



INTERNATIONELLA
HANDELSHÖGSKOLAN
HÖGSKOLAN I JÖNKÖPING

Arbetstagare och arbetsgivare i familjerelation

undantaget i 1§ p.2 LAS

Filosofie kandidatuppsats inom Arbetsrätt

Författare: Anders Ericsson

Handledare: Ulrika Rosander

Framläggningsdatum: 2010-05-12

Jönköping Maj 2010

Kandidatuppsats inom Arbetsrätt

Titel: Arbetstagare och arbetsgivare i familjerelation
Författare: Anders Ericsson
Handledare: Ulrika Rosander
Datum: 2010-05-12

Abstract

Employees who belong to the employer's family are exempted from LAS. The Family member exemption has considered to be of such a special character that their employment should not be a subject to statutory regulation because of the personalized embossed relationship that exists between family members

AD has over the years developed the concept of a family member through a series of case law in which the term has given a broader interpretation. AD came to the conclusion that the meaning of the exemption for family members must be determined by the development of society.

The legislature has with this exemption in the legislation given companies the option to exempt workers who belong to the employer's family. This exemption may be seen as a tool from the legislator.

The benefits that employees with a family connection is given when these doesn't are covered by LAS has major implications for other employees. An employee that doesn't covers by the exemption is in a much worse situation if there are family members of the employer at the workplace.

Kandidatuppsats inom Arbetsrätt

Titel:	Arbetstagare och arbetsgivare i familjerelation
Författare:	Anders Ericsson
Handledare:	Ulrika Rosander
Datum:	2010-05-12

Sammanfattning

Från Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) tillämpningsområde undantas arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. Familjemedlemsundantaget har motiverats med att förhållandet anses vara av så speciell karaktär att deras anställning inte borde vara föremål för en lagreglering. Vad som menas med att förhållandet är av så speciell karaktär är det speciella och personligt präglade förhållande som råder mellan familjemedlemmar.

Arbetsdomstolen (AD) har genom åren utvecklat familjemedlemsbegreppet genom en rad rättsfall, där begreppet getts en vidare tolkning. AD har konstaterat att innebörden av undantaget för familjemedlemmar måste bestämmas med hänsyn till samhällsutvecklingen.

Eftersom familjemedlemmar undantas från lagens tillämpningsområde blir en av konsekvenserna att dessa inte ingår i turordningskretsen vid uppsägning på grund av arbetsbrist. När arbetsgivaren ska göra en beräkning av antalet arbetstagare på företaget, ska sådana arbetstagare som avses i 1§ LAS vara undantagna. Detta innebär att de arbetstagare som omfattas av undantaget har företräde gentemot övriga arbetstagare till fortsatt anställning. En sådan arbetstagare kan sägas upp sist av alla på arbetsplatsen.

På samma sätt fungerar undantaget vid rätt till återanställning. En arbetstagare med familjeanknytning kan då anställas före en arbetstagare med rätt till återanställning. Detta är några av viktigaste konsekvenserna som uppstår när arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj inte omfattas av LAS.

Lagstiftaren har genom denna undantagsregel i lagstiftningen gett företagen möjligheten att undanta arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. Detta får ses som ett verktyg från lagstiftarens sida.

Fördelarna som arbetstagare med familjeanknytning getts då dessa inte omfattas av LAS får även stora konsekvenser för övriga arbetstagare. En arbetstagare som inte omfattas av undantaget har en sämre anställningstrygghet om det finns familjemedlemmar till arbetsgivaren anställda på arbetsplatsen.

Förkortningar

AB	Aktiebolag
AD	Arbetsdomstolen
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
m.fl.	med flera
p.g.a.	På grund av
prop.	proposition
s.	Sidan
t ex	till exempel

Innehåll

1 Inledning	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte och avgränsning	6
1.3 Metod och material	6
2 Familjebegreppet.....	8
2.1 Inledning	8
2.2 Rättsfall av central betydelse för familjebegreppet.....	8
2.2.1 AD 1975 nr 42	8
2.2.2 AD 1979 nr 145.....	9
2.2.3 AD 1982 nr 135.....	10
2.2.4 AD 1992 nr 84	11
2.2.5 AD 1993 nr 57	11
2.2.6 AD 1996 nr 139.....	12
2.2.7 AD 2000 nr 97	12
2.3 Sammanfattning av praxis	13
3 Turordningsreglerna	15
3.1 Inledning	15
3.2 Turordningen vid uppsägning 22 § LAS	15
3.3 Företrädesrätt till återanställning	15
3.4 Sammanfattning	15
4 Situationer och problem i praktiken	17
4.1 Inledning	17
4.1.1 Arbetstagaren	17
4.1.2 Arbetsgivaren	17
4.1.3 Övriga arbetstagare	18
4.2 Sammanfattning	18
5 Intervjuer med familjeföretagare.....	19
5.1 Inledning	19
5.1.1 Företag 1	19
5.1.2 Företag 2	20
5.2 Analys/diskussion	21
6 Anställningsskyddet utan LAS	24
7 Slutsats	26
Litteraturförteckning	28

I Inledning

I.1 Bakgrund

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) är tillämplig på varje arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.¹ Enligt 1 § andra stycket framgår det att vissa kategorier av arbetstagare är undantagna från lagens tillämpningsområde.

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

Från lagens tillämpningsområde undantas således arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. Bestämmelsen i 1 § p.2 LAS har utan förändring överförs direkt från 1974 års anställningsskyddslag². Enligt förarbetena till Lagen (1974:12) om anställningsskydd har undantaget motiverats med att förhållandet anses vara av *så speciell karaktär* att deras anställning inte borde vara föremål för en lagreglering.³ Vad som menas med att förhållandet är av så speciell karaktär är det speciella och personligt präglade förhållande som råder mellan familjemedlemmar.⁴

Det förhållande som uppstår när lagen inte är tillämplig på arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj medför bland annat att dessa inte omfattas av turordningsreglerna vid uppsägning på grund av arbetsbrist.⁵ Detta medför att dessa kan sägas upp sist av alla på arbetsplatsen. En sådan arbetstagare skulle i en arbetssituation få behålla sitt arbete trots att en annan arbetstagare skulle haft företrädesrätt till fortsatt arbete enligt turordningsreglerna i 22 § LAS. På samma sätt gäller reglerna om företrädesrätt till ny anställning, enligt 25 § LAS.

I förarbetena till 1974 års anställningslag framförs det att familjemedlemsundantaget bör ges en relativt omfattande tolkning, likt det givits i annan arbetsrättslig lagstiftning där familjemedlemmar undantagits.⁶ Av förarbetena följer, "att till medlemmar av arbetsgivarens familj hänförs såväl make

¹ 1 § LAS.

² Lagen (1974:12) om anställningsskydd.

³ Prop. 1973:129 s 195.

⁴ AD 1979 nr 145.

⁵ 22 § LAS.

⁶ Prop 1973:129.

och anförvanter i rätt uppstigande och nedstigande led som avlägsnare släktingar – inklusive fosterbarn och myndlingar – som lever i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhör hans hushåll”.⁷

Arbetsdomstolen (AD) har genom åren utvidgat familjebegreppet genom praxis, och det har getts en mera vidsträckt tolkning. Av praxis följer även att samboförhållande numera räknas till familjemedlemsbegreppet.⁸

Eftersom att familjemedlemmar inte omfattas av lagstiftningen har dessa inte det anställningsskydd som LAS tillhandahåller andra arbetstagare. Familjemedlemmar kan sägas upp utan krav på någon saklig grund.⁹ Den fördel som ges genom att de har företräde framför andra anställda vid anställning och uppsägning resulterar i att det själva sitter i en dålig position om arbetsgivaren skulle vilja säga upp en familjemedlem. Även övriga anställda på ett företag kan ha ett sämre anställningsskydd om det på en arbetsplats finns många arbetstagare som har familjeanknytning. Detta kan resultera i en osäkerhet på arbetsplatsen.

I.2 Syfte och avgränsning

Syftet med denna uppsats är att belysa undantaget i 1§ p.2 LAS och hur detta påverkar arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj samt övriga arbetstagare på arbetsplatsen. Följande frågeställningar kommer att utredas:

- *Vilka omfattas av familjebegreppet?*
- *Hur har familjebegreppet utvecklats?*
- *Vilka är för- respektive nackdelarna med undantaget?*
- *Hur påverkas övriga arbetstagare av undantaget?*

I.3 Metod och material

För att syftet med uppsatsen skall uppfyllas har jag valt att studera förarbeten, praxis och doktrin inom det valda området. Utgångspunkten kommer att vara bestämmelsen i 1§ p.2 LAS, då denna inte ger större ledning kommer större delen av informationen ha sin utgångspunkt i förarbeten, praxis och doktrin. Vid tolkningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen kommer utgångspunkten att vara

⁷ Prop 1970:5.

⁸ AD 1996:139 och AD 2000:97.

⁹ AD 1992 nr 84.

bestämmelsens ordalydelse samt förarbeten. Till en början kommer en deskriptiv metod att användas för att sedan gå över till en problembaserad metod.

För utredning av familjebegreppet har vägledning sökts i praxis. Utgångspunkten vid val av praxis har varit de aktuella rättsfallen som jag anser varit av central betydelse för det valda området. Rättsfallen har behandlats efter årtal, där jag börjat med det äldsta för att kunna följa arbetsdomstolens arbetsgång, och för att se hur familjemedlemsbegreppet utvecklats över tid.

Eftersom att arbetstagare som tillhör arbetsgivaren familj inte omfattas av LAS undantas dessa också från turordningsreglerna. För att kunna dra en slutsats av undantagets betydelse kommer turordningsreglerna i LAS att behandlas i ett kapitel.

Då avsaknaden av doktrin inom området är stor, kommer en stor del även att läggas vid intervjuer som hållits med olika familjeföretagare och vad som framkommit vid dessa. Ett metodproblem som uppkommer är hur stor tyngd som kan läggas vid dessa intervjuer, då det i stor utsträckning är arbetsgivarens egen åsikt som framställs. Anledningen till att intervjuer har använts är p.g.a. bristande praxis och doktrin, samt att de kan utgöra en grund för diskussion.

2 Familjebegreppet

2.1 Inledning

I detta kapitel kommer det att redogöras för hur familjebegreppet har utvecklats över tid och vilka som i dagsläget omfattas undantaget i LAS. En arbetstagare som tillhör sin arbetsgivares familj omfattas inte av LAS och har därmed inte samma anställningsskydd som en oberoende arbetstagare.¹⁰ AD har genom praxis gett familjemedlemsbegreppet en vidare tolkning och utökat dess omfång. Rättsfallen kommer att utredas med det äldsta först, detta för att kunna följa Arbetsdomstolens utvidgande av familjemedlemsbegreppet över tid.

2.2 Rättsfall av central betydelse för familjebegreppet

2.2.1 AD 1975 nr 42

Fråga om anställningsskyddslagen¹¹ var tillämplig på en person M som arbetade för ett aktiebolag, där han ägde en mindre post aktier. Bolaget hävdade att M tillsammans med sin hustru hade levt i en "storfamilj" med brodern S samt hustrun A detta i enlighet med irakisk sedvänja. Brodern S och hustrun A hade aktiemajoriteten i bolaget.

Brodern M har företrätt en mindre butiksenhet som haft en eller ett par ytterligare anställda. S och dennes hustru A hade vid tillfället aktiemajoriteten i bolaget som drev rörelsen. A utgjorde bolagets styrelse och var ensam firmatecknare. AD anser att det framgår att S har utövat ett starkt inflytande över bolagets verksamhet, samt att han från bolagets sida betecknats som verkställande direktör. "Utredningen ger inte vid handen att M, vid sidan av eller i stället för S och A under något skede haft en självständig funktion som företrädare för bolaget vid rörelsens bedrivande."¹² Med bakgrund av detta får M inte anses ha intagit en i anställningsskyddslagens mening företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Familjesambandet kan vid det förhållandet att M haft eget hushåll inte tillmätas betydelse för frågan om anställningsskyddslagens tillämplighet.¹³

Arbetsdomstolen kommer i detta fall fram till att familjeundantaget inte är tillämpligt eftersom bröderna inte haft gemensamt hushåll.

¹⁰ 1 § LAS.

¹¹ Lagen (1974:12) om anställningsskydd.

¹² AD 1975 nr 42.

¹³ AD 1975 nr 42.

2.2.2 AD 1979 nr 145

Frågan rör huruvida en styvson E som sammanbott med en företrädare B och tillika delägare (40 procent av aktierna) i ett aktiebolag och tillhörde dennes hushåll ansågs vara att betrakta som familjemedlem i anställningsskyddslagens mening. Rättsfallet tar dels upp huruvida styvsonen E är att betrakta som familjemedlem, samt om B kan betraktas som arbetsgivare vid tillämpningen av familjemedlemsundantaget.

I första frågan gällande om E är att betrakta som familjemedlem enligt lagens mening förklarar AD att det i förarbeten¹⁴ anförs att ifrågavarande undantag bör ges en tämligen vidsträckt tolkning likt det gjorts i annan arbetsrättslig lagstiftning.¹⁵ Motparten hävdar att familjemedlemsundantaget endast skulle vara tillämpligt om det antingen föreligger ett biologiskt släktskap eller någon form av rättsligt förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁶ Sådana förhållanden skulle kunna vara adoption, förmyndarskap eller fosterbarnsförhållande¹⁷. När det kommer till styvbarn hävdar motparten att varken det biologiska eller rättsliga förhållandet föreligger och bestämmelsen i undantaget kan således inte tillämpas. Enligt AD ger lagtexten inget stöd för någon sådan avgränsning. Tvärtom kan det finnas starka skäl till att familjemedlemsundantaget även ska omfatta styvbarn såsom fosterbarn vilket nämns i förarbetena¹⁸. AD tar upp frågeställningen kring att avlägsnare släktingar eller fosterbarn i praxis betraktats som familjemedlem endast under förutsättning att personen lever med eller tillhör dennes hushåll.¹⁹ Vad som gäller beträffande styvbarn är dock oklart, men då E i detta fall bodde tillsammans med B och tillhörde dennes hushåll saknas anledning att gå in på denna fråga. AD finner att E är att betrakta som familjemedlem enligt anställningsskyddslagen.

Den andra frågan AD hade att ta ställning till var huruvida B ansågs vara arbetsgivare vid tillämpningen av familjemedlemsundantaget.

Det speciella, personligt präglade förhållande som råder mellan familjemedlemmar är anledningen till att dessa undantagits från lagstiftningen.²⁰ Det förhållandet kan göra sig gällande oberoende av vilken form, företagets ägare valt för

¹⁴ Prop 1973:129 s 230.

¹⁵ AD 1979 nr 145.

¹⁶ AD 1979 nr 145.

¹⁷ AD 1979 nr 145.

¹⁸ Prop 1973:129.

¹⁹ AD 1979 nr 145.

²⁰ AD 1979 nr 145.

verksamhetens bedrivande.²¹ Omständigheten att verksamheten i detta fall bedrivs i bolagsform kan enligt arbetsdomstolens mening inte utesluta att familjemedlemsundantaget kan vara tillämpligt.²² I sådana fall när verksamheten bedrivs i bolagsform eller att det finns flera delägare krävs det dock 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 personen skall kunna betraktas som arbetsgivare.²³

Arbetsdomstolen kommer slutligen fram till att B har intagit en sådan ställning i verksamheten att han är att betrakta som arbetsgivare vid tillämpning av familjemedlemsundantaget.

2.2.3 AD 1982 nr 135

Två arbetstagare varslades om uppsägning och tvist uppkom huruvida K, som anställdes sist skulle sägas upp istället för en av dessa. Bolaget hävdade att K omfattades av familjemedlemsundantaget och att turordningsreglerna i anställningsskyddslagen²⁴ därför inte skulle tillämpas.

Motparten har i detta fall hävdat att K inte ska omfattas av undantaget då de hävdar att lagstiftaren uppställt två rekvisit som ska vara uppfyllda för att undantagsregeln ska vara tillämplig.²⁵ Dels ska det vara fråga om en anhörig och att denne måste leva tillsammans med arbetsgivaren eller tillhöra hans hushåll. Denna uppfattning delas inte av AD, som hävdar att motivuttalandet ska tolkas som att make och släktingar i rätt upp- och nedstigande led alltid ska räknas som familjemedlemmar.²⁶ Kravet på sammanboende eller gemensamt hushåll för familjemedlemmar ska bara tillämpas på avlägsnare släktingar.²⁷

Med detta som bakgrund kommer AD fram till att K ska omfattas av familjemedlemsundantaget, och ska därför vara undantagen turordningsreglerna.

²¹ AD 1979 nr 145.

²² AD 1979 nr 145.

²³ AD 1979 nr 145.

²⁴ Lagen (1974:12) om anställningsskydd.

²⁵ AD 1982 nr 135.

²⁶ AD 1982 nr 135.

²⁷ AD 1982 nr 135.

2.2.4 AD 1992 nr 84

Rättsfallet behandlar frågan om anställningsskyddslagens²⁸ undantag för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj är tillämpligt när makarna inte längre var sammanboende och deras äktenskap stod inför upplösning.

Arbetsdomstolen skriver i sina domskäl att till familjemedlemmar hänförs make och anförvanter i rätt upp- och nedstigande led oberoende av om de lever i gemensamt bo och att det endast beträffande avlägsnare släktingar krävs att de lever i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhör dennes hushåll för att undantaget ska bli tillämpligt.²⁹ Arbetsdomstolen har också i en tidigare dom³⁰ yttrat att bl.a. uttalandena i förarbetena³¹ synes vara att förstå att make och släktingar i rätt upp- och nedstigande led alltid räknas som familjemedlemmar. Familjemedlemsundantaget är också som nämnts motiverat av den speciella karaktären hos förhållandet mellan familjemedlemmar. Med det här som bakgrund menar arbetsdomstolen att det knappast kan vara meningen att frågan om det föreligger saklig grund för uppsägning ska prövas i en rättegång mellan makar vilkas äktenskap står inför en upplösning.³²

Arbetsdomstolens slutsats blir då att G inte ska omfattas av anställningsskyddslagen.³³ Arbetsdomstolen hävdar vidare att någon analogisk tillämpning inte bör göras av lagen i ett fall som detta när lagstiftaren uttryckligen gjort ett undantag från lagen med hänsyn till den speciella karaktär som förhållandet mellan arbetsgivarens familjemedlemmar och arbetsgivaren har.³⁴

2.2.5 AD 1993 nr 57

Rättsfallet gällde en uppsägning av A som var anställd i ett aktieföretag (Star Verktygsmaskiner) som hennes fader, Carl-Åke, var delägare i. Frågan som AD hade att ta ställning till, var huruvida Carl-Åke, skulle anses vara arbetsgivare vid tillämpning av familjemedlemsundantaget.

Star Verktygsmaskiner AB ägdes av Carl-Åke Sjöberg och Lennart Nilsson. De ägde vardera 50 procent av aktierna i bolaget, och utgjorde tillika styrelsen. Firman tecknades dels av styrelsen, samt bolagsmännen var för sig. Skötseln av bolaget var delad mellan Carl-Åke Sjöberg och Lennart Nilsson, där Lennart Nilsson ansvarade

²⁸ Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

²⁹ AD 1992 nr 84.

³⁰ AD 1982 nr 135.

³¹ Prop 1973:129 s230.

³² AD 1992 nr 84.

³³ AD 1992 nr 84.

³⁴ AD 1992 nr 64.

för den administrativa och ekonomiska delen och utövade även chefskap vid driftsstället i Stockholm, där bolaget hade sitt säte. Carl-Åke Sjöberg var försäljningschef för bolaget i Sverige, samt chef för driftsstället i Smålandsstenar och dess personal. Med detta som bakgrund är det otvivelaktigt att Carl-Åke Sjöberg haft ett väsentligt inflytande över verksamheten i bolaget.³⁵ Att Carl-Åke Sjöberg själv uppfattade det som att han saknade ett reellt och avgörande inflytande i bolagets verksamhet kan inte motivera annan bedömning.

Arbetsdomstolen kommer fram till att Carl-Åke Sjöberg har intagit en sådan ställning i bolaget och dess verksamhet att han är att betrakta som arbetsgivare vid tillämpandet av familjemedlemsundantaget.

2.2.6 AD 1996 nr 139

Twisten i detta rättsfall gällde en man som var anställd i en taxirörelse som hans sambo bedrev. Samboförhållandet upphörde senare och kvinnan avskedade då sin sambo. Frågan är om familjemedlemsundantaget är tillämpligt på en arbetstagare som sammanbott med sin arbetsgivare under äktenskapsliknande förhållanden samt att de hade ett barn gemensamt.

Partena hade bott tillsammans från 1991, och har ett barn tillsammans. Deras förhållande avslutades 1996 då kvinnan flyttade ut. Sambons anställning inleddes 1993 och avslutades av kvinnan i april 1996. Av förarbeten till den äldre anställningsskyddslagen framgår det att undantaget bör ges en tämligen vidsträckt tolkning.³⁶ Departementschefen hänvisade till annan arbetsrättslig lagstiftning där familjemedlemmar undantagits, där i synnerhet till prop.1970:5 med förslag till allmän arbetstidslag. Där stadgas det att en person som lever tillsammans med arbetsgivaren under vissa förutsättningar kunde jämföras med make.

Med detta som bakgrund råder det inga tvivel om att undantagsreglerna i LAS för arbetsgivarens familj omfattar de fall där arbetstagare och arbetsgivare lever tillsammans under äktenskapsliknande förhållanden, i alla fall när dessa har barn gemensamt.

2.2.7 AD 2000 nr 97

Enligt 1 § andra stycket LAS så omfattar lagen inte arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. I detta rättsfall har AD att ta ställning till huruvida sambo även ska tillhöra denna kategori.

³⁵ AD 1992 nr 57.

³⁶ AD 1996 nr 139.

AD kommer fram till att innebörden av undantaget för familjemedlemmar måste bestämmas med hänsyn till samhällsutvecklingen.³⁷ I dagens samhälle är det vanligt att män och kvinnor utan att vara gifta bor tillsammans under äktenskapsliknande förhållanden, med eller utan barn.³⁸ Denna utveckling har också avspeglats i lagstiftningen.³⁹ Lagen (1987:232) om sambors gemensamma hem nämner samboende under äktenskapsliknande förhållanden. I motiven till 41b § medbestämmandelagen som den löd 1994 uttalades det att utvecklingen hade kommit så långt att sambor utan vidare kunde jämsställas make, oavsett om de sammanbott tidigare eller varit gifta med varandra eller hade gemensamt barn.⁴⁰

I bedömningen om ett samboförhållande ska anses vara äktenskapsliknande är varaktigheten i tid av stor betydelse.⁴¹ Då paret varit sammanboende under omkring ett och ett halvt år finner AD ingen anledning att närmare gå in på hur gränsdragningen skall göras. Samboförhållandet har varit så pass långvarigt att det utan tvekan kan ses som äktenskapsliknande.⁴² Däremot klargör inte AD hur lång tid samboförhållandet ska ha pågått för att det ska anses vara av äktenskapsliknande karaktär.⁴³

Skälen till att en make/maka till arbetsgivaren ska vara undantagen LAS får enligt domstolen vara gällande med samma styrka ifråga om en arbetstagare som sammanbott med arbetsgivaren under äktenskapsliknande förhållanden.⁴⁴ En sådan arbetstagare ska anses tillhöra arbetsgivarens familj och därför vara undantagen från LAS tillämpningsområde.

2.3 Sammanfattning av praxis

Familjemedlemsundantaget har motiverats med att förhållandet anses vara av så speciell karaktär att deras anställning inte borde vara föremål för en lagreglering. Vad som menas med att förhållandet är av så speciell karaktär är det speciella och personligt präglade förhållande som råder mellan familjemedlemmar.⁴⁵ AD har genom åren utvecklat familjemedlemsbegreppet genom en rad rättsfall, där begreppet getts en vidare tolkning. AD har konstaterat att innebörden av

³⁷ AD 2000 nr 97.

³⁸ AD 2000 nr 97.

³⁹ AD 2000 nr 97.

⁴⁰ Prop.1993/94:67.

⁴¹ Prop. 1986/87:1 s252.

⁴² AD 2000 nr 97.

⁴³ AD 2000 nr 97.

⁴⁴ AD 2000 nr 97.

⁴⁵ AD 1979 nr 145.

undantaget för familjemedlemmar måste bestämmas med hänsyn till samhällsutvecklingen. Detta har resulterat i att styvson till arbetsgivaren ska omfattas av undantaget, samt att sambo även omfattas av undantaget, oavsett gemensamt barn eller ej. Med sambo innefattas såväl heterosexuell som homosexuell.⁴⁶ Släktförhållanden såsom bror eller svåger till arbetsgivaren ska inte medföra undantag från LAS, såvida det inte tillhör arbetsgivarens hushåll.⁴⁷ Det har också klargjorts att om verksamheten bedrivs i bolagsform med en eller flera delägare, krävs det att arbetsgivaren har väsentligt inflytande över verksamheten för att kunna betraktas som arbetsgivare.

⁴⁶ SOU 1993:32 s.761.

⁴⁷ AD 1975 nr 42.

3 Turordningsreglerna

3.1 Inledning

Enligt 1 § andra stycket framgår det att vissa kategorier av arbetstagare är undantagna från lagens tillämpningsområde. Att lagen inte är tillämplig på arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj medför bl.a. en sådan arbetstagare står utanför turordningsreglerna i LAS. I detta kapitel kommer konsekvenserna av detta belysas.

3.2 Turordningen vid uppsägning 22 § LAS

Eftersom att familjemedlemmar undantas från lagens tillämpningsområde blir en av konsekvenserna att dessa inte ingår i turordningskretsen vid uppsägning på grund av arbetsbrist.⁴⁸ När arbetsgivaren ska göra en beräkning av antalet arbetstagare på företaget, ska sådana arbetstagare som avses i 1§ LAS vara undantagna.⁴⁹ Detta innebär att de arbetstagare som omfattas av undantaget har företräde gentemot övriga arbetstagare till fortsatt anställning. En sådan arbetstagare kan sägas upp sist av alla på arbetsplatsen.

3.3 Företrädesrätt till återanställning

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § LAS företrädesrätt till återanställning inom den verksamhet där han varit sysselsatt. Skulle det vara så att flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, skall turordningen enligt 26 § LAS bestämmas med utgångspunkt för varje arbetstages sammanlagda anställningstid hos sin arbetsgivare. En arbetstagare med längre anställningstid hos arbetsgivaren har således företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Om anställningstiden skulle visa sig vara lika ger högre ålder företräde. Eftersom att en arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj inte omfattas av LAS, kan en sådan företrädesskapande situation aldrig uppstå för en sådan kategori av arbetstagare. En arbetstagare som omfattas av familjemedlemsundantaget kan därför anställas framför en annan arbetstagare oavsett anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagen med familjeanknytning behöver inte ens ha varit anställd hos arbetsgivaren sedan tidigare för att ha företräde.

3.4 Sammanfattning

Att en arbetstagare som tillhör arbetsgivaren familj inte omfattas av turordningsreglerna får antas vara den största fördelen med att vara undantagen LAS. Eftersom att arbetstagen inte ingår i turordningskretsen är dennes tjänst

⁴⁸ Karnov, Lagkommentar 1§ LAS.

⁴⁹ LAS 22§.

inte hotad och löper därför ingen risk att sägas upp vid arbetsbrist. På samma sätt fungerar undantaget vid rätt till återanställning. En arbetstagare med familjeanknytning kan då anställas före en arbetstagare med rätt till återanställning. Detta är några av viktigaste konsekvenserna som uppstår när arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj inte omfattas av LAS.

4 Situationer och problem i praktiken

4.1 Inledning

I detta kapitel kommer olika situationer som uppstår när arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj inte omfattas av reglerna i LAS att diskuteras. Detta för att på ett tydligt sätt belysa den problematik som uppstår. Detta kommer även att användas som grund för diskussion samt slutsatsen längre fram.

4.1.1 Arbetstagaren

Det kan både vara en för- respektive nackdel att inte omfattas utav reglerna i LAS. För den enskilde arbetstagaren får det antas att den största fördelen är undantaget i turordningsreglerna i 22§ LAS. Skulle det bli sämre tider på arbetsplatsen och arbetsgivaren tvingas till uppsägningar, har arbetstagaren med familjeanknytning betydligt större chans att få behålla jobbet, då de inte räknas in i antalet anställda på arbetsplatsen. Ytterligare en fördel uppstår då arbetsgivare ska återanställa personal, arbetstagare med familjeanknytning kan då anställas före personer med företrädesrätt till anställning utan krav på tidigare anställning.

Fördelarna med att inte omfattas av LAS kan verka både många och lockande. Så länge arbetstagaren och arbetsgivaren är ense finns egentligen inga nackdelar, det är först när en konflikt uppstår och arbetsgivaren vill skilja arbetstagaren från sin tjänst som det blir problematiskt. I denna situation står arbetstagaren helt maktlös eftersom han inte har det anställningsskydd som LAS tillhandahåller. Eftersom denna relation inte är lagreglerad behöver inte arbetsgivaren säga upp p.g.a. arbetsbrist eller personliga skäl. Uppsägningen behöver således inte vara sakligt grundad.⁵⁰ Arbetsgivaren har i denna situation en fri uppsägningsrätt och särskilda skäl behöver således inte anges. Detta får anses vara en av de allvarligaste baksidorna av att vara undantagen LAS p.g.a. en familjrelation till sin arbetsgivare.

4.1.2 Arbetsgivaren

Eftersom att familjemedlemmar är undantagna LAS är det i större utsträckning möjligt för arbetsgivaren att slussa in medlemmar till familjen i företaget. Detta måste ses som en fördel och skulle även kunna underlätta generationsskiftet i framtiden. Arbetsgivaren har inte samma skyldigheter gentemot en familjemedlem när det kommer till anställningsförhållandet. Eftersom LAS inte tillämpas på dessa arbetstagare kan arbetsgivaren bortse från det regelverk som LAS vanligtvis tillhandahåller.

⁵⁰ AD 1992 nr 84.

4.1.3 Övriga arbetstagare

Övriga arbetstagare på arbetsplatsen hamnar lätt i skymundan vid diskussionen av familjemedlemsundantaget. Något som många arbetstagare inte tänker på är att dessa kan ha en sämre anställningstrygghet om man är anställd på en arbetsplats där flertalet av de anställda tillhör arbetsgivarens familj. Detta beror på att familjemedlemmar inte omfattas av turordningsreglerna och räknas således inte in i antalet anställda på arbetsplatsen. På en arbetsplats med 10 anställda blir konsekvenserna för övriga arbetstagare stora vid sämre tider om exempelvis tre av dessa tio faller in under undantaget. Jämför detta med en arbetsplats som kanske bara har en, eller ingen arbetstagare som har en familjerelation till sin arbetsgivare. Utan att vara medveten om det kan risken vara väldigt hög att bli av med jobbet vid sämre tider trots sin långa anställningstid.

En arbetstagare som har jobbat många år på företaget kan tvingas sluta till förmån för en arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och som kanske enbart varit anställd någon månad. Detta kan vara en aspekt som behöver tas i beaktande när man söker ett jobb eller tar en anställning på en arbetsplats där det finns arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj.

4.2 Sammanfattning

Detta kapitel behandlade alla inblandade på en arbetsplats och hur dessa påverkas av familjemedlemsundantaget i LAS. Arbetstagare som omfattas av undantaget åtnjuter merparten av de fördelar som undantaget innebär. Arbetsgivaren drar också klara fördelar av undantaget då möjligheten till att ta in en familjemedlem i företaget är betydligt större, och kan göras på ett smidigt sätt. Arbetstagare som inte omfattas av undantaget på en arbetsplats får p.g.a. detta undantag en sämre anställningstrygghet än vad arbetstagare haft på en arbetsplats utan några arbetstagare som tillhörde arbetsgivarens familj.

5 Intervjuer med familjeföretagare

5.1 Inledning

För att få en bättre och djupare förståelse för hur undantaget används och uppfattas av familjeföretagare i praktiken följer nedan resultatet av två intervjuer som gjorts med företag som använt sig av familjemedlemsundantaget i LAS. För att få en insikt av undantagets betydelse har jag valt att intervjua ett litet företag med väldigt få anställda, samt ett större. Vad som framkommit under intervjuerna kommer senare också att läggas till grund för min slutsats.

5.1.1 Företag I

Namn: Mårdskog & Lindkvist AB

Anställda: Ca 90

Varav familjemedlemmar: 2

Bransch: Grossistföretag

Mårdskog & Lindkvist AB är den ledande grossisten till den kommersiella restaurangmarknaden i småland, Östergötland och Västergötland. 1961 startade två drivna företagare Mårdskog & Lindkvist AB i Jönköping. Samarbetet höll i sig fram till 1975 då Lindkvist köptes ut och familjen Mårdskog blev ensam ägare. Vid detta tillfälle ägde de båda bröderna en tredjedel vardera och föräldrarna den sista tredjedelen. Bolaget bedrevs på detta sätt fram till 1978 då föräldrarna valde att stiga åt sidan. Aktierna fördelades då mellan bröderna med en liten övervikt för den yngre brodern. Det har sedan dess varit Tommy, den yngre sonen som har drivit bolaget.

Mårdskog & Lindkvist AB har i dagsläget två anställda som faller in under familjemedlemsundantaget i LAS. Det är den ena delägaren som har två söner vilka är anställda i bolaget. Vid den första anställningen fick detta inga konsekvenser för någon annan arbetstagare inom företaget. Brorssonen anställdes och ingen arbetstagare behövde lämna arbetsplatsen för hans förmån. Vad gäller den sista anställningen var fallet ett annat. På den anställningen som brorssonen var tänkt att få fanns det redan en arbetstagare. Efter förhandlingar med facket så sades arbetstagaren upp p.g.a. arbetsbrist då det var två personer som konkurrerade om samma tjänst. Arbetstagaren som sades upp blev till en början förvånad, men förstod förhållandevis fort familjemedlemsundantagets tillämpningsområde.

Det finns självklart fördelar med att kunna ta in familjemedlemmar i företaget menar Tommy Mårdskog. Att få sitt första jobb är oerhört viktigt och att kunna peka på att man haft en anställning är i dagens samhälle värdefullt. Detta kan underlättas genom att företagen har möjlighet att ta in familjemedlemmar.

När det kommer till anställningsavtalen så har Mårdskog & Lindkvist valt att inte föra in några särskilda villkor för familjemedlemmar. Detta medför att det är arbetsgivaren som sitter på trumf. På frågan om de skulle kunna tänka sig att tillämpa LAS analogt på dessa anställningsavtal får jag två svar. På obefordrade anställningar skulle en sådan lösning vara möjlig för att en arbetstagare skulle få och känna en större trygghet. Men när det kommer till befordrade tjänster ges ingen sådan möjlighet. Detta för att dessa tjänster bl.a. innehåller förmåner som inte skulle vara aktuella i de fall deras anställningsavtal omfattades av LAS.

Tillämpningen av familjemedlemsundantaget tror Tommy Mårdskog har större effekt för mindre familjeföretag där antalet anställda kanske är maximalt 8 -12 stycken. Mårdskog och Lindkvist drivs professionellt och ska bemannas efter behov och kompetens. Detta gör att företaget varit restriktivt med att ta in familjemedlemmar.

Hur skulle då Mårdskog & Lindkvist AB reagera på om undantaget försvann och alla anställda skulle omfattas av LAS? Enligt Mårdskog och Lindkvist AB skulle det inte spela någon roll. Det är kompetensen som ska avgöra om man är får anställning hos oss och ingenting annat.

Det kan tänkas att det främst är företag av mindre storlek som drar störst nytta av möjligheterna att undanta familjemedlemmar. I dessa företag belastar antalet anställda eventuellt en större del av personal- och lönekostnaderna inom företaget och därför kan möjligheterna att ta in familjemedlemmar vara en större fördel.

5.1.2 Företag 2

Namn: VL - Baren

Anställda: 3

Varav familjemedlemmar: 1

Bransch: Lunchrestaurang

VL - Baren är ett litet företag i Västerås som bedriver restaurangverksamhet. Företaget hade från början två anställda (inklusive ägaren). De både hade varit med sedan företaget startades för ungefär två år sedan. För ett par månader sedan anställdes ytterligare en person, dottern till ägaren. Företagets verksamhet

bedrevs under ett par månader med tre anställda. Rätt så snart efter den senare anställningen blev det mindre att göra på arbetsplatsen och en arbetstagare sades då upp p.g.a. arbetsbrist. Eftersom att den senare arbetstagaren (dottern) tillhörde arbetsgivarens familj så räknas hon inte in i turordningskretsen. Den enda arbetstagaren som då återstod var arbetstagaren som varit med från starten av företaget. Konsekvensen av detta blev att denna arbetstagare sades upp till förmån för den senare anställda arbetstagaren.

Arbetsgivaren var medveten om att det fanns en möjlighet att undanta familjemedlemmar enligt LAS. Det var första gången som arbetsgivaren använde sig utav familjemedlemsundantaget och det fungerade utan några svårigheter. Arbetstagaren som blev uppsagd till förmån för familjemedlemmen blev i för sig förvånad och var inte förberedd på detta, då hon varit på arbetsplatsen längre tid än dottern. Detta visar eventuellt på en bristfällig information eller kunskap hos andra arbetstagare när det kommer till familjemedlemmar som är anställda inom företaget.

Arbetsgivaren tycker att det är en klar fördel att det finns möjligheter att ta in familjemedlemmar i företaget. Detta för att ge, som i detta fall sin dotter chansen att jobba inom företaget. En annan fördel som togs i beaktande var också att det var en lägre kostnad att ta in dottern i företaget än vad det hade varit att behålla den andra arbetstagaren. Detta då lönen inte var densamma som för den äldre arbetstagaren.

Det har inte förekommit något speciellt anställningsavtal mellan arbetsgivaren och dottern. Det framkom att man inte hade tänkt att det skulle behövas eftersom det var en "mamma-dotter" relation. Eftersom relationen är så speciell blir det också känsligare att diskutera ett sådant avtal än vad det hade varit med en oberoende arbetstagare.

5.2 Analys/diskussion

Under intervjuernas gång framkom och diskuterades en del intressanta effekter som uppstår och kan tänkas behövas p.g.a. familjemedlemsundantaget. Det kan finnas en risk med att ta in familjemedlemmar i företaget om dessa inte har den kompetens som eftersöks. Den kompetensen hade istället kunnat rekryteras externt vilket hade gynnat företaget på ett bättre sätt. Att enbart ta in en familjemedlem p.g.a. dess släktskap kan vara till skada för företaget. Kompetensen inom företaget riskerar att sjunka vilket på längre sikt kan leda till att efterfrågan av företagets tjänster minskar och man tappar konkurrensförmåga.

Tommy Mårdskog betonar vid flera tillfällen att det är kompetensen som ska avgöra vem som ska få ett jobb. Detta för att företaget ska kunna drivas på ett

professionellt och effektivt sätt. När man tar in en familjemedlem i företaget ställs det högre krav på den arbetstagaren än på övriga. Familjemedlemmen måste vara ett föredöme för andra arbetstagare för att dess situation inte ska vara till någon nackdel. Det finns en risk för att övriga arbetstagare inte känner att de kan framföra sina åsikter i en familjemedlems närhet. Det kan påverka stämningen på arbetsplatsen och leda till negativa konsekvenser för alla inblandade. Denna problematik skulle dock kvartstå, även om arbetstagare med familjeanknytning omfattades av LAS. Med det menar jag att lagstiftarens syfte med lagen inte var tänkt att lösa sådana situationer. Det kan tänkas att ett likvärdig anställningsskydd för samtliga arbetstagare skulle lindra dessa situationer, men i slutändan är dessa alltid familjemedlemmar oavsett lagstiftning eller ej.

Undantaget har, som jag tidigare nämnde större effekt för små företag, men här finns idag en regel om att företag med högst 10 arbetstagare får undanta två arbetstagare som arbetsgivaren anser vara av särskild betydelse vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist.⁵¹ Vid avsaknad av familjemedlemsundantaget i LAS, kan det tänkas att denna regel skulle kunna tillämpas för att gynna familjemedlemmar, och på så sätt undvika att det riskerar att sägas upp.

Bli det för många familjemedlemmar på en arbetsplats kan detta också leda till att arbetsplatsen delas upp i två läger. Övriga arbetstagare kan få det svårare att göra karriär om det på arbetsplatsen finns många anställda som har familjeanknytning. Detta kan vara negativt då övriga arbetstagare känner sig underlägsna och inte ser någon möjlighet att klättra inom företaget.

Samtidigt är det också tydligt att det blir en nackdel för den oberoende arbetstagaren som har ett sämre anställningsskydd än vad denna hade haft på en arbetsplats där det inte förekommer några familjemedlemmar. Detta kan vara något som måste tas i beaktande vid sökandet av arbete i familjeföretag.

Lagstiftaren har genom denna undantagsregel i lagstiftningen gett företagen möjligheten att undanta arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj. Detta får ses som ett verktyg som lagstiftaren tillhandahåller. Vad skulle hända om detta verktyg försvann och samtliga arbetstagare skulle omfattas av LAS? På den frågan är båda familjeföretagarna eniga. Det skulle inte spela någon större roll om undantaget i framtiden skulle försvinna.

Frågan jag då ställer mig är om undantaget har förlorat sin betydelse för dagens företag. Thomas Iseskog har en åsikt om att LAS bör moderniseras. I denna modernisering skulle alla arbetstagare omfattas av LAS, vilket innebär att arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj inte längre skulle vara undantagen

⁵¹ 22§ LAS

LAS.⁵² Om inte undantaget hade funnits, hur hade företagen då löst situationen med arbetstagare som har familjeanknytning.

Det som talar för undantaget betydelse är möjligheten att skydda familjemedlemmar som vuxit upp inom företaget. Den kompetens och erfarenhet som en sådan familjemedlem besitter går inte att rekrytera externt. Betydelsen av att ha en sådan familjemedlem inom företaget är oerhört viktig och kan "skyddas" genom att inte omfattas av LAS.

En tanke som dyker upp är om lagstiftnings syfte kan användas på ett felaktigt sätt. Att anställa en familjemedlem skulle också kunna vara ett sätt att bli av med anställda inom företaget. Tänk er att arbetstagare X är lite jobbig och det skär sig mellan denna och arbetsgivaren. Arbetsgivaren skulle då kunna anställa en familjemedlem för att sedan säga upp p.g.a. arbetsbrist. Eftersom att lagen undantar familjemedlemmar från turordningslistorna så är det nu arbetstagare X som tvingas sluta på företaget. På ett relativt enkelt sätt har arbetsgivaren sett till att arbetstagare X inte längre jobbar kvar på företaget till förmån för en familjemedlem. Detta är en baksida av lagstiftarens syfte med att arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj ska undantagna LAS. Att en sådan situation uppkommer skulle kunna förhindras om familjemedlemmar i fortsättningen omfattades av LAS.

⁵² Iseskog, T, *LAS 30 år, Dags att modernisera ANSTÄLLNINGSSKYDDET!*, Förslag till ny lagstiftning om anställning och anställningsskydd

6 Anställningsskyddet utan LAS

En fråga som aktualiseras i och med undantaget i 1 § andra stycket p.2 LAS, är huruvida dessa arbetstagare saknar varje form av anställningsskydd. Kan en sådan arbetstagare sägas upp utan att det föreligger saklig grund? Den frågan har inte i alla sina aspekter belysts genom några vägledande avgöranden.⁵³ Bara för att en arbetstagare inte omfattas av reglerna i LAS, och det anställningsskydd som ges står denne inte helt hjälplös. Arbetsgivaren har i och med detta inte en fri uppsägningsrätt.⁵⁴ Oavsett om en arbetstagare omfattas av LAS eller ej, så får arbetsgivaren aldrig säga upp en arbetstagare om syftet till uppsägningen strider mot lag och goda seder.⁵⁵ Ett exempel på detta skulle kunna vara om arbetstagaren vägrar att medverka till olagliga handlingar och därför blir uppsagd av arbetsgivaren.⁵⁶

Bara för arbetstagare som undantagits från LAS inte omfattas av det anställningsskydd som lagstiftningen tillhandahåller utgör det inget hinder att det i arbetstagarens anställningsavtal skrivs in att regler motsvarande lagen helt eller delvis ska gälla.⁵⁷ Även om det saknas sådana villkor kan det anses vara skäligt med exempelvis viss uppsägningstid.⁵⁸ AD har i en dom⁵⁹ kommit fram till att i vart fall företagsledare ska ha rätt till skälig uppsägningstid. Detta borde även kunna tillämpas på familjemedlemmar anser jag då båda grupperna faller in under undantaget i 1 § andra stycket LAS.

I förarbeten sägs det beträffande anställningsskyddslagens undantagsgrupper att det skulle strida mot god sed på arbetsmarknaden att säga upp eller avskeda en arbetstagare på grund av äktenskap, havandeskap, eller barnafödelse och att en sådan åtgärd därför kan ogiltigförklaras.⁶⁰

Det behöver inte vara en nackdel för arbetstagaren att vara undantagen anställningsskydd enligt LAS. Familjemedlemmar står utanför turordningen vid en uppsägning p.g.a. arbetsbrist och kan på så sätt sägas upp sist av alla arbetstagare.⁶¹ På samma sätt kan en arbetstagare som är undantagen LAS, få

⁵³ Lunning, L, *Anställningsskydd, lagtext med kommentarer*, s 37.

⁵⁴ Åhnberg, L, *LAS, handboken*, s 30.

⁵⁵ AD 1976 nr 33.

⁵⁶ Åhnberg, L, *LAS, handboken*, s 30.

⁵⁷ Lunning, L, *Anställningsskydd, lagtext med kommentarer*, s 39

⁵⁸ AD 1991 nr 86.

⁵⁹ AD 1991 nr 86.

⁶⁰ Prop. 1975/76:133 s 64.

⁶¹ Lunning, L, *Anställningsskydd, kommentarer till anställningsskyddslagen*, åttonde upplagan, s 51.

anställning före en arbetstagare som har företrädesrätt till återanställning enligt LAS.⁶²

⁶² AD 1979 nr 145.

7 Slutsats

Undantaget för familjemedlemmar i LAS har funnits sedan införandet av 1974 års anställningsskyddslag och överfördes utan förändring. Samhällsutvecklingen har gjort att AD i praxis gett familjekretsen en vidare tolkning och utökat dess omfång, vilket har resulterat i att även sambor med eller utan gemensamma barn numera ska omfattas av undantaget. Vad blir då konsekvenserna av att arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj inte omfattas av LAS? Efter att ha studerat förarbeten, rättsfall, doktrin samt genomfört intervjuer med familjeföretagare har jag kommit fram till en rad olika slutsatser.

Den absolut största fördelen för arbetstagare som har en familjeanknytning till sin arbetsgivare anser jag vara undantaget från turordningsreglerna. Detta leder till att en sådan arbetstagare inte riskerar att sägas upp vid arbetsbrist eftersom att de inte ingår i turordningskretsen. På så sätt har arbetstagare med familjeanknytning en avsevärt större chans att få behålla sitt jobb.

Arbetsgivaren kan också välja att anställa en familjemedlem framför en arbetstagare som egentligen har företrädesrätt till anställning. Arbetstagare med familjerelation har i båda dessa situationer en klar fördel framför andra arbetstagare som omfattas av LAS. Självklart finns det också nackdelar med att inte omfattas av LAS. Lika stor fördel som arbetstagare med familjerelation har vid anställningstillfället, lika stor nackdel anser jag att dessa har när det kommer till uppsägning av en familjemedlem. Eftersom dessa inte omfattas av LAS, har de inget skydd alls när det kommer till deras egen anställningstrygghet, förutom uppsägning som skulle strida mot god sed på arbetsmarknaden vilket förklarats tidigare.

Fördelarna som arbetstagare med familjeanknytning getts då dessa inte omfattas av LAS anser kan jag få stora konsekvenser för övriga arbetstagare. En arbetstagare som inte omfattas av undantaget har en mycket sämre anställningstrygghet om det finns familjemedlemmar till arbetsgivaren anställda på arbetsplatsen. Vid sämre tider är risken betydligt större att arbetstagare som inte har en familjerelation till arbetsgivaren tvingas sluta.

Medvetenheten hos arbetstagare som inte har någon familjeanknytning om hur undantagsreglerna i LAS fungerar anser jag vara relativt låg, detta framkom delvis under intervjuerna med familjeföretagare. Att medvetenheten verkar vara så låg om hur familjemedlemmar på arbetsplatsen påverkar övriga arbetstagarers anser jag vara ett problem. Brister det i informationen från arbetsgivaren eller är det arbetstagaren själv som ska ta reda på vad som gäller. Vid anställningstillfället bör arbetstagaren uppmärksammas på antalet familjemedlemmar samt konsekvensen som det kan medföra. Detta kan givetvis diskuteras, men jag anser att det från

arbetsgivarens håll vilar ett ansvar att hålla sina arbetstagare underättade om hur situationen på arbetsplatsen påverkas av att familjemedlemmar finns anställda.

Som framgått under intervjuerna med familjeföretagare anser jag att det kan finnas en risk med att anställa familjemedlemmar. Kompetensen inom företaget kan eventuellt bli sämre då man väljer att anställa en familjemedlem istället för en person som varit mer kvalificerad för jobbet. Arbetsgivaren kan känna sig pressad att anställa en familjemedlem framför en arbetstagare med högre kompetens p.g.a. dess släktskap. Situationen kan också vara den omvända att arbetsgivaren känner sig tvingad att behålla arbetstagaren p.g.a. släktskapet. På längre sikt kan detta få stora konsekvenser för företaget då dess konkurrenssituation jämfört med andra företag försvagas.

Efter vad som framkommit bedömer jag att mindre företag har större nytta av undantaget än vad större företag har. Vikten av att kunna undanta en familjemedlem i ett litet företag anser jag vara större då personalstyrkan inte är lika stor som i ett större bolag och varje arbetstagares roll och funktion får anses vara betydelsefullare.

Att det finns för- och nackdelar med familjemedlemsundantaget i LAS har under arbetets gång tydligt framkommit. Efter att ha diskuterat dessa ställer jag mig frågan om undantaget i 1§ andra stycket LAS har spelat ut sin roll? Ska familjemedlemmar till arbetsgivaren även hädanefter vara undantagna LAS? Jag tolkar här avsaknaden av doktrin inom området som om att undantaget har fungerat som lagstiftaren hade tänkt sig.

Thomas Iseskog har kommit med förslag till ny anställningsskyddslag där inga arbetstagare är undantagna LAS. Detta skulle medföra att arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj i framtiden ska omfattas av LAS. Jag ställer mig härmed bakom Iseskogs uppfattning om att LAS i en omarbetad version ska omfatta alla typer av arbetstagare.

Litteraturförteckning

Lagstiftning

Lagen (1974:12) om anställningsskydd

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen (1987:232) om sambors gemensamma hem

Rättsfall från Arbetsdomstolen

AD 1975 nr 42

AD 1976 nr 33

AD 1979 nr 145

AD 1982 nr 135

AD 1991 nr 86

AD 1992 nr 84

AD 1993 nr 57

AD 1996 nr 139

AD 2000 nr 97

Förarbeten

Proposition 1970:5

Proposition 1970:29

Proposition 1970:150

Proposition 1973:129

Proposition 1981/82:71

Proposition 1986/87:1

Proposition 1993/97:67

SOU 1993:32 - Ny anställningsskyddslag

Litteratur

Bylund, B, *Anställningsskyddslagen, en kommentar*, 10:e uppl., Norstedts Akademiska förlag, Falun 2008

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

Sigeman, T, *Arbetsrätt, en översikt*, 5:e uppl., Norstedts Juridik, Visby 2010

Åhnberg, L, *LAS-handboken, lagtext, kommentarer och AD-domar*, 4:e uppl., Uppsala 2004

Runhammar, U, Stare, P, *Handbok i arbetsrätt, lagtext, kommentarer, rättsfall*, 11:e uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 1998

Öman, S, *Anställningsskyddspraxis*, uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2002

Lunning, L, *Anställningsskydd, Lagtext med kommentarer*, 7:e uppl., Allmänna förlag, 1989

BILAGA 1

Underlag för Intervjuer

Namn:

Anställda:

Varav familjemedlemmar:

Bransch:

- Medvetenheten om undantaget?
- Använt sig av det, på vilket sätt?
- Fördelar/Nackdelar?
- Bra/Dåligt/Förändra?
- Speciella anställningsavtal?
- Hur skulle ni vilja att lagen användes, behöver det göras något?
- Övriga aspekter, erfarenheter?