introduktion av arbetsrättsliga utgångspunkter som läsaren behöver bekanta sig med för att kunna ta till sig de efterföljande delarna. *Kapitel tre* presenterar förhållandet mellan familj och anställning, vilket inleds med en historisk redogörelse för familjens roll i arbetslivet och familjemedlemsundantagets framväxt. I kapitlet presenteras även andra arbetsrättsliga lagar där familjen ges särskild ställning. I *kapitel fyra* redogörs för personkretsen som omfattas av familjemedlemsundantaget. Kapitlet tar avstamp i praxis från AD för att utreda vilka som räknas som arbetsgivare och arbetsgivares familjemedlem vid tillämpning av undantaget. I *kapitel fem* undersöks hur undantaget från LAS påverkar familjemedlemmars anställningsskydd. Detta görs först i form av en redogörelse anställningsskydd som normalt tillförsäkras i LAS, och därefter vilka andra möjliga former av anställningsskydd en arbetstagare som står utanför LAS kan ha. Avslutningsvis ges i *kapitel sex* en

sammanfattande diskussion som syftar till att besvara frågeställningarna och ge mina egna avslutande reflektioner.

2 Arbetsrättsliga utgångspunkter

2.1 Inledning

Arbetsrättens regler tillämpas mellan arbetstagare och arbetsgivare. Ett anställningsförhållande utmärks av en grundläggande obalans där arbetstagaren är underordnad på så sätt att arbetet utförs efter arbetsgivarens anvisningar och under dennes ledning och kontroll. Arbetstagaren har gentemot arbetsgivaren en lydnds- och lojalitetsplikt. Det arbetsrättsliga normsystemet syftar till att återskapa en balans i avtalsförhållandet utifrån en avvägning mellan intresset av effektivitet i produktionen å ena sidan och social och humanitär hänsyn å andra sidan.³⁰

I detta avsnitt redogörs för några av de begrepp som gör att det arbetsrättsliga regelsystemet aktiveras. Inledningsvis undersöks vem som är att anse som arbetstagare i såväl nationell rätt som EU-rätt. Därefter undersöks var gränsen går för anställning när arbete utförs inom en familj.

2.2 Vem är arbetstagare?

Som huvudregel gäller avtalsfrihet på alla förmögenhetsrättsliga områden. Arbetsrätten utgör ett undantag från denna huvudregel, där i huvudsak tvingande skyddsregler gäller. För att avgränsa arbetsrättens område från andra områden behövs det fastställas vem som är arbetstagare, eftersom det i 1 § LAS stadgas att lagen är tillämplig på arbetstagare. Det är därför en väl känd frågeställning och mycket finns skrivet för att utreda begreppet.³¹

Vem som räknas som arbetstagare är inte definierat i vare sig denna eller annan arbetsrättslig lag. Definitionen får i stället fastställas genom rättspraxis, förarbeten och doktrin.³² Frågan om arbetstagarbegreppet är viktig för att avgränsa arbetsrätten med dess huvudsakligen tvingande skyddsregler mot det område där avtalsfrihet råder. Viss vägledning går att få från annan lagstiftning såsom MBL, förtroendemannalagen och semesterlagen. Tolkningen av arbetstagarbegreppet bygger dock ytterst på syftet med den lag och den bestämmelse som saken gäller.³³

Några grundläggande kriterier för en arbetstagare kan emellertid läggas fram, där det första kravet är att en arbetstagare måste vara en *fysisk person*. Med detta sagt kan alltså ett bolag inte vara arbetstagare. Därutöver måste det också handla om *ett frivilligt åtagande* – offentligrättsligt tvång som exempelvis totalförsvarsplikt eller sysselsättningsplikt i fängelse utgör inte ett civilrättsligt anställningsförhållande. Det finns inte några krav på att

³⁰ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019) s. 22.

³¹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 23; Lunning, Lars, Toijer, Gudmund & Lindblom, Per (2022), kommentar till 1 § LAS.

³² Lunning, Lars, Toijer, Gudmund & Lindblom, Per (2022), kommentar till 1 § LAS.

³³ Ibid.

anställningsavtalet i sig måste vara skriftligt eller upprättats i en viss form utan det kan handla om ett muntligt avtal eller avtal genom konkludent handlande.³⁴ Slutligen måste det handla om arbete i *egentlig bemärkelse*³⁵ samt utföras *åt någon annan*. Viktigt att notera är att ett avtals rubricering och parternas uppfattning om ett rättsförhållandes karaktär inte ensamt kan avgöra om ett anställningsförhållande föreligger. Det måste alltid göras en helhetsbedömning av alla de omständigheter som ligger för handen.³⁶

2.3 Arbetstagarbegreppet i EU-rätten

Begreppet arbetstagare förekommer i många av EU:s rättsakter men innebörden av begreppet skiljer sig åt i olika rättsakter.³⁷ I vissa sammanhang, så som gällande den fria rörligheten för arbetstagare i artikel 45 i fördraget om europeiska unionens funktionssätt (FEUF) som stadgar fri rörlighet för arbetstagare, gäller en gemenskapsrättslig definition på arbetstagare.³⁸ I andra EU-rättsakter görs i vissa hänvisningar till arbetstagardefinitioner i nationell rätt medan det i andra inte hänvisas till några definitioner alls.³⁹ Vid införandet av arbetsvillkorsdirektivet 2022⁴⁰ blev förslaget om att innefatta en definition av arbetstagare i direktivet inte accepterat av medlemsstaterna. I stället hänvisas till medlemsstaternas nationella arbetstagarbegrepp, men med särskild hänsyn till EU-domstolens rättspraxis.⁴¹

EU-domstolen brukar ibland sägas ha en tendens att arbeta mot ett enhetligt och gemensamt arbetstagarbegrepp i rättspraxis vid tillämpning av såväl primärrätt (exempelvis artikel 45 FEUF) som vid sekundärrätt, (exempelvis vid tillämpning av EU-direktiv).⁴² Exempelvis uttalade domstolen i fallet *Ender-Balkaya*, som handlade om direktivet om kollektiva uppsägningar, att begreppet arbetstagare ska ha en självständig och enhetlig tolkning i EU:s rättsordning.⁴³ Birgitta Nyström menar att även om det ännu rör sig om grundläggande definitioner, går det att se en försiktig utveckling mot ett EU-rättsligt arbetstagarbegrepp.⁴⁴

³⁴ Lunning, Lars, Toijer, Gudmund & Lindblom, Per (2022), kommentar till 1 § LAS.

³⁵ Gränsdragningen för arbete i egentlig bemärkelse som görs i familj redogörs för i avsnitt 2.5.

³⁶ Lunning, Lars, Toijer, Gudmund & Lindblom, Per (2022), kommentar till 1 § LAS.

³⁷ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 24.

³⁸ Nyström, Birgitta (2021), s. 144. Se till exempel villkoren i Mål 66/85 *Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg*

³⁹ Nyström, Birgitta (2021), s. 413. Jmf utstationeringsdirektivet, bemanningsdirektivet och överlåtelsesdirektivet som hänvisar till nationellt arbetstagarbegrepp samt direktivet om kollektiva uppsägningar som inte innehåller någon referens till nationella arbetstagarbegrepp.

⁴⁰ Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet). Se mer i avsnitt 3.3.4.

⁴¹ Nyström, Birgitta (2021), s. 413.

⁴² Risak, Martin & Dullinger, Thomas (2018), s. 41.

⁴³ C-229/14 *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*.

⁴⁴ Nyström, Birgitta (2021), s. 414.

2.4 Arbete inom familjen – när föreligger en anställning?

Vilka aktiviteter som egentligen utgör arbete i arbetsrättslig mening är inte definierat i lag. Handlingar som görs inom familjen kan ibland innefatta arbete som liknar det som förekommer i anställningar.⁴⁵ Kent Källström har i sin uppsats *Familj och anställning* undersökt hur arbete inom en familj utgör anställning för vilken lön ska utgå. Som utgångspunkt kan noteras att makar och andra familjemedlemmar i relation till varandra är ekonomiskt självständiga personer mellan vilka det råder avtalsfrihet.⁴⁶ Det förhärskande synsättet är dock att anställningsavtal normalt sett inte ska kunna ingås mellan makar och familjemedlemmar. Detta sägs bero på den intressegemenskap som finns dem emellan och av den rollfördelning, där en arbetstagare står under arbetsgivarens tillsyn, ledning och kontroll, som normalt gäller i ett anställningsavtal. Paralleller kan dras till associationsrättens område, där delägare i ett bolag vanligtvis inte ingår anställningsavtal med sig själva. Trots detta dominerande synsätt menar Källström i sin uppsats att familjegemenskapen i sig inte utesluter att ett anställningsavtal ska kunna ingås, utan att hänsyn ska tas till avtal, arbetets karaktär och huruvida den arbetspresterande parten har ett eget intresse i att arbetet utförs.⁴⁷ Nedan redogörs för hur dessa situationer avgränsas.

Först ska redogöras för hur situationer där arbete har utförts mellan parter med en familjrelation bedöms i de fall där de inte avtalat om ersättning i förhand och en part efteråt begär ersättning för arbetet. I ett vägledande fall i Högsta domstolen (HD), NJA 1975 s. 298 hade en kvinna under lång tid sammanbott med en äldre man och uppfattade sig själv som hans fästmö. Mannen blev svårt sjuk och hon vårdade om honom samt skötte hushållsarbete och andra tjänster åt honom. Efter mannens död begärde hon ersättning av hans dödsbo för det hushållsarbete hon utfört under hans tio sista levnadsår. Dödsboet bestred kravet med hänvisning till att hon fått kost och logi, gratis sånglektioner och emellanåt mindre kontantbelopp. Underrätterna tillämpade sedvanliga avtalsrättsliga rättsgrundsatser och hänvisade till att de inte hade avtalat om ersättning och att hon därför inte skulle få ersättning för arbetet. HD kom fram till samma domslut men resonerade på annat sätt:

HD:s domskäl sammanfattas av Källström i tre principer. Den första principen är att för att ett anställningsförhållande ska ha uppstått ska arbetet vara av sådan art och omfattning som lön vanligtvis utgår för. Med andra ord kan man

⁴⁵ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2018) s. 25.

⁴⁶ Avtalsfrihet mellan makar gäller sedan 1920 och har bekräftats i 1987 års äktenskapsbalk, se prop. 1986/87:1, s. 64. Avtalsfriheten mellan makar är dock begränsad av exempelvis regeln mot skenavtal i 4. kap. 19 § UB och särskilda regler beträffande gåvor mellan makar i 8 kap. ÄB.

⁴⁷ Källström, Kent (1994), s. 318 f.

säga att arbetsprestationen ska ha ett marknadsvärde. Arbetsuppgifter som inte förekommer på arbetsmarknaden, exempelvis som så kallad sällskapsdam, utgör inte ett anställningsavtal som ger grund för ersättning.

Den andra principen är att det personliga förhållandet mellan parterna i sig i vissa fall kan utesluta att ersättning ska utgå för utfört arbete. I de fall där det är tvivelaktigt om det rör sig om ett arbete i arbetsrättslig mening tillämpas normalt en *in dubio*-regel till den arbetspresterande partens fördel. Om det föreligger en personlig relation mellan parterna tillämpas inte denna *in dubio*-regel. Detta gäller exempelvis sådant arbete som barn vanligtvis utför åt föräldrarna under sin uppväxt. Dessa två principer gäller endast i de fall där parterna inte kommit överens om ersättning i förväg, eftersom ett sådant avtal är bindande för parterna.⁴⁸

Den tredje och sista principen är att ett arbete inte grundar rätt till ersättning om det är utfört i båda parternas intresse. Båda parter i ett äktenskap eller ett samboförhållande anses ha ett gemensamt intresse för att det dagliga livet fungerar. Uppgifter av allt ifrån tapetsering av hemmet, reparation av bilen eller omvårdnad av den andra parten under sjukdom räknas till den kategori som anses vara utfört i båda parternas intresse. Denna princip gäller även i fall där arbetet i fråga har ett marknadsvärde och typiskt sett utförs i en anställning; i dessa fall anses intressegemenskapen leda till att ett anställningsförhållande inte kan föreligga. Vid tillämpning av denna tredje princip saknas det betydelse om det i förväg har avtalats om ersättning.⁴⁹

När det gäller arbete inom familj där det på förhand avtalats om ersättning har i praxis bekräftats den tredje principen i NJA 1975 s. 298 när det handlat om arbete i gemensamt hem. I ett skatterättsligt mål från 1984 hade en kvinna gett en ersättning på 1500 kr till sin sambo för att montera en garderob i lägenheten de bodde i tillsammans. Domstolen kom fram till att hushållsgemenskapen var ett hinder för att betrakta vederlaget som lön.⁵⁰ I ett annat mål från 1986 hade en man utfört arbete på en fastighet som hans sambo vid tillfället ägde och för detta erhållit 25 000 kronor. Efter att samboförhållandet tagit slut uppkom frågan om betalningen skulle ses som lön. Domstolen kom även i detta fall fram till att arbetet utförts i ett led i den hushållsgemenskap som rådde mellan paret och att något anställningsförhållande därmed inte förelåg.⁵¹ Principen har bekräftats i senare praxis, där HD i NJA 2019 s. 32 hänvisades åter igen till NJA 1975 s. 238 och formulerade principen enligt följande: ”Samlevnad i ett samboförhållande innefattar vanligen bl.a. att parterna efter sin förmåga, i ett gemensamt intresse och som ett led i

⁴⁸ Källström, Kent (1994), s. 320 ff.

⁴⁹ Ibid., s. 322.

⁵⁰ Ibid., s. 319, med hänvisning till Kammarrätten i Stockholm 10 februari 1984.

⁵¹ Ibid., s. 318 f., med hänvisning till Kammarrätten i Stockholm 15 september 1986.

samlevnaden, bidrar till de gemensamma behoven utan att sedan kräva ersättning av varandra.”.

Sammanfattningsvis kan alltså makar och andra familjemedlemmar träffa anställningsavtal sinsemellan. Om arbetet utförs i förvärvsverksamhet finns inga särregleringar.⁵² I äktenskaps- och sambosituationer anses arbete med anknytning till det gemensamma hushållet ske i parternas gemensamma intresse och inte kunna utgöra ett arbetstagar- och arbetsgivarförhållande. Denna typ av arbete hanteras inom andra normsystem, exempelvis kan arbete på den gemensamma bostaden grunda samäganderätt.⁵³ Om avtal ej har träffats i förväg kan det i vissa fall röra sig om en anställning om det rör sig om sedvanligt arbete med marknadsvärde. Är det tveksamt om en aktivitet innebär arbete i arbetsrättslig mening kan dock en personlig relation mellan parterna vara avgörande för att det inte handlar om arbete.

⁵² Källström, Kent (1994), s. 322.

⁵³ Ibid., s. 322.

3 Familj och anställning

3.1 Inledning

I följande avsnitt ges en redogörelse för familjens ställning i förhållande till arbete. Avsnittet syftar till att besvara uppsatsens första frågeställning. Inledningsvis ges en historisk redogörelse i syfte att ge kontext för hur familjens roll i arbetslivet har förändrats sedan förindustriell tid. Därefter ges en redogörelse för hur familjemedlemsundantaget vuxit fram i svensk anställningskyddslagstiftning. Även andra arbetsrättsliga lagar där familjen har särskild ställning undersöks. Slutligen redogörs för hur undantaget fungerar i förhållande till de internationella konventioner om arbete som Sverige är part till.

3.2 Historisk bakgrund

3.2.1 Familjen som produktionsenhet

Historiskt sett har individen haft en svag rättsställning i förhållande till familjen och släkten.⁵⁴ Innan den industriella revolutionen utgjorde familjen en produktionsenhet, det vill säga att de producerade och konsumerade gemensamt. Arbete och familjeliv utgjorde en enhet, både faktiskt och rättsligt. Därmed var familjerätt och arbetsrätt mer tätt förknippat med varandra.⁵⁵ Hushållet bestod dock inte endast av kärnfamiljen utan även av anförvanter och tjänstefolk som alla lydde under husbonden. För dessa gällde regler i legostadgan, som betraktades som en del av familjerätten.⁵⁶ Den första legostadgan gällde från 1664 och den sista slutade gälla 1926.⁵⁷ Det fanns i legostadgan bland annat en bestämmelse om att barn under 21 år inte fick ta tjänst hos någon annan så länge föräldrarna behövde barnets tjänster.⁵⁸ Förhållandet mellan gifta makar reglerades i 1734 års lag, där det stadgades att en gift kvinna stod under sin makes husbondevälde och att han var målsman för henne. Kvinnor ägnade sig ofta åt att ta hand om hemmet och familjen och behövde mannens samtycke för att åta sig annat arbete.⁵⁹ Först 1921 slutade gifta kvinnor stå under sin mans förmyndarskap.⁶⁰

3.2.2 Från en huvudförsörjare till ”dubbeltjänst”

När industrialiseringen kom till Sverige under andra halvan av 1800-talet flyttade många, inklusive kvinnor, in till städerna för att arbeta. Även på fabriker rådde dock husbondeväldet. En fabriksidkare var skyldig att ”faderligt vaka över arbetarna” och samma villkor om uppsägning och lydnad gällde i

⁵⁴ Inger, Göran (2010), s. 22.

⁵⁵ Calleman, Catharina (2020), s. 9.

⁵⁶ Ibid., s. 10

⁵⁷ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik (2017) s. 18.

⁵⁸ Calleman, Catharina (2020), s. 10.

⁵⁹ Ibid., s. 11.

⁶⁰ Ibid., s. 18.

fabrikerna som för tjänstefolk på gårdarna.⁶¹ För de kvinnor som fortfarande arbetade i jordbruk räknades de flesta som ”medhjälpande familjemedlemmar” och hade vare sig reglerad arbetstid, avtalade arbetsuppgifter eller bestämd lön. De kvinnor som faktiskt var kompanjoner i företaget, räknades i statistiken som ”hustrur utan lön”.⁶²

Under 30-talet rådde en diskussion om huruvida gifta kvinnor över huvudet skulle få lov att förvärvsarbeta. I Sverige var det stor arbetslöshet och en idé var att låta arbetstillfällena fördelas mellan männen, som hade det huvudsakliga försörjningsansvaret för familjen. Begreppet ”dubbeltjänst” användes för att beskriva de familjer som löste försörjningen genom två inkomster. ”Dubbeltjänst” ansågs av många vara onaturligt och de gifta kvinnor som förvärvsarbetade beskylldes för att vara omoraliska och klandervärda eftersom de ”tog” arbete från männen.⁶³ Inom många områden var det praxis att kvinnor sades upp från sin anställning när de blev gravida.⁶⁴ När konjunkturen svängde runt krigsåren 1938–1939 ökade behovet av arbetskraft och barnafödandet minskade, vilket ansågs oroande. En befolkningskommitté tillsattes med anledning av den demografiska kris som rådde och som en del av åtgärds paketet presenterades ett anställningsskydd i samband med barnafödande. Man underströk särskilt att skyddslagstiftningen skulle få abortpreventiv verkan och därmed innebära positiv befolkningspolitisk utveckling. Därutöver sades att förslaget skulle leda till ekonomiska fördelar för arbetsgivaren och att en arbetstagare med lyckligt hemliv skulle prestera bättre på arbetet. Den nya anställningsskyddets räckvidd blev dock relativt begränsad - den gällde bara för arbetsgivare med fler än tre arbetstagare och inte heller för arbetstagare som tillhörde arbetsgivarens familj. Under följande decennier växte systemet för regler för arbete och moderskap fram och på 60-talet fick nyblivna mödrar ett särskilt anställningsskydd, rätt till ledighet, rätt till ersättning som täckte den förlorade arbetsinkomsten samt ett särskilt anställningsskydd. Jenny Julén Votinius har i sin forskning menat att skyddet för nyblivna mödrar fram tills dess inte hade motiverats av något rättviseskäl, utan byggts upp med utilitaristiska argument om de samhällsnyttiga och demografiska fördelarna som ett grundläggande skydd för barnafödandet inom anställningen skulle bära med sig.⁶⁵

3.2.3 Sambeskattning slopas

Under lång tid var skattesatsen knuten till familjen som en enhet och makar sambeskattades. Detta system grundades på den traditionella synen att äktenskapet utgjorde en ekonomisk enhet med speciella särdrag.⁶⁶ Man motiverade familjebeskattningen med att den främjade den rättsliga och ekonomiska

⁶¹ Calleman, Catharina (2020), s. 11

⁶² Ibid., s. 20.

⁶³ Julén Votinius, Jenny (2008), s. 55 f.

⁶⁴ Ibid., s. 55 f.

⁶⁵ Ibid., s. 57 ff.

⁶⁶ Gunnarsson, Åsa (1995), s. 175.

gemenskapen i form av likvärdig levnadsstandard och gemensamt ansvar för försörjningen, som ett äktenskap konstituerade.⁶⁷ Sambeskattningen innebar för gifta makar att inkomsterna delades på två, oavsett om båda eller bara endera hade en inkomst. En konsekvens av detta blev att maken med högre inkomst fick betala lägre skatt, medan den med lägre inkomst fick betala högre skatt. Detta gjorde att det kunde bli olönsamt för båda makar att förvärvsarbeta och att det därför var lönsammare för en av makarna att arbeta i hemmet.⁶⁸ Framåt 70-talet kritiserades sambeskattningen av Familjeskatteberedningen som menade att den innebar en negativ påverkan av arbetsmarknadens framtida behov av ökat arbetskraftsutbud. De gifta hemarbetande kvinnorna ansågs vara en outnyttjad arbetskraftsresurs. Dessutom kritiserades det kollektivistiska synsättet på skatteförmåga vilket inte gick ihop med skatteförmågeprincipen, alltså principen om att var och en ska skattas utifrån sin förmåga.⁶⁹ Vid skattereformen 1971 togs huvudprincipen om sambeskattning för gifta par bort och var och en beskattades individuellt.⁷⁰

3.2.4 Moderna familjeformer växer fram

Den under 1900-talets andra hälfts förändrade synen på äktenskap som samhällsinstitution och förändrade samlevnadsformerna återspeglades i familjelagstiftningen.⁷¹ I ett betänkande från familjesakkunniga 1972 gjordes en genomgång för familjens olika funktioner så som den fostrande funktionen, den reproduktiva funktionen, den ekonomiska funktionen och skyddsfunktionen.⁷² Vad gäller den ekonomiska funktionen beskrev familjesakkunniga hur familjen utgör en enhet för såväl produktion som konsumtion. De noterade dock att familjens funktion som produktionsenhet i modern tid med långtgående industrialisering och specialisering förlorat mer och mer i betydelse. När både mannen och kvinnan förvärvsarbetar ökar möjligheterna att köpa saker utifrån, samtidigt som tiden för egen produktion minskar. I betänkandet förutspåddes att detta skulle leda till konsekvenser för sammanhållningen av familjen. Man trodde att de samhälleliga åtgärderna såsom barnomsorg skulle leda till att upplösning av familjen skulle bli lättare och de vuxna familjemedlemmarna därmed få en ökad frihet att inrätta sina liv efter egna önskemål.⁷³

Från år 1973 kunde makar utan hemmavarande barn under 16 år begära äktenskapsskillnad utan betänketid och utan att behöva uppge skäl.⁷⁴ I 1987 års äktenskapsbalk, som gäller än idag, kom även nya regler om makars egendomsförhållanden. Huvudregeln i ÄktB 1 kap. 3 § är att makar råder över sin

⁶⁷ SOU 1964:25, s 268 ff.

⁶⁸ Gunnarsson, Åsa (1995), s. 178.

⁶⁹ Fi 1969:4, s. 60 ff.

⁷⁰ Prop. 1970:70 samt riksdagens protokoll 1970:25, s. 199.

⁷¹ Inger, Göran (2010), s. 326.

⁷² SOU 1972:41, s. 63.

⁷³ Ibid., s. 69 ff.

⁷⁴ Prop. 1973:32, s. 109.

egendom och svarar för sina skulder, samtidigt som enligt 7 kap. 1 § är makars egendom giftorättsgods i den mån det inte är enskild egendom.

Den moderna synen på familjeformer visade sig också i en kraftig ökning av samboförhållanden. Under början av 1900-talet torde bara några enstaka procent av alla sammanboende par vara ogifta. Ökningen började bli märkbar i slutet av 60-talet, då andelen var 6-7 % och år 1980 uppskattades andelen vara 15 %.⁷⁵ Med anledning av denna förändring infördes 1987 lagen (1987:232) om sambors gemensamma hem samt lagen (1987:813) om homosexuella sambor. Numera gäller sambolagen (2003:376) som är könsneutral. Idag beräknas minst en tredjedel av alla sammanboende par vara sambor och inte gifta.⁷⁶

3.3 Familjemedlemsundantagets framväxt och motiv

3.3.1 Första familjemedlemsundantagen i arbetsrätten

Första gången som familjemedlemmar till arbetsgivaren undantogs i arbetslagstiftning var i lag (1912:206) om arbetarskydd som var den första allmänna arbetsskyddslagstiftningen. Lagen gav arbetsgivare en skyldighet att skydda dess arbetstagare mot olycksfall och ohälsa i arbetet. Att familjemedlemmar till arbetsgivaren undantogs motiverade yrkesfarakommittén med att man ville bevara hemmet och familjelivet från det tvång och intrång som lagens bestämmelser om minderårigas arbete och inspektion annars skulle orsaka. Kommittén hänvisade också till "de känslor av samhörighet och tillgivenhet, som väl i regel råda mellan medlemmar av samma familj och utgöra en ersättning för lagens skyddsföreskrifter".⁷⁷

Några år senare, när även arbetstiden skulle regleras för första gången inom industrin, genom 1919 års lag om arbetstidens begränsning, undantogs familjen. I förarbetena menade man att anledningen till detta undantag var för att det skulle överensstämma med 1912 års arbetarskyddslag.

År 1938 infördes den allmänna rätten till två veckors semester i lag (1938:287) om semester. Även i denna lag undantogs medlemmar av arbetsgivarens familj. I SOU:n motiverade semestersakkunniga detta undantag med att det i de fall som familjemedlemmar utför arbete åt arbetsgivaren inte handlar om någon verklig anställning, utan att förhållandet snarare är det att familjen gemensamt driver ett visst företag eller viss rörelse. De diskuterade att det dock kunde finnas undantag, så som situationer där exempelvis en son är anställd i sin fars företag och kanske till och med omfattas av kollektivavtal och därmed borde varit berättigad semester. Sådana situationer skulle dock inte

⁷⁵ Agell, Anders & Brattström, Margareta (2022), s. 23.

⁷⁶ Ibid., s. 23.

⁷⁷ Betänkande av yrkesfarakommittén avgivet den 9 december 1909, s. 60.

behöva innebära att en social skyddslagstiftning ska gälla för alla som är anställda hos närstående släktingar. De diskuterade vidare att samhällets skydd borde vara nog för att bereda dem tillräcklig vila och rekreation, och att det i vart fall inte är lämpligt att införa tvingande bestämmelser som skulle kunna ge anledning till tvister inför domstol. De hänvisade också till en ILO-konvention om semester (ILO konvention nr 52), vilken Sverige dock ej har ratificerat.⁷⁸ Konventionen accepterar att stater har undantag för alla personer som är anställda i företag i vilka endast arbetsgivarens familjemedlemmar är anställda. De semestersakkunniga menade dock att det inte fanns skäl att införa denna modell av undantaget i Sverige, eftersom det hade gjort att en person som är anställd hos sin far hade omfattats av lagen endast på den grund att en annan person som inte tillhörde familjen, samtidigt var anställd i företaget.⁷⁹

Sedan 1977 gäller dock semesterlagen samtliga arbetstagare, inklusive de som tillhör arbetsgivarens familj. Semesterlagskommittén motiverade detta i förarbetena kort med att semesterlagen, som bärs upp av ett utpräglat skyddsintresse, bör omfatta alla arbetstagare oavsett familjeband.⁸⁰

3.3.2 Familjemedlemsundantaget i LAS

År 1949 infördes en ny arbetarskyddslag, som för första gången inte bara skulle gälla industrin utan även jordbruket. I denna lag tog man bort det generella undantaget för arbetsgivarens familjemedlemmar. Skälet till detta anges i propositionen vara bland annat för att överensstämja med de senaste internationella konventionerna och rekommendationerna där trenden var att familjemedlemmar i största möjliga utsträckning skulle likställas med övriga arbetstagare.⁸¹

När Sverige 1971 fick en provisorisk lag om anställningsskydd (Lag (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare) tog man tillbaka undantaget för arbetsgivarens familjemedlemmar. I förarbetena hänvisades till annan arbetsrättslig lagstiftning med samma undantag och till de speciella förhållanden som föreligger för denna grupp.⁸² När en ny utredning tillsattes 1973, den så kallade Åmanutredningen, med förslag till ny anställningslag, föreslogs till en början att den inte skulle innehålla något undantag för särskilda grupper. Tvärtom sades det att målsättningen var att ha ett för alla arbetstagare, inklusive personer som arbetar åt en familjemedlem, gemensamt anställningsskydd.⁸³ Efter att detta kritiserats av flera remissinstanser, bland annat SAF, AD och Svea Hovrätt, valde man dock att i den nya

⁷⁸ ILO, Ratifications of C052 – Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312197 (hämtad 10 april 2023).

⁷⁹ SOU 1937:49, s. 120

⁸⁰ Prop. 1976/77:90 s. 23.

⁸¹ Prop. 1948:298, s. 84

⁸² Prop. 1971:107, s. 63.

⁸³ SOU 1973:7, s. 134.

anställningsskyddslagen åter igen införa ett undantag för arbetsgivares familj.⁸⁴ Departementschefen motiverade detta med att han ansåg att ”förhållandet mellan arbetsgivaren och dess familjemedlemmar är av så speciell karaktär att deras anställning inte lämpligen bör göras till föremål för lagreglering”.⁸⁵ När 1982 års LAS, som gäller än idag, infördes, följde familjemedlemsundantaget kvar och frågan berördes inte alls i propositionen.⁸⁶

3.3.3 Undantagets vara eller icke vara vid Arbetsvillkorsdirektivets införande

Den 29 juni 2022 infördes några ändringar i LAS till följd av genomförandet av Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet). I direktivet fanns till en början ett förslag på definition på arbetstagare, vilket inte accepterades av medlemsstaterna.⁸⁷ I stället står det i dess artikel 1.2 att direktivet ” (...) gäller för varje arbetstagare i unionen som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande enligt definitionen i lagstiftning, kollektivavtal eller praxis som gäller i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis”.

När direktivet skulle införas i svensk rätt genom förändringar i LAS uppstod diskussion om hur man skulle hantera de grupper som räknas som arbetstagare men är undantagna LAS, bland annat medlemmar i arbetsgivarens familj. Regeringen föreslog att arbetstagare som är att jämställa med företagsledande ställning samt de som tillhör arbetsgivarens familj skulle omfattas av de nya bestämmelserna i LAS. Detta kritiserades av bland annat remissinstanserna Svenskt Näringsliv och Företagarna som ansåg att det skulle innebära väsentligt ökad administration för arbetsgivare om dessa grupper skulle omfattas av de nya bestämmelserna och att man med hänsyn till gruppernas speciella situation starkt kunde ifrågasätta vilka fördelar det skulle innebära. Båda remissinstanser ansåg därtill att om det inte ansågs möjligt att behålla undantaget i LAS, skulle det övervägas att helt undanta dessa grupper från det svenska arbetstagarbegreppet och låta sådana avtal helt regleras av sedvanliga avtalsrättsliga regler eller särskild lagstiftning.⁸⁸ Regeringen konstaterade i förarbetena till lagändringen att direktivet inte lämnat något utrymme för att undanta dessa grupper. LAS justerades därmed så de i 1 § 2 st undantagna grupperna omfattas av de lagrum som grundar sig i direktivet.⁸⁹

⁸⁴ Prop. 1973:129, s. 194.

⁸⁵ Prop. 1973:129, s. 195.

⁸⁶ Prop. 1981/82:71, s. 112.

⁸⁷ Nyström, Birgitta (2021), s. 413.

⁸⁸ Svenskt Näringslivs remissvar på Ds 2020:14 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, Dnr A2020/1307/ARM, s. 4 f. samt Företagarnas remissvar, Dnr A2020/01307/ARM, s. 2 f.

⁸⁹ Prop. 2021/22:151, s. 44 f.

3.4 Familjens särskilda ställning i andra arbetsrättsliga lagar

3.4.1 Förbud mot stridsåtgärder i 41 b § MBL

I 41 b § lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) finns en bestämmelse som förbjuder arbetstagare från att vidta eller delta i stridsåtgärder som har till ändamål att sluta kollektivavtal, som drivs som enmansföretag (ett företag utan arbetstagare) eller familjeföretag (företag där endast företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare). Det är även förbjudet att genomföra s.k. sympatiåtgärder, alltså stridsåtgärder som har till ändamål att stödja någon som vill träffa kollektivavtal med sådant företag. Förbudet omfattar dock inte nyanställningsblockad, alltså en uppmaning till medlemmar att inte ta anställning hos företaget.⁹⁰ Förbudet i sig är en inskränkning av den i 2 kap. 14 § regeringsformen (1974:152) grundlagsfästa rätten att vidta fackliga stridsåtgärder.

En motsvarande bestämmelse fanns redan 1938 i huvudavtalet mellan SAF och LO. Bestämmelsen var så pass kontroversiell att flera förbund inom LO valde att inte anta avtalet.⁹¹ Sedan dess har bestämmelsen fortsatt varit omstridd och har sedan 1994 införts i lag och tagits bort beroende på politisk majoritet. I dess nuvarande utformning har den gällt sedan år 2000.⁹²

Vid införandet 1994 hänvisade man till att enmans- och familjeföretag som träffat kollektivavtal i stor utsträckning automatiskt blir skyddade från stridsåtgärder till följd av fredsplikten i avtalen. De företag som inte slutit kollektivavtal kan dock bli utsatta för stridsåtgärder från arbetstagarorganisationer som vill träffa kollektivavtal med företaget samt, därefter kännbara sympatiåtgärder som andra vidtar till stöd för organisationers krav på kollektivavtal. Arbetsrättskommittén menade att det inte är rimligt att en arbetstagarorganisation får anordna stridsåtgärder mot ett familjeföretag, med de eventuella allvarliga skador som kan uppkomma till följd av det, när syftet är att uppnå ett kollektivavtal som i praktiken inte skulle reglera arbetsvillkoren för någon utanför företagarens familj. De ansåg vidare att företagare har rätt att utan inblandning från arbetstagarorganisationer, få bestämma vilka inbördes relationer och förhållanden som ska råda mellan de familjemedlemmar som arbetar i företaget.⁹³

När Socialdemokraterna kom till makten i slutet av 1994 upphävdes förbudet i 41 b § MBL med verkan från 1 juni 1995. I förarbetena till lagändringen anfördes att för att en inskränkning i den grundlagsfästa rätten att vidta fackliga stridsåtgärder ska vara försvarlig, ska den vara ägnad att råda bot på

⁹⁰ Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören (2022), s. 68 f.

⁹¹ Ibid., s. 68.

⁹² Ibid., s. 68.

⁹³ Prop. 1993/1994:67, s. 55 ff.

allvarliga problem eller brott mot viktiga principer. Några sådana allvarliga problem menade arbetsmarknadsdepartementet inte existerade. Det hänvisades även till att sådant förbud redan fanns i huvudavtalet mellan SAF och LO, som täckte största delen av arbetsmarknaden. Det tillades att de fall där stridsåtgärder mot familjeföretag förekommit handlat om att förmå företag som vanligtvis brukar ha anställda, men kanske inte hade det för tillfället, att teckna kollektivavtal. I sådana fall menade man att det ligger i de arbetstagarernas intresse att skyddas av kollektivavtalets bestämmelser.⁹⁴ I betänkandet inför ändringen 2000 diskuterades det eventuella förbudet och flera politiska partier hade i riksdagen lämnat motioner om att återinföra det efter att det tagits bort 1995. Arbetsmarknadsutskottet ansåg att det inte var rimligt att en arbetstagarorganisation skulle få anordna stridsåtgärder mot ett företag när syftet är att uppnå ett kollektivavtal som i praktiken inte direkt kommer reglera arbetsvillkoren för någon, och vid tillfällen då åtgärden riktas mot ett familjeföretag skulle avtalet inte reglera arbetsvillkoren för någon utanför företagarens familj. I övrigt hänvisade utskottet till förarbetena inför 1994 års lag och menade att familjeföretagare skulle ha rätt att, utan inblandning från andra, bestämmas vilka inbördes relationer och förhållanden som ska råda mellan de familjemedlemmar som arbetar i företaget.⁹⁵

3.4.2 Arbetstids- och arbetsmiljölagen

Även avseende arbetstid finns det särskilda bestämmelser för företag som inte har några andra anställda än familjemedlemmar. Det stadgas i 2 § arbetstidsförordningen (1982:901) att i sådana verksamhet får inspektion av uppfyllandet av lagen endast göras på begäran av arbetsgivare eller arbetstagar som berörs, eller om det finns särskilda skäl för sådan tillsyn.

Därtill innehåller även arbetsmiljölagen (1977:1166) en särskild reglering för familjeföretag i 3 kap. 5 § 2 st. Denna bestämmelse tar dock sikte på företag som bedrivs gemensamt av familjemedlemmar snarare än på företag där familjemedlemmar endast är anställda. Det stadgas i bestämmelsen att i verksamhet i ensamföretag ska lagen inte tillämpas, förutom för vissa specifika delar.⁹⁶ Om verksamheten endast bedrivs gemensamt av medlemmar i samma familj utan anställda, behandlas dessa som ensamföretagare.

Bestämmelsen i den nu gällande arbetsmiljölagen skiljer sig därmed från dess föregångare, arbetarskyddslagen, som undantog alla anställda familjemedlemmar från stora delar av lagen. Eftersom den nuvarande arbetsmiljölagen endast undantar familj som bedriver verksamheten gemensamt, tillämpas arbetsmiljölagen fullt ut på de familjemedlemmar som har ett verkligt anställningsförhållande med arbetsgivaren. Det understryks dock i lagens förarbeten

⁹⁴ Prop. 1994/95:76, s. 19.

⁹⁵ Bet. 1999/2000:AU5, s. 32 ff.

⁹⁶ För ensam- och familjeföretag ska endast det som lagen föreskrivet i fråga om tekniska anordning och ämne som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, samt beträffande gemensamt arbetsställe, tillämpas.

att samhörigheten mellan familjemedlemmar innebär att man kan anta att arbetet ofta bedrivs för gemensam räkning och därmed blir undantaget i andra stycket tillämpligt.⁹⁷

3.5 Internationella konventioner

Sverige har antagit ett flertal internationella konventioner som berör frågan om anställningsskydd för medlemmar av arbetsgivarens familj.

3.5.1 ILO

International Labour Organization (ILO) bildades 1919 för att främja utvecklingen av fackliga organisationer och fackliga förhandlingar och har antagit ett stort antal konventioner som rör förhållandena på arbetsmarknaden. ILO är sedan 1964 ett självständigt organ inom FN.⁹⁸ Dess konventioner är inte direkt tillämpliga i tvister mellan enskilda på arbetsmarknaden, utan har störst betydelse i lagstiftningssammanhang.⁹⁹ Länder som har antagit konventioner blir regelbundet kontrollerade av ILO så att konventionen följs. Någon särskild påföljd för den som inte följer konventionen finns dock inte.¹⁰⁰

ILO:s konvention nr 158 handlar om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Artikel 4 stadgar att arbetstagare inte får sägas upp annat än om det finns giltigt skäl för uppsägning som beror på arbetstagarens duglighet eller uppförande, eller som har sin grund i hänsynen till verksamhetens gång. Konventionen ska enligt artikel 2 punkten 1 gälla på alla arbetsmarknadens områden och på alla arbetstagare. Medlemsländerna får dock enligt artikel 2 punkten 4, i den mån det är nödvändigt, undanta kategorier av arbetstagare vilkas anställningsförhållanden och anställningsvillkor regleras på särskilda sätt som totalt sett erbjuder ett skydd som är minst likvärdigt det skydd som ges i konventionen. Därutöver får medlemsstater enligt artikel 2 punkten 5 undanta andra begränsade kategorier av arbetstagare beträffande vilka särskilda problem av väsentlig art uppkommer med hänsyn till de berörda arbetstagarnas särskilda anställningsförhållanden eller storleken eller arten av det företag där de är anställda. Sverige ratificerade konventionen 1983.¹⁰¹ Vid ratificeringen av konventionen påtalade Sverige de grupper av arbetstagare som undantas i 1 § LAS. De motiverar undantaget för arbetsgivarens familjemedlemmar med att det faller in antingen under artikel 2 punkten 4 eller artikel 2 punkten 5 och att kraven i artikeln får anse tillgodosedda.¹⁰²

En förutsättning för att ha undantag enligt artikel 2 är att medlemsstater rapporterar till organisationen vilka undantag som gjorts och orsaken till detta. I

⁹⁷ Prop. 1976/77:149, s. 197 f.

⁹⁸ Seth, Torsten, (2009), s. 20.

⁹⁹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019) s. 64.

¹⁰⁰ Seth, Torsten (2009), s. 23.

¹⁰¹ Prop. 1982/83:124, s. 8; SÖ 1983:38, s. 1

¹⁰² Prop. 1982/83:124, s. 5.

regeringens rapport till ILO för åren 1986–1988 uppgav arbetsmarknadsdepartementet att de kategorier av arbetstagare som vad undantagna LAS inte stod helt utan anställningsskydd. De pekade i stället på de regler som finns i diskrimineringslagen, lag om föräldraledighet och i studieledighetslagen. Dessutom tillade regeringen att det fanns ett skydd i enligt rättspraxis, där det slagits fast att uppsägningsrätten inte fick användas för syften som stred mot lag och god sed.^{103 104} Även i rapporten för åren 1989–1993 gjordes en relativt utförlig redogörelse för rättspraxis och anställningsförhållanden för arbetstagare i företagsledande ställning, men ingen motsvarande för arbetsgivares familjemedlemmar. Däremot hänvisades det åter igen till principen om god sed på arbetsmarknaden och arbetsmarknadsdepartementet menade att dessa grupper därmed hade ett visst uppsägningskydd.¹⁰⁵

3.5.2 Europeiska sociala stadgan

Den europeiska sociala stadgan trädde i kraft 1965 och är en internationell överenskommelse som utarbetades inom Europarådet. Den ursprungliga stadgan hade 19 artiklar med bestämmelser om arbetsmarknadspolitik, arbetsvillkor, arbetarskydd och andra sociala trygghetsanordningar. Syftet med stadgan var att garantera sociala rättigheter och höja levnadsstandarden. Stadgan öppnades för undertecknande i Turin 1961 och Sverige ratificerade stadgan 1962.¹⁰⁶ På 90-talet diskuterades den sociala stadgan på nytt och en reformkommitté tillsattes för att se över stadgan, vilket resulterade i att en reviderad stadga presenterades 1996.

Den reviderade sociala stadgan innehöll tolv nya artiklar, varav en, artikel 24, stadgar i a) alla arbetstgares rätt att inte bli uppsagda utan giltigt skäl och i b) i de fall där arbetstagare blivit uppsagda utan giltiga skäl, rätten till ekonomisk ersättning eller annan gottgörelse. Artikeln har sin grund i ILO-konventionen nr 158 om uppsägning.¹⁰⁷ Vidare har artikeln kompletterats med artikel 30 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan) som även den fastställer att varje arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund. Enligt förklaringen avseende artikeln är den direkt inspirerad av artikel 24 i sociala stadgan, vilket innebär att medlemsländerna ska ta hänsyn till skyddet i artikel 24 i sociala stadgan vid implementering av EU-rätt.¹⁰⁸ Artikel 24 i sociala stadgan kan ses som en del av arbetet mot en europeisk

¹⁰³ Den svenska regeringens rapport till ILO angående konventionen nr 158 för åren 1986–88, s. 4 och 9, refererad i Calleman, Om familjebandet i arbetsrätten, s. 341.

¹⁰⁴ För mer om förbudet mot arbetsledning i strid mot god sed på arbetsmarknaden, se kapitel 5.3.5.

¹⁰⁵ Den svenska regeringens rapport till ILO angående konventionen nr 158 för åren 1989–1993, s. 2 f., refererad i Calleman, Om familjebandet i arbetsrätten, s. 341.

¹⁰⁶ Prop 1997/98:82, s. 13.

¹⁰⁷ Schmitt, Mélanie (2017), s. 415.

¹⁰⁸ Förklaringarna avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna (2007/C 303/02), förklaring till artikel 30; jmf Schmitt, Mélanie (2017), s. 418.

samsyn på rätten till anställningsskydd, eftersom den innebär att all nationell lagstiftning och rättsutövande måste ske i enlighet med artikeln.¹⁰⁹

Vid Sveriges ratifikation av den reviderade stadgan valdes emellertid att inte ratificera artikel 24. Artikeln kan endast ratificeras om den godkänns i sin helhet, vilket innebär att det både ska finnas skydd mot uppsägning utan saklig grund och rätt till kompensation om sådan uppsägning sker.¹¹⁰ I förarbetena diskuterades detta och det ansågs att Sverige uppfyller kravet på skydd mot uppsägning utan saklig grund genom reglerna i 7 § LAS. Stadgan kräver dock att alla arbetstagare omfattas av skyddet, förutom vissa i tillägget angivna undantag, exempelvis avseende tidsbegränsade anställningar. De undantagna grupperna enligt 1 § LAS skiljer sig dock från de undantag som stadgan tillåter. I propositionen diskuterades om det kan hävdas att dessa grupper inte kan anses stå helt utan uppsägningskydd, eftersom en uppsägning som strider mot "lag och goda seder" inte är rättsenlig enligt AD:s praxis. Det framfördes emellertid att det är tveksamt om detta skulle vara tillräckligt för att uppfylla stadgans krav. Eftersom den svenska utgångspunkten för ratificering av de olika artiklarna var att det skulle ske utifrån svensk rätt och lagändringar skulle krävas för att uppfylla kraven i artikeln, valdes att inte ratificera den.¹¹¹

¹⁰⁹ Schmitt, Mélanie (2017), s. 434.

¹¹⁰ Prop. 1997/98:82, s. 30.

¹¹¹ Ibid., s. 31.

4 Personkretsen i familjemedlemsundantaget

4.1 Inledning

Arbetsrätten har ett självständigt familjebegrepp i förhållande till andra rättsområden. Därför är det viktigt att reda ut vem som räknas till den grupp som familjemedlemsundantaget ska tillämpas på. Detta avsnitt avser alltså utreda vilka som tillhör den avsedda personkretsen och besvara uppsatsens andra frågeställning. Inledningsvis utreds vem som bedöms vara arbetsgivare i fall där detta kan vara oklart. Därefter utreds vilka relationer AD har bedömt utgöra sådana familjemedlemmar som undantaget avser.

4.2 Vem är arbetsgivare i relation till familjemedlemsundantaget?

I det aktuella lagrummet specificeras inte vem som ska räknas som arbetsgivare i relation till eventuella familjemedlemmar när undantaget tillämpas. Inte heller i förarbetena till lagen eller till undantagets föregångare hittas någon definition. Framför allt i de fall där verksamheten drivs i bolagsform kan det uppstå oklarheter i vem som är att räkna som arbetsgivare. AD har i två fall behandlat frågan enligt nedan.

I målet AD 1979 nr 145 prövade domstolen om en person som äger 40 procent av aktierna i ett företag skulle vara att betrakta som arbetsgivare. AD började med att beröra den associationsrättsliga formen. Domstolen klargjorde att det speciella, personligt präglade, förhållande som råder mellan familjemedlemmar kan göra sig gällande oberoende av vilken form företagets ägare valt att utnyttja för verksamhetens bedrivande. Att en verksamhet drivs i bolagsform kan därför inte utesluta att familjemedlemsundantaget kan vara tillämpligt. Däremot krävs det vid sådana fall där verksamheten bedrivs i bolagsform med flera personer i delägarställning att den person till vilken arbetstagaren har familjeanknytning själv är aktiv i företaget och på grund av sin delägarställning har ett väsentligt inflytande över verksamheten för att räknas som arbetsgivare. I fallet tog AD upp omständigheter såsom att personen i fråga var, i förening med en annan person, bolagets firmatecknare, att han tagit på sig borgensansvar för bolagets skulder och att det i bolagsordningen fanns bestämmelser om han och hans kollegas kompanjonsbestämmelser. Den faktiska skötseln var alltså delad mellan personen och hans kollega och därför menade AD att han intagit sådan ställning i bolaget att han kunde betraktas som arbetsgivare vid tillämpning av familjemedlemsundantaget.

En liknande bedömning gjordes i AD 1993 nr 57, som rörde en arbetstagare vars far var en av två delägare samt försäljningschef i bolaget där hon arbetade. I frågan om fadern var att anse som arbetsgivare vid tillämpning av 1 § 2 st LAS vägdes in omständigheter som att den faktiska skötseln var delad

mellan bolagsmännen, att firman tecknades av bolagsmännen var för sig och att han var chef för driftstället och dess personal. Fadern ansågs ha väsentligt inflytande över bolagets verksamhet, och den omständighet att han för egen del uppfattade som att han i praktiken har reellt och avgörande inflytande i bolagets verksamhet saknade betydelse.

Sammanfattningsvis kan sägas att i de fall där verksamheten drivs i bolagsform, görs en helhetsbedömning av olika omständigheter. Omständigheterna kan vara både av associationsrättslig art, så som frågor om ägande, firmateckning och borgenansvar, så som av mer praktisk art så som hur den dagliga driften ser ut.

4.3 Vem räknas som familjemedlem i förhållande till familjemedlemsundantaget?

Familjemedlemsundantaget i nu gällande LAS har förts över oförändrat från motsvarande äldre lag. I förarbetena till den äldre lagstiftningen hänvisade departementschefen till annan arbetsrättslig lagstiftning, särskilt arbetstidslagen, och konstaterade att begreppet fått en tämligen vidsträckt tolkning. Han sammanfattade undantaget till att innefatta ”såväl make och anförvanter i rätt upp- och nedstigande led som avlägsnare släktingar – inklusive fosterbarn och myndlingar – som lever i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhör hans hushåll”.¹¹²

Inom arbetsrätten tillämpas alltså ett eget familjebegrepp som skiljer sig från andra rättsområden där familj nämns. Som ett exempel på annat rättsområde med eget familjebegrepp kan nämnas migrationsrätt. Familjemedlem till EES-medborgare definieras i 3 a kap. 2 § utlänningslagen (2005:716) som make eller sambo, släkting i rakt ned- eller uppstigande led till EES-medborgaren eller dennes make eller sambo som är under 21 år eller beroende av någon av dem för sin försörjning, eller annan familjemedlem som är beroende av EES-medborgaren för sin försörjning eller ingår i dennes hushåll. Vidare räknas i 36 kap. 3 § rättegångsbalken (1942:740) “den som med part är gift eller är i rätt upp- eller nedstigande släktskap eller svågerlag eller är syskon eller är i det svågerlag, att den ene är eller varit gift med den andres syskon, eller som på liknande sätt är parten närstående” till den krets som ej behöver vittna i ett mål. Liknande formulering återfinns i 10 kap. 4 § ärvdabalken (1958:637) om vem som kan vara ett testamentsvittne.

I och med samhällsutvecklingen har definitionen av familj förändrats och fler gråzoner dykt upp, vilket inneburit att även familjebegreppet kopplat till 1 § LAS utvecklats.

4.3.1 Syskon och barn

¹¹² Prop. 1973:129, s. 230

I fallet AD 1975 nr 42 prövades om en bror till arbetsgivaren omfattades av familjemedlemsundantaget. Den anställde brodern, som varit föreståndare för en optikaffär, blev uppsagd av bolaget som hans bror ägde. Arbetsgivaren menade att de levde tillsammans i en storfamilj enligt irakisk sedvänja. AD gjorde bedömningen att eftersom den anställde brodern hade eget hushåll gjorde att familjebandet inte skulle ha någon betydelse och anställnings-skyddslagen var därför tillämplig.

I AD 1979 nr 145 hade ett antal personer blivit uppsagda på en verkstad och arbetsgivarens styvson som bodde hos arbetsgivaren hade blivit undantagen turordningsreglerna med hänvisning till familjemedlemsundantaget. Fackförbundet som representerade två anställda som blivit uppsagda menade att arbetsgivaren hade brutit mot turordningsreglerna eftersom familjemedlemsundantaget endast var tillämpligt vid biologiskt släktskap eller ett rättsligt förhållande så som adoption eller förmyndarskap. I domskälen konstaterade AD till att börja med att det i lagens förarbeten framgår att undantaget ska ges en tämligen vidsträckt tolkning. Till arbetsgivarens familj har hänförts såväl make och anförvanter i rätt uppstigande och nedstigande led som avlägsnare släktingar, inklusive fosterbarn och myndlingar, om de lever i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhör hans hushåll. AD fann inte att lagtexten gav stöd för någon avgränsning till biologiska eller rättsliga förhållanden så som fackförbundet menade. I stället menade AD att det kan finnas starka skäl för att familjemedlemsundantaget skulle omfatta styvbarn precis som fosterbarn, som nämns i förarbetena. Det lyftes även fram att avlägsnare släktingar och fosterbarn i praxis betraktas som medlem av arbetsgivarens familj under förutsättning att personen lever tillsammans med arbetsgivaren eller tillhör dennes hushåll. Eftersom styvsonen bodde tillsammans med arbetsgivaren fann domstolen att han skulle betraktas som familjemedlem i anställningsskyddslagens mening och därmed undantas LAS.

I målet AD 1982 nr 135 var en son till den verkställande direktören anställd i ett åkeri. När bolaget behövde säga upp två anställda på grund av arbetsbrist uppkom tvist huruvida sonen, som blev anställd senare än de uppsagda arbetstagarna, skulle omfattas av LAS och dess turordningsregler. I detta fall hade sonen eget hushåll. Den huvudsakliga frågan var hur definitionen i motiven: "make och anförvanter i rätt upp- och nedstigande led och avlägsnare släktingar - inklusive fosterbarn och myndlingar - som lever i gemensamt bo med arbetsgivaren och tillhör hans hushåll" skulle förstås. Arbetstagarparten menade att det skulle förstås som två rekvisit, alltså att det dels ska vara en anhörig, dels leva tillsammans med arbetsgivaren. I domskälen förtydligade AD att definitionen ska förstås som att make och släktingar i rätt upp- och nedstigande led alltid ska räknas som familjemedlemmar medan krav på sammanboende och gemensamt hushåll uppställs för avlägsnare släktingar. En make eller ett barn räknas alltså redan i den egenskapen till den personkrets som ska undantas lagen och således räknades sonen även i detta fall till den kretsen.

4.3.2 Sambos

Huruvida sambos skulle ingå i familjebegreppet i LAS diskuterades i ett betänkande från 1993, när en arbetsrättskommitté föreslog att göra om LAS. I betänkandet konstaterades att gällande sambor är läget oklart, men att samboförhållanden numera är så erkända inom såväl familjerätten som i samhället i övrigt att de skulle innefattas i det arbetsrättsliga familjebegreppet. Det tillades även att såväl olikkönade som samkönade sambopar skulle räknas till kretsen.¹¹³ Betänkandet ledde inte till någon ändring av LAS, däremot har personkretsen i praxis utvecklats till att innefatta även sambos.

I rättsfallet AD 1996 nr 139 hade en anställd som levt i samboskap med arbetsgivaren blivit avskedad från sitt arbete inom en taxirörelse. Paret hade levt i ett samboförhållande och hade ett gemensamt barn. En månad efter att förhållandet upphört avskedades mannen. Arbetsgivaren, en kvinna, menade i första hand att anställningsskyddslagen inte var tillämplig då parterna var sambor. I andra hand anförde hon flera skäl till varför avskedandet hade varit sakligt om anställningsskyddslagen skulle gälla, bland annat att mannen hade misshandlat henne. AD fastställde tingsrättens dom, som i domskälen gick igenom de motiv som låg bakom familjemedlemsundantaget. Tingsrätten refererade till förarbetena till lagen och fann där tre argument som de lade till grund för att familjemedlemsundantaget i LAS även skulle omfatta personer som levde under äktenskapsliknande förhållanden, i vart fall om de hade barn tillsammans. Argumenten som lades fram var följande:

- (1) Att förhållandet mellan arbetsgivaren och dess familjemedlemmar ansetts vara av så speciell karaktär att deras anställning inte lämpligen borde göras till föremål för lagreglering;
- (2) att undantaget skulle ges en tämligen vidsträckt tolkning;
- (3) och att det i förarbetena hänvisades till annan arbetsrättslig lagstiftning, så som arbetstidslagen och dess förarbeten, där det särskilt stadgades att person, med vilken arbetsgivaren lever tillsammans, under vissa förutsättningar kunde jämföras med make. Det hänvisades även kommunalskattelagen där det stadgades att bestämmelser som omfattade makar även skulle omfatta de som, utan att vara gifta, lever tillsammans och gemensamt har eller haft barn.

Utifrån dessa argument menade tingsrätten att det var ställt utom allt tvivel att undantaget även skulle omfatta de som lever tillsammans under äktenskapsliknande förhållanden, i vart fall om de hade barn.

I AD 2000 nr 97 hade en kvinna påbörjat en anställning i sin sambos företag som köttförsäljare ett knappt år efter att de flyttat ihop. Efter att hon

¹¹³ SOU 1993:32, s. 254.

polisanmält mannen för olaga hot och misshandel sades hon upp från anställningen och paret flyttade sedan isär samma månad. I domstolen anförde hon att hon sagts upp utan grund, medan mannen menade att familjemedlemsundantaget var tillämpligt. Paret hade bott tillsammans i cirka ett och ett halvt år och hade inga gemensamma barn. AD framhöll i sina domskäl att innebörden av undantaget för familjemedlemmar måste bestämmas med hänsyn till samhällsutvecklingen och menar att det numera är mycket vanligt att män och kvinnor, utan att vara gifta, bor tillsammans under äktenskapsliknande förhållanden, med eller utan barn. AD pekade på nyare lagstiftning som avspeglar detta, exempelvis sambolagen (1987:232) och att det i motiven till 41b § MBL (som redogörs för nedan) uttalades att utvecklingen hade nått dithän att sambor utan vidare borde vara att jämföra med make, oavsett om de tidigare varit gifta med varandra eller hade gemensamma barn. Domstolen menade därtill att de skäl som legat bakom undantagsbestämmelsen i LAS i fråga om en make till arbetsgivaren, gör sig gällande med samma styrka i fråga om en arbetstagare som sammanbor med arbetsgivaren under äktenskapsliknande förhållanden. Vid bedömandet av om ett samboförhållande ska anses vara äktenskapsliknande gjorde AD en analogi till förarbetena i sambolagen där förhållandets varaktighet tillmäts stor betydelse, och menade att det i detta fall har rört sig om ett sådant förhållande där anställningsskyddslagens undantagsbestämmelse var tillämplig.

4.3.3 Skilsmässa och separation

I AD 1992 nr 84 tog AD ställning till huruvida LAS ska vara tillämplig på en arbetstagare som tidigare varit gift med arbetsgivaren men vid tillfället för uppsägningen legat i skilsmässa och inte längre varit sammanboende. I målet hade en kvinna arbetat i ett bolag som hennes make ägde och drev och arbetat växelvis i Stockholm och Sundsvall. Efter att makarna ansökt om äktenskapskillnad sade maken upp kvinnan med en uppsägningstid på fem månader. Tvisten handlar främst om frågan om kvinnan hade rätt till lön under uppsägningstiden, och för att besvara detta behövde domstolen ta ställning till om LAS var tillämplig på anställningsförhållandet. Kvinnan själv menar att eftersom de inte längre sammanbodde, att ansökan om äktenskapskillnad lämnats in till domstol och att de var ekonomiskt självständiga i förhållande till varandra skulle innebära att familjemedlemsundantaget inte var tillämpligt. AD hänvisade i domskälen till förarbetena i den äldre anställningsskyddslagen där det står att familjemedlemmar innebär make och anförvanter i rätt upp- och nedstigande led oberoende av om de levde i gemensamt bo. Dessutom uttalade domstolen att det knappast kan vara meningen att till exempel frågan om det föreligger saklig grund för uppsägning ska prövas i en rättegång mellan makar vilkas äktenskap står inför en upplösning - just på grund av den speciella karaktären hos förhållandet mellan familjemedlemmar. AD kom fram till att kvinnan räknades in i familjemedlemsundantaget.

I ett relativt nyligen avgjort fall, AD 2020 nr 15 utvecklade AD resonemanget kring arbetstagare som varit gift med arbetsgivaren. I målet hade en kvinna

varit anställd på ett företag som hennes före detta make ägde och drev. Under huvuddelen av hennes anställningstid hade det varit gifta, men de skilde sig i januari 2018. Tio månader senare blev hon uppsagd med hänvisning till arbetsbrist. Domstolen menade att en uppenbar funktion med undantaget är att den gör det möjligt för arbetsgivaren att säga upp familjemedlemmar utan krav på saklig grund, exempelvis om det uppkommer konflikter inom familjen och att ett accepterat ändamål med undantaget därför får anses vara att konflikter inom den nära familjen inte ska behöva spilla över på arbetsplatsen eller verksamheten. Därefter gjorde domstolen två antaganden. Deras första antagande var att skilsmässor inte sällan leder till personliga motsättningar som kan äventyra ett fungerande samarbete på de, oftast mindre, arbetsplatser som omfattas av familjemedlemsundantaget. Nästa antagande var att en dom på äktenskapsskillnad ofta är långt ifrån en slutpunkt i den process det innebär när makar går skilda vägar; familjerelaterade konflikter om exempelvis bodelning, underhållsbidrag och vårdnad eller umgänge med barn kan aktualiseras långt därefter. AD menade att detta starkt talar mot att familjemedlemsundantaget för makar tidsmässigt skulle upphöra direkt när en dom på äktenskapsskillnad vunnit laga kraft - dessutom hade en sådan tolkning medfört att arbetsgivaren direkt vid skilsmässan skulle behöva ta ställning till om det finns eller riskerar att uppkomma skäl att avsluta makens anställning. Mot denna bakgrund framhöll AD att familjemedlemsundantaget inte nödvändigtvis upphör när en dom på äktenskapsskillnad vinner laga kraft, utan en uppsägning av en tidigare make som sker därefter kan omfattas av undantaget om uppsägningen sker i anslutning till eller annars direkt med anledning av att arbetstagaren upphör att tillhöra arbetsgivarens familj.

I ett ovan refererat rättsfall, AD 1996 nr 139 angående samboskap berörde AD även frågan om ett samboförhållande som tagit slut. I domskälen framhölls att det faktum att samboförhållandet i fallet upphörde en viss dag inte behöver betyda att anställningsskyddslagen automatiskt blivit tillämplig från den dagen. I det aktuella fallet hade arbetsgivaren dessutom klargjort för arbetstagaren att hon ville att anställningen skulle upphöra kort tid efter att hon flyttat ut från den gemensamma bostaden. AD såg därför inte någon omständighet som skulle kunna ha föranlett att anställningen övergått från att ha varit undantagen anställningsskyddslagen till att omfattas av dess bestämmelser. Även i samboförhållanden gäller alltså familjemedlemsundantaget ett tag efter att ett samboförhållande tagit slut, om inte någon faktisk omständighet pekar på något annat.

5 Anställningsskydd med och utan LAS

5.1 Inledning

Detta avsnitt syftar till att utreda vilket anställningsskydd som gäller för arbetsgivares familjemedlemmar som är undantagna LAS, och därmed besvara uppsatsens tredje frågeställning. För att utreda detta är det nödvändigt att först undersöka vilket skydd som vanligtvis säkerställs genom LAS och familjemedlemmarna går miste om. Därefter utreds hur anställningsförhållandet för arbetsgivarens familjemedlemmar regleras.

5.2 Anställningsskyddet i LAS

Arbetsstagares behov av trygghet i anställning är allmänt erkänd i både nationell och internationell rätt.¹¹⁴ I Sverige kodifieras detta i lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS. Innan LAS införande hade arbetsgivare i princip rätt att säga upp anställningsavtal fritt. LAS har sedan den infördes reviderats flera gånger, men huvuddragen består.¹¹⁵ I avsnittet redogörs översiktligt för huvuddragen av anställningsskyddet, med fokus på regler om uppsägning av anställning.

Arbetsrättslig lagstiftning är i regel ensidigt tvingande, vilket innebär att endast avtal till fördel för arbetstagaren är tillåtna.¹¹⁶ I LAS framgår detta i 2 a §.

5.2.1 Krav på sakliga skäl vid uppsägning

I 7 § LAS stadgas att uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Paragrafen ändrades i oktober 2022 genom att begreppet saklig grund ersattes av begreppet sakliga skäl. Däremot framgår det i förarbetena till lagändringen att bedömningen av sakliga skäl ska ske från lagförarbeten, rättspraxis från AD och andra rättskällor. Detta medför att begreppsändringen i praktiken inte inneburit någon ändring av gällande rätt i fråga om helhetsbedömning och att tidigare praxis avseende begreppet saklig grund fortsatt ska gälla.¹¹⁷

Bedömningen av sakliga skäl ser olika ut beroende på om uppsägningen hänför sig till arbetsbrist eller personliga skäl, men gemensamt för båda är att det görs en rudimentär saklighetsbedömning där det ställs upp krav på arbetsgivaren för att uppsägningen ska vara tillåten. För det första har arbetsgivaren en *skyldighet att uppge skälen till uppsägningen*, som dessutom måste vara *acceptabla*. Utgångspunkten för acceptabla skäl är att varje skäl som har relevans för anställningsförhållandet kan vara acceptabelt. Däremot krävs det

¹¹⁴ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 136.

¹¹⁵ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik (2017), s. 180.

¹¹⁶ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019) s. 174.

¹¹⁷ Prop. 2021/22:176, s. 446 f.

att uppsägningskälén är *reella*, vilket arbetsgivaren normalt har bevisbördan för.¹¹⁸

Begreppet *arbetsbrist* har i AD:s praxis getts en vid definition och omfattar inte bara situationer med en konkret brist på arbetsuppgifter, utan samtliga fall där uppsägning från arbetsgivarens sida grundar sig på något annat än förhållanden som är hänförliga till arbetstagaren personligen. Begreppet omfattar alltså exempelvis sådant som att arbetsgivaren inte anser det befogat att bedriva visst arbete eller att arbetsgivaren annars av ekonomiska, organisatoriska eller liknande skäl anser det nödvändigt att säga upp en eller flera arbetstagare.¹¹⁹

Utöver den rudimentära saklighetsprövningen gör domstolen vanligtvis även en *väsentlighetsbedömning*. Med väsentlighetsbedömning innebär en intresseavvägning där arbetsgivarens intresse av att upplösa anställningen vägs mot arbetstagarens intresse att ha kvar sin anställning.¹²⁰ Oavsett grund för uppsägningen har arbetsgivaren därutöver en skyldighet att överväga alla skäligena möjligheter att genomföra förändringar utan att säga upp arbetstagare. Denna princip finns uttryckt i 7 § 2 st LAS. Kravet är inte begränsat till att bereda annat arbete, utan omfattar även andra typer av åtgärder som visar omsorg om den uppsägningshotade anställde, såsom arbetsanpassning och upplärning.¹²¹

5.2.2 Turordning vid uppsägning

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist görs som huvudregel inte någon prövning av de företagsekonomiska skälen till uppsägningar. Därför ligger kärnan i anställningsskyddet vid arbetsbristuppsägningar i de turordningsregler som stadgas i 22 § LAS som innebär att arbetsgivaren inte fritt får bestämma vilka som ska sägas upp.¹²² 22 § 4 st stadgar att turordningen bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Det innebär en "sist in, först ut"-princip där arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid inom samma turordningskrets. Turordningskretsarna grundar sig enligt 22 § 3 st i olika driftsenheter, vilka som utgångspunkt är delar av företag inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område så som en fabrik, butik eller restaurang.¹²³ Inom varje driftsenhet ska det, om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställas en särskild turordning för varje avtalsområde.

Viss frihet tillkommer dock arbetsgivaren, som enligt 22 § 2 st LAS får undanta högst tre arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av

¹¹⁸ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 144 f.

¹¹⁹ Ibid. s. 141.

¹²⁰ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 146.

¹²¹ Ibid., s. 148

¹²² Ibid., s. 155.

¹²³ Prop. 1973:129 s. 260.

särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Tidigare hade arbetsgivare med högst tio anställda rätt att undanta högst två arbetstagare som hade särskild betydelse för den fortsatta verksamheten.¹²⁴ Med de ändringar LAS som trädde i kraft 2022 utökades denna möjlighet till att omfatta alla företag oavsett antal anställda och antalet nyckelpersoner som går att undanta ökades till tre.¹²⁵

Det kan i sammanhanget noteras att turordningsreglerna i LAS är semidispositiva enligt 2 b § och därmed kan andra kriterier för turordningen bestämmas i kollektivavtal. Om sådant kollektivavtal finns, får arbetsgivaren tillämpa detta även på arbetstagare som inte är medlem i det avtalsslutande förbundet men som är sysselsatta med det arbete som avtalet avser.¹²⁶ I rättspraxis har det dock dragits vissa gränser för dessa turordningslistor i form av att de inte får strida mot god sed eller på annat sätt vara otillbörliga.¹²⁷

5.2.3 Företrädesrätt vid återanställning

Utöver turordningsreglerna i 22 § finns det i 25 - 27 §§ LAS stadgat en företrädesrätt för uppsagda arbetstagare till återanställning i verksamhet där de tidigare arbetat. Företrädesrätten gäller när arbetsgivare nyanställer. Den gäller därmed inte när arbetsgivaren omplacerar eller fordrar arbetstagare som redan är anställda.¹²⁸ Företrädesrätten gäller tillsvidareanställda och visstidsanställda och gäller i nio månader från det att uppsägningen skedde. Rätten inbegriper vissa uppställda villkor på vilka den gäller, bland annat finns en föreskriven kvalifikationstid som innebär att man för att komma i fråga för en ny tillsvidareanställning ska ha varit anställd minst tolv månader under de senaste tre åren. Det ställs även krav på att arbetstagaren ska ha tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen. Företrädesrätten gäller därtill enligt 25 § 3 st endast inom den driftsenhet och det avtalsområde som arbetstagaren var sysselsatt inom när den tidigare anställningen upphörde.¹²⁹ Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning bestäms turordningen dem emellan enligt 26 § LAS, utefter anställningstid hos arbetsgivaren, där den med längst anställningstid har företräde.

Reglerna om företrädesrätt hindrar inte en arbetsgivare från att organisera sin verksamhet så att det får till följd att företrädesrätten inte kan utnyttjas, förutsatt att det inte rör sig om otillbörligt handlande från arbetsgivarens sida.¹³⁰ Exempelvis får arbetsgivare kringgå företrädesrätten genom att tillgodose ett tillfälligt arbetskraftsbehov genom inlåning av arbetstagare från ett annat

¹²⁴ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 156.

¹²⁵ Prop. 2021/22:176, s. 101.

¹²⁶ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 160.

¹²⁷ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik (2017), s. 189 med hänvisning till AD 1983 nr 107 och AD 1996 nr 114.

¹²⁸ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 163 med hänvisning till AD 1996 nr 56.

¹²⁹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 162.

¹³⁰ Lunning, Lars, Toijer, Gudmund & Lindblom, Per (2021), kommentar till 25 § LAS.

företag.¹³¹ Det bör noteras att företrädesrätten inte ger något genomslag om en ledigbliven tjänst tillsätts med arbetstagare som tillhör undantagskretsen i LAS, exempelvis av arbetsgivarens familjemedlem.¹³²

5.2.4 Formella krav vid uppsägning

I 8 – 10 §§ LAS finns regler om förfarandet vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Ett av dessa är att en uppsägning ska vara skriftlig enligt 8 § LAS. Reglerna i 8 – 10 §§ LAS har dock endast karaktären av ordningsföreskrift, vilket innebär att underlåtenhet att iaktta skriftlighet inte medför att uppsägningen blir ogiltig. Även muntliga uppsägningar från arbetsgivarens sida kan få rättsverkningar.¹³³ Avgörande för att yttranden eller handlingar ska anses utgöra en uppsägning är att detta ger uttryck för att anställningen ska upphöra, och av motparten uppfattas som detta.¹³⁴ Detta gäller dock inte för offentliga anställningar, där det i lagen (1994:260) om offentlig anställning fastställs i 10 § att en uppsägning ska vara skriftlig för att vara giltig.

Vidare finns i 11 § LAS regler om uppsägningstid. Oavsett om det är arbetstagare eller arbetsgivare som står för uppsägningen gäller minst en månads uppsägningstid. En arbetstagare som blir uppsagd kan dock, beroende på anställningstid, ha rätt till längre uppsägningstid. Uppsägningstiden kan som längst vara sex månader om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år. Dock kan uppsägningstiden, precis som andra delar i LAS, regleras annorlunda i kollektivavtal eller personliga avtal om det är till arbetstagarens fördel.¹³⁵ Arbetstagaren har enligt 12 § rätt att behålla sin lön och andra anställningsförmåner under uppsägningstiden, även om den inte skulle få några arbetsuppgifter eller andra arbetsuppgifter än tidigare.

Det finns ett undantag för när arbetsgivaren inte behöver iaktta uppsägningstid vid avslutande av en anställning, nämligen om arbetstagaren grovt åsidosatt sina åliggaren mot arbetsgivaren.¹³⁶ I dessa fall kan arbetsgivaren välja att *avskeda* enligt 18 § LAS. I motiven till LAS understryks det att det ska handla om sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tillåtas i något rättsförhållande.¹³⁷ Exempel på detta kan vara om arbetstagaren gjort sig skyldig till misshandel av en företrädare för arbetsgivaren eller en kollega, fall av grova sexuella trakasserier eller missbruk av förtroendeställning genom exempelvis förskingring.¹³⁸

¹³¹ AD 1980 nr 54.

¹³² Lunning, Lars, Toijer, Gudmund & Lindblom, Per (2021), kommentar till 25 § LAS.

¹³³ Ibid., kommentar till 8 § LAS.

¹³⁴ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 131.

¹³⁵ jfr. 2 a § LAS.

¹³⁶ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik (2017), s. 196.

¹³⁷ Prop. 1973:129, s. 149.

¹³⁸ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik (2017), s. 196.

5.3 Anställningsskydd för familjemedlemmar

5.3.1 Avtal

Inledningsvis kan nämnas att LAS inte är den enda källan som reglerar anställningsvillkor, utan anställningsförhållandet präglas också av tillämpliga avtal - kollektivavtal och personliga avtal.

Det avtal som ofta anses vara det viktigaste för reglering av anställningsvillkor är kollektivavtal. Omkring 90 % av Sveriges arbetstagare har kollektivavtalsreglerade arbetsvillkor och det finns ingenting som hindrar en familjemedlem till en arbetsgivare från att omfattas av kollektivavtal om sådant finns på dennes arbetsplats.¹³⁹ Ett kollektivavtal är en särskild avtalstyp vars rättsverkningar regleras i MBL, där det i 27 § stadgas att arbetstagare och arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal inte kan avtala om andra villkor som strider mot avtalet. 27 § innebär normalt att enskilda överenskommelser blir ogiltiga om de föreskriver sämre villkor än kollektivavtalet för den anställda. Om det tvärtom handlar om bättre villkor kan kollektivavtal tillåta detta, men ytterst handlar det om tolkning av kollektivavtalet.¹⁴⁰ Detta gäller dock enbart för medlemmar i den kollektivavtalslutande organisationen. Det kan därför vara möjligt för en kollektivavtalsbunden arbetsgivare att med bindande verkan avtala om andra villkor med en arbetstagare som inte är medlem i den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtalet. I praktiken är detta dock ovanligt eftersom de flesta kollektivavtal bygger på förutsättningen att arbetsgivaren inte har rätt att träffa sådana avtal.¹⁴¹

Länge var uppfattningen att förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare endast skulle regleras genom kollektivavtal och att det personliga avtalet endast var en överenskommelse om att anställningen påbörjats. Idag spelar dock individuell reglering direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare en betydande roll, inte minst på tjänstemannaområdet. För kollektivavtalsbundna parter får personliga avtal främst betydelse utanför lag- eller kollektivavtalsreglerade områden.¹⁴² För en arbetstagare som är medlem i arbetsgivarens familj kan alltså det personliga avtalet innehålla villkor som annars tillförsäkras i LAS.

5.3.2 Diskrimineringslagen

Sedan 2009 gäller diskrimineringslagen (2008:567) (DiskL). Lagen grundar sig i sammanförning av ett antal diskrimineringslagar så som jämställdhetslagen, lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk

¹³⁹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 69.

¹⁴⁰ Dalekant, Per & Weihe, Anders (2021) kommentar till 27 § MBL.

¹⁴¹ Ibid.

¹⁴² Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 70.

tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder till en gemensam lag.¹⁴³

Lagen är tvingande enligt 1 kap. 3 § och kan därför inte avtalas bort genom vare sig kollektivavtal eller personliga avtal. I 1 kap. 1 § radas de sju diskrimineringsgrunderna upp: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, på vilka lagen till huvudsak bygger. Alla dessa, förutom religion eller annan trosuppfattning, definieras i 1 kap. 5 §. Grunderna, förutom grunden könsöverskridande identitet eller uttryck, bygger på EU:s etablerade diskrimineringsgrunder.¹⁴⁴ Vidare redogörs i 1 kap. 4 § för de sex olika formerna för diskriminering; direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier eller instruktioner att diskriminera.

Diskrimineringsförbudet gäller enligt 2 kap. 1 § DiskL arbetsgivare. Det får därvid antas att förbudet därför bara omfattar missgynnanden som rör arbetstagare i deras egenskap som just arbetstagare. Dessutom är det endast arbetsgivaren som kan hållas ansvarig för diskriminering och exempelvis kan åläggas betala diskrimineringsersättning. Skulle en anställd diskriminera en annan anställd, kan denne inte hållas ansvarig enligt DiskL.¹⁴⁵ I samma lagrum framgår det att diskrimineringsförbudet inte bara gäller för arbetstagare hos arbetsgivaren, utan även för den som söker arbete eller söker eller fullgör praktik. Därutöver gäller det även vid bemanningsförhållanden, alltså när arbetsgivaren har inhyrd eller inlånad arbetskraft. Vad gäller förbudet mot diskriminering av anställda, täcker det alla situationer som kan uppkomma mellan en arbetsgivare och en arbetstagare. De situationer som nämns i lagmotiven är ingående och avslutande av anställning, i fråga om löne- och anställningsvillkor och i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i övrigt.¹⁴⁶

Den som utsatts för diskriminering kan begära ekonomisk kompensation genom den särskilda form av kränkingsersättning som kallas diskrimineringsersättning, enligt 5 kap. 1 § DiskL. Diskrimineringsersättningen bestäms oftast av AD med beaktande av dels det lidande som den drabbade har utsatts för, dels från preventivsynpunkt.¹⁴⁷ Vidare knyter DiskL till det sedvanliga arbetsrättsliga sanktionssystemet. Vid en diskriminerande uppsägning gäller två lagar parallellt: både DiskL och LAS. En uppsägning som bryter mot diskrimineringslagen saknar regelmässigt sakliga skäl enligt LAS och kan därmed ogiltigförklaras enbart genom LAS regler.¹⁴⁸ Dessutom kan

¹⁴³ Prop. 2007/08:95, s. 45.

¹⁴⁴ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 96.

¹⁴⁵ Ibid., s. 92.

¹⁴⁶ Prop. 2007/08:95, s. 139.

¹⁴⁷ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 107

¹⁴⁸ Ibid., s. 95.

uppsägningen förklaras ogiltig av domstol om den som blivit diskriminerad begär det enligt 5 kap 3 § DiskL.¹⁴⁹ En arbetsgivares familjemedlem som inte omfattas av LAS kan alltså få en diskriminerande uppsägning, avtal eller rättshandling från arbetsgivarens sida ogiltigförklarad av domstol genom DiskL.

5.3.3 Föreningsrättskränkande uppsägningar

I 7 § MBL stadgas rätten att tillhöra en arbetstagarorganisation. Rätten ska enligt 8 § lämnas oinskränkt och gäller därmed samtliga arbetstagare, inklusive medlemmar av arbetsgivarens familj. Föreningsfriheten i MBL grundar sig i mänskliga rättigheter.¹⁵⁰ I artikel 11 punkten 1 EKMR stadgas nämligen att var och en har rätt till föreningsfrihet, inklusive rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen.

I 8 § MBL definieras föreningsrättskränkning. En kränkning föreligger när en arbetsgivare eller arbetstagare vidtar åtgärder till skada för någon på andra sidan som utnyttjar sin föreningsrätt eller vidtar åtgärder i syfte att förmå någon att inte utnyttja sin föreningsrätt. Regeln skyddar såväl arbetstagare som arbetsgivare, dock ej deras organisationer. I praktiken är det huvudsakligen arbetsgivares kränkningar av arbetstagares föreningsrätt som föranleder tvister i domstol, och ej tvärtom.¹⁵¹ De åtgärder som arbetsgivare har vidtagit när föreningsrättskränkningar uppkommit har i praxis varit av olika slag. Den vanligaste är uppsägning och avskedande, men även hot eller varsel om uppsägning eller avskedande har förekommit.¹⁵² Den vars föreningsfrihet har blivit kränkt har rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd enligt 54 och 55 §§ MBL. Om föreningsrättskränkningen skett genom en rättshandling, till exempel genom uppsägning, blir den rättshandlingen ogiltig enligt 8 § 3 st MBL.

5.3.4 Uppsägningsförbud i social skyddslagstiftning

Utöver de sju grunderna i diskrimineringslagen finns det andra lagar som förbjuder uppsägning på vissa särskilda grunder. En av dessa är föräldraledighetslagen (1995:584) som i 16–17 §§ innehåller ett förbud mot missgynnande av arbetssökande och arbetstagare i samband med föräldraledighet. Vidare finns det regler som stadgar att uppsägningar på grund av att någon utnyttjar sin lagfästa rätt till ledighet, för exempelvis studier 8 § i lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.

5.3.5 Utrymme för jämkning genom 36 § avtalslagen?

För anställningsavtal gäller, liksom för andra avtal, grundläggande förmögenhetsrättsliga regler så som bestämmelser om avtalsslut, fullmakt och rättshandlingars ogiltighet.¹⁵³ Dessa regler finns huvudsakligen i avtalslagen

¹⁴⁹ Fransson, Susanne & Eberhard, Stüber (2021) kommentar till 5 kap. 3 § DiskL.

¹⁵⁰ Edström, Örjan (2023), kommentar till 7 § MBL.

¹⁵¹ Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören (2022), s. 34.

¹⁵² Ibid., s. 34.

¹⁵³ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 69.

(1915:218). Den s.k. generalklausulen i avtalslagen, 36 §, ger domstolar en möjlighet att jämka eller åsidosätta oskäligen villkor i avtal och andra rättshandlingar. Den ger en möjlighet för domstolen att inte bara jämka det oskäligen villkoret, utan även jämka avtalet i andra avseenden eller låta avtalet lämnas utan avseende i sin helhet.¹⁵⁴ Syftet med att införa klausulen var att ge domstolarna ökade möjligheter att ingripa i avtalsförhållanden. Domstolarna skulle inte bara kunna förhindra tillämpning av ett visst avtalsvillkor utan även ha möjlighet att ändra avtalets innehåll så att resultatet inte längre framstår som oskäligt.¹⁵⁵ Avtalslagen gäller som utgångspunkt på alla avtal på förmögenhetsrättens område. I förarbetena till lagändringen när generalklausulen infördes 1975 framgår dock att generalklausulen främst ska ta sikte på konsumentförhållanden, alltså när det uppstår en maktobalans mellan parterna.¹⁵⁶ Nedan undersöks huruvida en jämkning genom 36 § avtalslagen kan förhindra tillämpningen av oskäligen villkor och rättshandlingar i förhållandet mellan arbetsgivare och dess anställda familjemedlemmar.

I förarbetena nämns klausulens eventuella tillämplighet på arbetsrättens område kort. Beträffande kollektivavtal konstateras att det praktiska utrymmet för att tillämpa klausulen bör vara mycket begränsat. Detta beror på att utgångspunkten för kollektivavtalet är att det är ett uttryck för vad två likställda parter vid förhandlingar sinsemellan enats om. Dessutom anförs att allt för fria regler för avtalstolkning hos domstolen vad gäller kollektivavtal hade varit ett ingrepp i partsautonomin hos arbetsmarknadsparterna.¹⁵⁷ Detta synsätt bekräftas av arbetsrättskommittén som i ett betänkande kommenterar den föreslagna generalklausulen med att den främst skulle kunna få betydelse när det gäller enskilda anställningsavtal.¹⁵⁸

Sigeman genomförde cirka tio år efter generalklausulens införande en undersökning av generalklausulens tillämpning på anställningsförhållanden i uppsatsen *36 § avtalslagen och arbetsrätten*. Han konstaterar inledningsvis att det framgår av lagtexten att klausulen är tillämplig på såväl villkor i avtal som på villkor vid andra rättshandlingar och att praktiskt viktiga exempel från arbetsrättens område kan nämnas uppsägningar av anställningsavtal.¹⁵⁹ Sigeman delar även synen som framgår i förarbetena och menar att förutsättningarna för att jämka villkor troligtvis är större i individuella avtal än i kollektivavtal med hänvisning till maktbalans och förhandlingsläge.¹⁶⁰

I ett rättsfall från Arbetsdomstolen, AD 1982 nr 142, prövas frågan om AD kan åsidosätta oskäligen villkor vid ojämn maktbalans. I målet hade en ung kvinna som annars var hemmafru tagit anställning som vaktmästare vid ett

¹⁵⁴ jmf. 36 § 2 st avtalslagen.

¹⁵⁵ Adlercreutz, Axel, Gorton, Lars & Lindell-Frantz, Eva (2016), s. 332–333.

¹⁵⁶ Prop. 1975/76:81, s. 104.

¹⁵⁷ Ibid., s. 114 samt SOU 1975:1, s. 591 och s. 596 ff.

¹⁵⁸ SOU 1975:1, s. 600.

¹⁵⁹ Sigeman, Tore (1984), s. 590.

¹⁶⁰ Ibid., s. 618 f.

Folkets Hus och efter anställningens avslutande begärt ytterligare lön då hon menade att lönen hon fått var oskälig. I AD:s domskäl noterades att arbetstagararen befunnit sig i en underlägsen ställning i förhållande till arbetsgivaren: hon var då avtalet träffades arbetslös och saknade såväl utbildning som tidigare arbetslivserfarenhet. Hon var inte heller sluten till något fackförbund och anställningsavtalet var endast formulerat av arbetsgivarsidan. Efter övervägande av omständigheterna menade AD att avtalsvillkoret avseende lönen var oskäligt med hänsyn både till avtalets innehåll och till omständigheterna vid avtalets tillkomst. Domstolen menade alltså att villkoret skulle lämnas utan avseende och att skälig lön i stället skulle utgå för det utförda arbetet. Att arbetsgivaren, en folketshusförening, tycks ha varit en relativt svag arbetsgivare med små resurser i fråga om både ekonomi och sakkunskap, berördes inte i domskälen.¹⁶¹ Sigeman menar i sin uppsats att generalklausulen kan fungera som komplement till materiell skyddslagstiftning för arbetslivet för att främja sådan lagstiftnings värderingar, eller för att bilda en formell bas för varsamt utfyllande av de luckor som finns i skyddslagstiftningen.¹⁶²

AD har, i tiden efter Sigemans uppsats varit generellt obenägen att tillämpa avtalslagens ogiltighetsregler.¹⁶³ Många av de fall som emellertid tagits upp har handlat om påbörjade anställningsavtal som avslutats på initiativ av arbetstagararen.¹⁶⁴ Som huvudregel är den som säger upp ett anställningsavtal bunden av uppsägningen. I vissa fall, där det med hänsyn till omständigheterna vid uppsägningens tillkomst, senare inträffade förhållanden eller omständigheterna i övrigt skulle göra att det vore oskäligt att göra uppsägningen gällande, kan denna dock förklaras ogiltig genom 36 §.¹⁶⁵ I fall där AD prövat uppsägningar från arbetsgivarens håll har åberopanden av 36 § avtalslagen inte vunnit framgång.¹⁶⁶

5.3.6 Något om arbetsledning i strid mot god sed

I rättspraxis har det utvecklats en princip om att arbetsgivarens fria beslutanderätt inte får utövas på ett godtyckligt eller på annat sätt otillbörligt sätt.¹⁶⁷ Principen kan beskrivas som en sorts yttre gräns för arbetsgivares bestämmanderätt.¹⁶⁸ När arbetsgivaren tidigare, innan LAS tillkomst, kunde avskeda fritt prövades arbetsgivarens uppsägning av anställningsavtal utifrån denna princip emellanåt. Numera används principen främst vid andra arbetsledningsbeslut, såsom omplaceringar och indragning av ensidiga förmåner.¹⁶⁹ Det händer fortfarande att principen tillämpas vid uppsägningar, dock endast uppsägningar på grund av arbetsbrist. Detta eftersom uppsägningar på grund

¹⁶¹ Ibid., s. 620.

¹⁶² Ibid., s. 627.

¹⁶³ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 69.

¹⁶⁴ Ibid., s. 69.

¹⁶⁵ Ibid., s. 133.

¹⁶⁶ Jmf. AD 2013 nr 73 om överenskommelse om uppsägning.

¹⁶⁷ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 236.

¹⁶⁸ Calleman, Catharina (2019), s. 55.

¹⁶⁹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 236.

av personliga skäl redan genomgår en sakliga skäl-prövning som i sig inte får strida mot lag. Vid uppsägningar på grund av arbetsbrist kan AD dock tillämpa principen när det gäller enskilda led i den annars komplicerade process som arbetsbristuppsägningar kan innebära.¹⁷⁰

Om AD kommer fram till att arbetsledning skett i strid mot god sed ses det som ett brott mot det enskilda anställningsavtalet och arbetsgivaren blir ersättningsskyldig för den ekonomiska skada som arbetstagaren har lidit.¹⁷¹ Utrymmet för att angripa ett arbetsledningsbeslut med att det strider mot god sed är emellertid snävt. Det har i praxis uttalats att begränsningen tar sikte på ett handlande från arbetsgivarens sida som måste betraktas som rättsstridig eller som verkligt stridigt mot allmän moral.¹⁷² En arbetsgivare handlar osedligt om de fattar diskriminerande eller otillbörliga beslut, handlar utifrån slumpmässiga eller ovidkommande syften eller på ett sätt som är rättsstridigt eller strider mot allmän moral. Med det sagt anses är det oftast i undantagssituationer som arbetsgivare anses strida mot god sed och begreppet innebär inte någon avsevärd begränsning av arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt.¹⁷³

Frågan om principen om god sed även gäller för de grupper som är undantagna LAS är omdiskuterad. I Sveriges rapporter angående uppfyllandet av internationella konventioner om anställningsskydd har flertalet gånger hänvisats till att de undantagna grupperna har ett uppsägningsskydd genom principen om god sed på arbetsmarknaden.¹⁷⁴ 1989 menade Reinhold Fahlbeck att principen om god sed skulle gälla jämsides med LAS och att den därför kunde ha betydelse för de grupper som var undantagna lagen.¹⁷⁵ I en senare artikel, *Firing the boss*, gjorde han en utförlig undersökning av branschpraxis och AD:s praxis gällande undantaget på saklig grund för arbetstagare med företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Undersökningen visar att principen om god sed på arbetsmarknaden inte nämnts alls.¹⁷⁶ Detta kan dock förklaras med den säregna ställningen som en företagsledare har, som innebär att ska uppsägningsskydd finnas så fort styrelsen saknar förtroende för en verkställande direktör.

Frågan är därför om principen har större tillämplighet för situationer som rör arbetsgivares familjemedlemmar. Calleman undersöker detta i sin artikel *När strider en uppsägning mot god sed på arbetsmarknaden?*. Hennes undersökning visar att inte heller avseende denna grupp finns det något avgörande där AD bedömt att en uppsägning stridit mot god sed på arbetsmarknaden. Calleman menar att det finns situationer, exempelvis den i AD 1992 nr 84¹⁷⁷ där

¹⁷⁰ Calleman, Catharina (2019), s. 73.

¹⁷¹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), s. 236; AD 1983 nr 46.

¹⁷² Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019) s. 236, jfr Sigeman, Tore, Löntagarrätt, s. 27.

¹⁷³ Rönnmar, Mia (2004), s. 70 f.

¹⁷⁴ Se avsnitt 3.5 *Internationella konventioner*.

¹⁷⁵ Reinhold Fahlbeck (1989), s. 322

¹⁷⁶ Fahlbeck, Reinhold (2001) jfr Calleman, Catharina (2019), s. 60.

¹⁷⁷ Se under avsnitt 4.3.3. *Skilsmässa och separation*.

AD mycket väl hade kunnat välja att hänvisa till principen om god sed men ej gjort det. Därav är Callemans slutsats att AD valt att avstå från att använda sig av principen om god sed på arbetsmarknaden för att begränsa arbetsgivarens uppsägningsrätt avseende familjemedlemmar som är undantagna LAS.¹⁷⁸

¹⁷⁸ Calleman, Catharina (2019), s. 59 f.

6 Sammanfattande diskussion

6.1 Undantagets framväxt och motiv

6.1.1 Sammanfattning

I avsnitt 3 redogjordes för förhållandet mellan familj och anställning utvecklats under historien och hur familjemedlemsundantaget vuxit fram. Sedan industrialiseringen har förhållandet mellan familj och arbete rört sig mot ett mer individbaserat synsätt på familjen. Dessutom har utvecklingen gått mot att försörjningsansvaret allt oftare delas mellan de vuxna. Sedan den första arbetsrättsliga lagen 1912 har familjen haft en särskild ställning i arbetsrättens reglering, inte minst i LAS där arbetsgivarens familjemedlemmar undantas helt. I arbetarskyddslagen från 1912 motiverades undantaget av arbetsgivarens familj relativt utförligt i lagens förarbeten. Lagstiftaren motiverade det dels med att man ville bevara familjen från de tvång och intrång som regleringarna innebar, dels att de speciella ”känslor av samhörighet och tillhörighet” som råder i en familj kunde utgöra en ersättning för lagreglering.

Vid införandet av LAS var ursprungsförslaget att alla arbetstagare, även de som tillhörde arbetsgivarens familj, skulle omfattas av anställningsskyddet. Efter kritik från remissinstanser bestämdes dock att vissa särskilda grupper, inklusive familjemedlemmar, skulle undantas. Departementschefen motiverade inte undantaget mer än att förhållandet mellan arbetsgivaren och dess familjemedlemmar sagts vara av så pass speciell karaktär att det ej kan regleras i lag. Vad denna speciella karaktär innebär eller vad ändamålet med undantaget är motiverades inte mer vid lagstiftningen.

Endast en gång har AD resonerat kring motiv till undantaget. Detta skedde i rättsfallet från 2020 där domstolen menade att en funktion med undantaget är att göra det möjligt för arbetsgivaren att säga upp familjemedlemmar om det exempelvis uppkommer konflikter inom familjen som inte riskerar spilla över på verksamheten. I AD:s domskäl skrevs att det fick antas att skilsmässor ofta leder till personliga motsättningar och kan äventyra fungerande samarbete på arbetsplatsen och att konflikter som bottnar i en skilsmässa kan uppkomma långt därefter.

Undantaget har lett till särskilda konsekvenser vad gäller svensk uppfyllnad av internationella konventioner. Vid ratificeringen av ILO:s konvention nr 158 om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ har svenska regeringen menat att svensk rätt inte står i strid med konventionen, eftersom konventionen tillåter vissa undantag för särskilda grupper. Däremot har undantagen i LAS förhindrat ratifikationen av artikel 24 i den reviderade sociala stadgan, eftersom dessa inte är förenliga med de i artikeln godkända undantagen.

6.1.2 Analys

Familjemedlemsundantaget i LAS har motiverats två gånger i förarbeten gånger och en gång i AD:s domskäl. Från att ha handlat om de ”känslor av samhörighet och tillgivenhet” som bör råda i en familj i lagmotiven från 1912, till den ”speciella karaktär” som utgör ett familjeförhållande i lagmotiven 1973 och slutligen det mer praktiska argumentet om konflikter i skilsmässor i AD:s dom från 2020.

Utifrån dessa formuleringar tycks undantaget vara baserat på rättsskipningens antaganden om hur familjer fungerar och ser ut. Dessa antaganden grundar sig troligtvis i de för tiden gemensamma värderingarna om familjeliv och familjens betydelse. Ett samhälles gemensamma värderingar tenderar emellertid att förändras med tiden. I uppsatsen har framgått att detta inte minst gäller synen på familjens betydelse och normer kring familj, arbete och försörjning. För bara ett drygt sekel sedan stod gifta kvinnor under sin mans förmyndarskap och under stora delar av 1900-talet ansågs det onaturligt att ha två arbetande vuxna i en familj. Genom reformer som föräldralagstiftning och enskild beskattning skedde drastiska förändringar i normen kring kön och arbete på bara några decennier. Emedan hustrur och barn tidigare endast räknades som ”medhjälpare familjemedlemmar” när de arbetade i verksamheten hemma, har kvinnor och arbetsföra barn numera en egen plats på arbetsmarknaden och borde erkännas därefter som fullvärdiga anställda, även när arbetet sker i en familjemedlems verksamhet. Vidare har även synen på äktenskap förändrats då andelen som väljer att leva som sambor i stället för som gifta har ökat markant. Denna ständiga föränderlighet gör att en motivering som är baserad på de vid tiden för lagens införande gällande värderingar varken framstår som övertygande eller solid.

I stället för att grunda undantaget på värderingar hade lagstiftaren möjligtvis kunnat hänvisa till avvägningen mellan intresset av trygga anställningar och intresset av till att bevara familjeliv utan ingrepp. Intresset för trygga anställningar finns kodifierat i LAS och i ILO:s konvention nr 158 som Sverige har ratificerat. Även på EU-nivå har vikten av trygga anställningar betonats med införande av artiklar om anställningsskydd i såväl den sociala stadgan som EU-stadgan. Intresset för bevarandet av familjeliv kodifieras i artikel 8 i EKMR där familjen får en särskild status och rätten till respekt för privat- och familjeliv stadgas. Som framkommit i uppsatsen innebär denna rättighet en motsvarande skyldighet för stater att ge ett tillfredsställande skydd för den enskildes privatsfär. Familjemedlemmar har genom artikeln rätt att leva tillsammans och vidmakthålla och utveckla de ömsesidiga relationerna.

I frågan om huruvida man rättsligt bör reglera relationen mellan två familjemedlemmar när de har ett anställningsavtal mellan sig ställs dessa två erkänt viktiga intressen mot varandra. För att kunna rättfärdiga familjemedlemsundantaget skulle det behöva argumenteras för att ett i lagstiftning reglerat anställningsskydd för arbetsgivarens familjemedlemmar skulle innebära sådant

ingrepp i familjens skyddade sfär som inte kan accepteras. Jag menar att ett jämlikt anställningsskydd även hos familjemedlemmar inte skulle utgöra ett sådant ingrepp och därmed att även en motivering utifrån ett intresse- och rättighetsperspektiv hade varit otillfredsställande.

Sammanfattningsvis menar jag att vare sig de värderingsbaserade motiven som är framlagda i förarbetena, eller de presumtiva motiven utifrån en avvägning mot motstående intressen, ger tillräckliga skäl för att undanta familjemedlemmar från LAS.

6.2 Personkretsen i undantaget

6.2.1 Sammanfattning

Vem som ska räknas som arbetsgivare i förhållande till eventuella familjemedlemmar är inte definierat i lagrum eller förarbeten. AD har däremot klarlagt att det inte har någon betydelse hur verksamheten är upplagd och att även i en verksamhet som drivs som ett aktiebolag kan en fysisk person anses vara den arbetsgivare vars familjemedlemmar omfattas av undantaget. I en verksamhet med flera delägare behöver den eventuella arbetsgivaren ha väsentligt inflytande över verksamheten, vilket kan bedömas på en rad olika omständigheter i det enskilda fallet.

Den personkrets som ska räknas som familj i undantaget ska enligt både praxis och förarbeten tolkas vidsträckt. Praxisgenomgången i uppsatsen har visat att den omfattar arbetsgivares make eller maka, även en före detta sådan under en period efter att dom om äktenskapsskillnad trätt i kraft. Därtill omfattas sedan slutet av 90-talet även sambo, åtminstone om de sammanbott under en längre period. Barn ska räknas till personkretsen, även om de har eget hushåll. Även barn som inte är biologiska, så som styv- och fosterbarn, samt mer avlägsnare släktingar räknas till familj i den mån de bor i hushållsgemenskap med arbetsgivaren. Vuxna syskon till arbetsgivaren med eget hushåll räknas inte till personkretsen.

6.2.2 Analys

Genomgången av praxis har visat att definitionen i stora drag har följt med samhällsutvecklingen i familjekonstellationer. Idag väljer en stor del av vuxna par att leva i samboförhållande i stället för att vara gifta och en mer föränderlig familjebildning kan skapa nya konstellationer med styvbarn och -föräldrar. Sedan ett par decennier räknas även dessa relationer till definitionen av familj i arbetsrättslig mening.

Det kan noteras att AD ännu inte tagit upp något fall där det rör sig om ett sambopar med partners av samma kön. I den refererade domen från 2000 uttalade AD att det numera är ”mycket vanligt att män och kvinnor (...) lever som sambos” och i varken denna eller den tidigare domen från 1996 berörde

AD samkönade par. I utredningen från 1993 som inte ledde till någon förändring i LAS, påtalades dock att samma sak skulle gälla för såväl olikkönade som samkönade par. Idag likställs olikkönade och samkönade par i familjerätten vad gäller både äktenskap och samboskap. Värt att notera är dock arbetsrätten har en egen definition av familj som är separerad från familjerättens område och att AD ännu inte tagit upp något mål med samkönade sambos. Trots det råder det enligt mig inga tvivel om att samkönade sambos, med hänsyn till den rättsutveckling som skett i övrigt, skulle falla in även i arbetsrättens definition av familj.

Även om sambos och äkta makar likställs vid tillämpning av familjemedlemsundantaget i LAS är de inte helt likställda vid tillämpning av familjerätt. Detta kan leda till att konsekvenserna av familjemedlemsundantaget kan skilja sig åt i fallen. Enligt 7 kap. 1 § ÄB är en makes egendom giftorättsgods i den mån den inte är enskild egendom. Till egendom räknas bland annat företag. I det fall att ett gift par skiljer sig och ena maken äger ett företag innebär denna regel att företaget presumeras vara giftorättsgods som delas upp mellan makarna, förutsatt att det inte är föreskrivet som enskild egendom. Detta gäller emellertid inte för sambos, där det endast är parternas gemensamma hem och bohag som delas upp dem emellan. Om en person är anställd i sin partners företag och sedan separerar och till följd av separationen blir uppsagd, har denne alltså i praktiken olika förutsättningar att få någon ekonomisk kompensation för arbetet. Detta då en gift part hade kunnat få en del av rörelsen i giftorättsgods, medan den som bara var sambo riskerar att stå helt lottlös. Jag menar därför att det inte är helt problemfritt att likställa sambos och äkta makar, eftersom den familjerättsliga rättstillämpningen faktiskt skiljer sig åt.

Slutligen kan diskuteras huruvida denna avgränsning av personkretsen verkligen inbegriper alla de privata relationer som är av den ”speciella karaktär” lagstiftaren avsett. Vem man räknar som familj har visat kunna skilja sig åt mellan kulturer, exempelvis i rättsfallet där man i irakisk sedvänja sägs se sig som en storfamilj även vuxna syskon emellan. Vidare finns det många andra typer av relationer som skulle kunna ha en ”speciell karaktär”, till exempel den mellan en arbetsgivare och dess bästa barndomsvän eller med en person med vilken arbetsgivaren har en utomäktenskaplig relation med. Dessa privata relationer omfattas inte av något undantag utan regleras precis som vanliga anställningsförhållanden i LAS. Varje arbetsgivares privata relationer ser emellertid olika ut och det är därmed förståeligt att lagstiftaren och domstolen gjort en tydlig avgränsning av vilka som ska räknas till personkretsen.

6.3 Familjemedlemmars anställningsskydd

6.3.1 Sammanfattning

I kapitel 5 undersöktes i avsnitt 5.2 vilket anställningsskydd som tillförsäkras i LAS och i avsnitt 5.3 hur anställningen för personer som inte omfattas av

LAS kan skyddas på andras sätt. Uppsatsen har visat att skillnaden i anställningsskydd är stor och att personer som är undantagna LAS kan bli uppsagda eller avskedande utan sakliga skäl i den mån arbetsgivaren ej bryter mot annan lag. En familjemedlem som blivit uppsagd på grund av någon av diskrimineringsgrunderna i DiskL kan dock få uppsägningen ogiltigförklarad, liksom om det beror på att personen varit föräldraledig, utnyttjat sin föreningsrätt eller någon av sina andra lagfästa rättigheter.

Vid arbetsbristuppsägningar behöver arbetsgivaren inte ta hänsyn till dess familjemedlemmars anställningstid, utan kan välja att behålla dessa utan att tillämpa turordningsreglerna. På familjemedlemmar tillämpas inte reglerna om företrädesrätt till återanställning, vilket betyder att arbetsgivaren kan tillsätta en ledig anställning med en familjemedlem utan att ta hänsyn till tidigare arbetstagare med företrädesrätt.

Familjemedlemmar kan givetvis omfattas av det på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet och skyddas av de villkor som förhandlats fram mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna, förutsatt att sådant gäller på den aktuella arbetsplatsen. Därtill kan ett personligt avtal mellan familjemedlemmen och arbetsgivaren innehålla villkor som tillförsäkrar ett anställningsskydd. Eftersom parterna inte behöver förhålla sig till minimikraven i LAS riskerar arbetstagaren dock ha ett sämre förhandlingsläge än andra arbetstagare avseende dessa villkor.

Vad gäller oskäligen villkor visar utredningen att det inte finns något formellt hinder för jämkning med hjälp av 36 § avtalslagen utan att klausulen kan fungera som en utfyllnad av luckor i anställningsskyddet. Däremot tycks AD vara obenägen att tillämpa generalklausulen i anställningsförhållanden, inte minst vid uppsägningar. Detsamma tycks gälla för principen om arbetsledning i strid med god sed på arbetsmarknaden. Detta trots att den svenska regeringen flertalet gånger hänvisat till i samband med förklaringar om hur Sverige uppfyller kravet på anställningsskydd i internationella konventioner även för de grupper som är undantagna LAS. Genomgången i uppsatsen har nämligen visat att domstolen aldrig hänvisat till förbudet om arbetsledning i strid mot god sed vad gäller vare sig företagsledande ställning eller medlemmar av arbetsgivarens familj. Detta trots att de prövade fall där principen mycket väl hade kunnat tillämpas. Därmed bör varken möjligheten till jämkning av oskäligen villkor eller förbudet mot arbetsledning i strid mot god sed på arbetsmarknaden tillmätas någon egentlig betydelse avseende anställningsskyddet för arbetsgivarens familjemedlemmar.

6.3.2 Analys

Undantaget av arbetsgivarens familjemedlemmar i LAS ger betydande konsekvenser för såväl arbetsgivaren som för familjemedlemmar. För arbetsgivaren innebär undantaget en ökad flexibilitet avseende inte bara anställningsförhållandet med den anställda familjemedlemmen, utan i längden en ökad

flexibilitet avseende hur verksamheten ska bedrivas i övrigt. Turordningsregeln 22 § är inte tillämplig för arbetsgivarens familjemedlemmar och därmed kan arbetsgivaren vid arbetsbristsnedskärningar välja att behålla sin anställda familjemedlem utan att ta hänsyn till dess anställningstid. Eftersom regelsystemet om företrädesrätt till återanställning inte aktiveras vid anställning av familjemedlemmar, torde det dessutom inte finnas några hinder för en arbetsgivare att anställa en familjemedlem för att därefter konstatera arbetsbrist därmed ha sakliga skäl att säga upp en annan arbetstagare.

För arbetstagaren som tillhör arbetsgivarens familj är utevaron ur turordnings- och återanställningssystemet i princip de enda fördelarna med undantaget. I övrigt står arbetstagaren utan lagstadgat anställningsskydd, förutsatt att arbetsgivaren inte bryter mot annan lag. En anställning ger inte bara försörjning utan har en viktig social funktion och har av samhällets gett central betydelse. För anställda som tillhör arbetsgivarens familj hänger denna på en skör tråd och kan sägas upp när som helst. Eftersom den är grundad på privata relationer kan den lika gärna sägas upp med grund i den privata relationen så som i en konflikt mellan föräldrar och barn eller i en separation. En person som är anställd i sin make eller makas företag riskerar att på samma dag bli lämnad i sitt äktenskap och bli av med sin anställning utan hänsyn till uppsägningstid. Det har uttalats att den känsla av samhörighet och tillgivenhet som finns mellan familjemedlemmar kan ersätta anställningsskydd, men här vill jag mena att det i en del fall är tvärtom.

I två av fallen som redogjorts för avseende sambos har det enligt parterna rört sig om destruktiva förhållanden med inslag av våld och hot. I det första fallet hade arbetsgivaren blivit misshandlad av sin sambo och avskedade honom strax efter att förhållandet tagit slut. Det andra fallet handlade om en kvinna som arbetat i sin sambos företag och strax efter att hon anmält honom för olaga hot och misshandel blivit uppsagd. I det första fallet hade mannen troligtvis kunnat bli avskedad även om LAS hade gällt, eftersom misshandel av arbetsgivaren är sådant handlande som ger grund för avskedande. Det andra fallet däremot utgör ett exempel på när bristen på anställningsskydd kan försvaga positionen ytterligare för någon som redan är i en utsatt position i förhållande till sin partner. Även om destruktiva förhållanden är att dra det till sin spets, tror jag inte man ska underskatta den maktobalans som kan råda även mellan familjemedlemmar. Att låta det anställningsskydd som annars säkerställs i LAS helt ersättas av familjeband tror jag bygger på en övertro av familjemedlemmars omsorg av varandra.

6.4 Avslutande reflektioner och slutsats

I detta sista avsnitt vill jag blicka framåt och spekulera i vilken plats familjemedlemsundantaget har i en modern anställningsskyddslagstiftning. I uppsatsen har trenden av en ökad internationalisering och ett närmande av en gemensam samsyn på arbetsrätt inom EU noterats. Med en mer utbyggd gemensam EU-lagstiftning om arbetsrätt riskerar det svenska undantaget få mindre

utrymme. Detta kan ske dels genom fler EU-direktiv på området, så som visat sig vid införande av arbetsvillkorsdirektivet. När det skulle införas i LAS ansågs det svenska familjemedlemsundantaget inte vara förenligt med direktivets bestämmelser. Det kan dels även ske genom ett utbyggande av ett gemensamt arbetstagarbegrepp inom EU, dit familjemedlemmar kanske uttryckligen ska räknas in. Om utvecklingen fortsätter åt detta håll riskerar LAS bli ännu mer snårig, där EU-reglerad lagstiftning tillämpas på familjemedlemmar, medan de förblir undantagna nationell lagstiftning. Ett översiktligt anställningsskydd är inte önskvärt för någon, varken för arbetstagare som ska kunna tillvarata sin rätt eller för arbetsgivare som ska applicera den.

Avslutningsvis ska sägas några ord om defamiliseringstrenden. Uppsatsen inleddes med en redogörelse för den nordiska välfärdsmodellen och begreppet defamilisering, alltså strävan att göra individen autonom i förhållande till familjen. Den historiska redogörelsen i uppsatsen har visat att jämställdhet och defamilisering tycks korrelera med varandra – med ökade individuella rättigheter tillkommer minskat beroende av familjen i såväl ekonomiskt som socialt hänseende. Sverige har en trend av defamilisering, vilket visat sig i flera rättsområden, exempelvis avseende socialförsäkringar och skattesatser. Med hänsyn till denna utveckling utgör kvarvarandet av familjemedlemsundantaget i LAS ett anmärkningsvärt trendbrott. I stället för att minska familjens betydelse tillmäts den i arbetsrätten så pass stor betydelse att avkall görs på det annars erkänt viktiga anställningsskyddet. I uppsatsen har framkommit att undantaget är knapphändigt motiverat från början och att det i praktiken lämnar arbetsgivarens familjemedlemmar med otrygga anställningsförhållanden. Mot bakgrund av vad framkommit i uppsatsen är min slutsats att undantaget i sin helhet är förlegat. Jag menar att LAS bör moderniseras genom att erkänna även arbetsgivarens familjemedlemmar som de fullvärdiga anställda de är och därmed räkna in dem i lagens skyddsbestämmelser fullt ut.

Källförteckning

Litteratur

Adlercreutz, Axel, Gorton, Lars & Lindell-Frantz, Eva, (2016), *Avtalsrätt I*, Studentlitteratur.

Agell, Anders & Brattström, Margareta (2022) *Äktenskap och samboende*, 7 uppl., Iustus förlag.

Björnberg, Ulla (2016) i: Lundberg, Anna & Werner, Ann (red.), *En introduktion till genusvetenskapliga begrepp*, Nationella Sekretariatet för genusforskning, s. 45–50.

Calleman, Catharina (2005), 'Om familjebandet i arbetsrätten – ”Ett förträffligt korrektiv mot missbruk” i: *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, Vol 117. Iss. 3.

Calleman, Catharina (2019), 'När strider en uppsägning mot god sed på arbetsmarknaden?', i: Mannelqvist, Ruth, Ingmanson, Staffan, & Ulander-Wänman, Carin (red.), *Festskrift till Örjan Edström*. Juridiska institutionen, Umeå universitet s. 55–74.

Dalekant, Per & Weihe, Anders (2021), Karnov kommentar (JUNO). Hämtad 10 maj 2023.

Danelius, Hans (2023), *Mänskliga rättigheter i europeisk praxis: en kommentar till Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna*. 6 uppl., Norstedts juridik.

Edström, Örjan (2023), *Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet*, Lexino.

Esping-Andersen, Gøsta (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, 1 uppl., Princeton University Press.

Fahlbeck, Reinhold (1989), *Praktisk arbetsrätt*, 3 uppl., Liber-Hermod.

Fahlbeck, Reinhold (2001), 'Firing the boss – om anställningsskydd för företagsledare', i: Ronnie Eklund m.fl (red.) *Festskrift till Hans Stark*, Jure, s. 109–130.

Fransson, Susanne & Eberhard, Stüber (2021), *Diskrimineringslagen – en kommentar*, 3 uppl., JUNO.

Gunnarsson, Åsa (1995), *Skatterättvisa*, 1 uppl., Iustus förlag.

- Inger, Göran (2010), *Svensk rättshistoria*, 5 uppl., Liber.
- Jareborg, Nils (2004) 'Rättsdogmatik som vetenskap', i: *Svensk Juristtidning 2004*, s. 1–10.
- Julén Votinius, Jenny (2008), *Föräldrar i arbete – en könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, Makadam.
- Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk metod', i: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. 2 uppl., Studentlitteratur s. 21–46.
- Källström, Kent (1994), 'Familj och anställning', i: Håstad, Torgny, Lindblom, Per Henrik & Saldeen, Åke (red.), *Festskrift till Anders Agell*, Juridiska Föreningen i Uppsala, Iustus förlag, s. 303–324.
- Källström, Kent & Malmberg, Jonas (2019), *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. 5 uppl., Iustus förlag.
- Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören (2022), *Den kollektiva arbetsrätten: en lärobok*. 3 uppl., Iustus förlag.
- Lehrberg, Bert (2022), *Praktisk juridisk metod*, 14 uppl., Iusté.
- Lister, Ruth (1994), 'She has other duties' – women, citizenship and social security i: Baldwin, Sally & Falkingham, Jane (red.) *Social security and social change: new challenges to the Beveridge model*, Harvester Wheatsheaf, s. 31-44.
- Lunning, Lars, Toijer, Gudmund & Lindblom, Per (2022), *Anställningsskydd – en lagkommentar*, version 11B, JUNO.
- Nowak, Karol (2019), 'Begreppet mänskliga rättigheter', i: Dahlman, Christian & Wahlberg, Lena (red.), *Juridiska grundbegrepp: en vänbok till David Reidhav*. 1 uppl., Studentlitteratur s. 325–351.
- Nyström, Birgitta (2021), *EU och arbetsrätten*, 6 uppl., Norstedts Juridik.
- Risak, Martin & Dullinger, Thomas (2018), *The concept of 'worker' in EU law – Status quo and potential for change*, ETUI report 140, ETUI.
- Rönmar, Mia (2004) *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet: en komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, 1 uppl., Juristförlaget i Lund.
- Schmitt, Mélanie (2017) i: Bruun, Niklas m.fl (red.), *The European Social Charter and the Employment Relation*, 1 uppl., Bloomsbury Publishing.

Seth, Torsten (2009), *Svensk internationell arbetsrätt*, 1 uppl., Studentlitteratur.

Sigeman, Tore (1984), '36 § avtalslagen och arbetsrätten', i: Bernitz, Ulf (red.) *Festskrift till Jan Hellner*, Norstedts Juridik.

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik (2017), *Arbetsrätten – en översikt*, 7 uppl., Wolters Kluwer.

Propositioner och regeringsskrivelser

Prop. 1948:298 med förslag till arbetarskydd.

Prop. 1970:70 med förslag till lag om ändring i kommunalskattelagen.

Prop. 1971:107 med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstygare, m.m.

Prop. 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m.m.

Prop. 1973:32 med förslag till lag om ändring i giftermålsbalken, m.m.

Prop. 1975/76:81 med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.

Prop. 1976/77:90 om semesterlag m.m.

Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m.

Prop. 1981/82:71 om ny anställningslag m.m.

Prop. 1982/83 med anledning av beslut som har fattats av internationella arbetskonferensen vid dess sextioåttonde möte.

Prop. 1986/87:1 om äktenskapsbalk m.m.

Prop. 1993/94:67 om ändringar i lagen om anställningsskydd och i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Prop. 1994/95:76 Förändring av vissa arbetsrättsliga regler.

Prop. 1997/98:82 Europarådets sociala stadga.

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

Prop. 2021/22:151 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet.

Prop. 2021/22:176 Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden.

Utredningsbetänkanden

SOU 1937:49 Betänkande med förslag till lag om semester.

SOU 1964:25 Nytt skattesystem.

SOU 1972:41 Familj och äktenskap.

SOU 1973:7 Trygghet i anställningen.

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag.

Utskottsbetänkanden

Betänkande avgivet den 9 december 1909 av den av Kungl. Maj:t tillsatta kommittén för revision av lagarna angående skydd mot yrkesfara och angående minderåriga och kvinnors användande till arbete i industriellt yrke m.m (yrkesfarakommittén).

Fi 1969:4 Individuell beskattning.

Bet. 1999/2000:AU5 Lönebildning och arbetsrätt.

Rättsfall från AD

AD 1975 nr 42.

AD 1979 nr 145.

AD 1982 nr 135.

AD 1982 nr 142.

AD 1992 nr 84.

AD 1993 nr 57.

AD 1996 nr 139.

AD 2000 nr 97.

AD 2013 nr 73.

AD 2020 nr 15.

Rättsfall från HD

NJA 1975 s. 298.

NJA 2019 s. 32.

Rättsfall från EU-domstolen

Mål 66/85 *Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg*

C-229/14 *Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH.*

Övrigt riksdagstryck

Riksdagens protokoll 1970:25.

Övrigt

Andersson, Fredrik W, Karlsson, Johan & Andreas Poldahl (2017) *Familjeföretag i Sverige – en algoritm för att identifiera familjeföretag*, rapport för statistiska centralbyrån.

Företagarnas remissvar på Ds 2020:14 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, Dnr A2020/01307/ARM.

ILO, Ratifications of C052 – Holidays with Pay Convention, 1936 (No. 52) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312197 (hämtad 10 april 2023).

Medlingsinstitutet, *Kollektivavtal: så ser de vita fläckarna ut* <https://www.mi.se/nyheter/2022/kollektivavtal-sa-ser-de-vita-flackarna-ut/> (hämtad 17 april 2023).

Svenskt Näringslivs remissvar på Ds 2020:14 Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet, Dnr A2020/1307/ARM.