



ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET

VISSA ÄNDRINGAR I
LAGEN OM RÄTTEGÅNGEN
I ARBETSTVISTER

ROSENBADSBIBLIOTEKET
JUSTITIEDEPARTEMENTET

En promemoria utarbetad inom
Arbetsmarknadsdepartementet

Oktober 1996

Ds 1996:62

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes, Offentliga Publikationer, på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningskontor.

Beställningsadress: Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Fax: 08-20 50 21
Telefon: 08-690 91 90

Svara på remiss. Hur och Varför. Statsrådsberedningen, 1993.
- En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.

Broschyren kan beställas hos:
Regeringskansliets förvaltningskontor
Distributionscentralen
103 33 Stockholm
Fax: 08-405 10 10
Telefon: 08-405 10 25

Tryckt av
REGERINGSKANSLIETS
OFFSETCENTRAL
Stockholm 1996

ISBN 91-38-20402-9
ISSN 0284-6012

Sammanfattning

I promemorian föreslås en ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Förslaget är föranlett av en skrivelse från Arbetsdomstolen. Det innebär att Arbetsdomstolen vid handläggningen av vissa frågor är domför med tre lagfarna domare; s.k. intresseledamöter behöver alltså inte delta när dessa frågor avgörs.

Vidare föreslås det att ett generellt krav på prövningstillstånd skall införas för överklagande till Arbetsdomstolen av en tingsrätts domar och beslut, under förutsättning att ett sådant krav på prövningstillstånd införs för de allmänna domstolarnas del. Frågor om prövningstillstånd skall avgöras av Arbetsdomstolen i den nya sammansättningen, tre lagfarna domare.

Arbetsdomstolen har i sin skrivelse fört fram vissa andra förslag. Dessa behandlas i promemorian, men i de delarna framläggs inte några förslag.

Innehållsförteckning

1	Lagtext	4
1.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister	4
2	Inledning	6
3	Arbetsdomstolens skrivelse	6
3.1	Sammanfattning	6
3.2	Bakgrunden till skrivelsens förslag	6
3.3	Vidgade möjligheter att handlägga arbetstvister direkt i Arbetsdomstolen	7
3.4	Överförande av lönegarantimålen till Arbetsdomstolens verksamhetsområde	8
3.5	En ny sammansättning bestående av tre lagfarna domare bör införas i Arbetsdomstolen	9
3.6	Kostnadskonsekvenser	10
4	Bör det införas vidgade möjligheter att handlägga arbetstvister direkt i Arbetsdomstolen?	10
5	Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen	11
6	Bör lönegarantimålen föras över till Arbetsdomstolen?	13
7	En ny sammansättning i Arbetsdomstolen	15
8	Konsekvenser av förslaget	16

1 Lagtext

1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Härigenom föreskrivs att 3 kap. 6 § och 4 kap. 13 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 kap.

6 §

Arbetsdomstolen är domför med *ordförande* samt högst sex och lägst fyra andra ledamöter. Av de ledamöter som avses i 2 § *deltager* högst tre och lägst en. Av de ledamöter som avses i 3 § *deltager* högst fyra och lägst två, lika många för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagsarsidan.

Arbetsdomstolen är även domför med *ordförande* samt en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagsarsidan

1. vid huvudförhandling i mål som saknar betydelse för ledning av rättstillämpningen och även i övrigt är av enklare *beskaffenhet*,

2. vid avgörande av mål utan huvudförhandling,

3. vid annan handläggning som ej sker vid huvudförhandling.

Arbetsdomstolen är domför med *ordföranden* samt högst sex och lägst fyra andra ledamöter. Av de ledamöter som avses i 2 § *skall* högst tre och lägst en *delta*. Av de ledamöter som avses i 3 § *skall* högst fyra och lägst två *delta*, lika många för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagsarsidan.

Arbetsdomstolen är även domför med *ordföranden* samt en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagsarsidan

1. vid huvudförhandling i mål som saknar betydelse för ledning av rättstillämpningen och även i övrigt är av enklare *slag*,

2. vid avgörande av mål utan huvudförhandling,

3. vid annan handläggning som *inte* sker vid huvudförhandling.

Vid behandling av frågor om prövningstillstånd är Arbetsdomstolen domför med tre lagfarna domare. Detta gäller också vid handläggning enligt andra stycket punkterna 2 och 3.

Vill någon ledamot vid handläggning enligt andra stycket att mål skall avgöras eller viss fråga prövas av domstolen i den sam-

Vill någon ledamot vid handläggning enligt andra stycket *eller tredje stycket andra meningen* att ett mål skall avgöras eller *en* viss

mansättning som *föreskrives* i första stycket, gäller *hans* mening som domstolens beslut.

fråga prövas av domstolen i den sammansättning som *föreskrivs* i första stycket, gäller *ledamotens* mening som domstolens beslut.

4 kap.

13 §

Överklagandet skall innehålla uppgifter om det avgörande som överklagas, den ändring i avgörandet som yrkas *samt* grunderna för överklagandet. *Uppgift skall även lämnas om* de bevis som åberopas och vad som skall styrkas med varje bevis. Skriftliga bevis som inte lagts fram tidigare skall ges in samtidigt med överklagandet.

Vid överklagandet av en tingsrätts dom skall klaganden i skrivelsen även ange om *han* vill att det skall hållas ett förnyat förhör med ett vittne, en sakkunnig eller en part eller hållas en förnyad syn.

Överklagandet skall innehålla uppgifter om
- det avgörande som överklagas,
- den ändring i avgörandet som yrkas,
- grunderna för överklagandet,
- *de omständigheter som åberopas till stöd för att prövningstillstånd skall meddelas*,
- de bevis som åberopas, och
- vad som skall styrkas med varje bevis.

Skriftliga bevis som inte lagts fram tidigare skall ges in samtidigt med överklagandet.

Vid överklagandet av en tingsrätts dom skall klaganden i skrivelsen även ange om *klaganden* vill att det skall hållas ett förnyat förhör med ett vittne, en sakkunnig eller en part eller hållas en förnyad syn.

Denna lag träder i kraft den

2 Inledning

Arbetsdomstolen har, genom de fyra ordförandena och den heltidsanställda vice ordföranden, i en skrivelse till regeringen - som sedermera har kompletterats - aktualiserat vissa frågor om ändringar i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen). Med anledning av skrivelsen har denna promemoria upprättats inom Arbetsmarknadsdepartementet.

3 Arbetsdomstolens skrivelse

3.1 Sammanfattning

Arbetsdomstolen föreslår i skrivelsen tre ändringar i arbetstvistlagen. I fråga om tvister som enligt nuvarande ordning handläggs i tingsrätt som första instans skulle parterna, om de kommit överens om en sådan ordning, få möjlighet att få tvisten prövad direkt i Arbetsdomstolen. Vidare skulle en tingsrätts domar och beslut i lönegarantimål få överklagas till Arbetsdomstolen i stället för som nu till hovrätt. Alternativt skulle samtliga lönegarantimål handläggas direkt i Arbetsdomstolen. Slutligen skulle en ny sammansättningsform inrättas i Arbetsdomstolen bestående av tre lagfarna domare, varav minst en ordförande i Arbetsdomstolen. Denna sammansättningsform skulle tillämpas dels i lönegarantimål, dels i andra mål där det arbetsrättsliga inslaget är obefintligt eller av underordnad betydelse.

3.2 Bakgrunden till skrivelsens förslag

Under senare år har Arbetsdomstolens roll inom rättstillämpningen enligt skrivelsen varit omdiskuterad. Det har höjts röster för att verksamheten skall begränsas till att avse tvister om kollektivavtal, fredsplikt och förenings- och förhandlingsrätt. Skälen härtill har främst varit att domstolen har syntts vara alltför arbetsbelastad, men också att den uppfattningen har gjort sig gällande att specialdomstolarna i möjligaste mån bör avskaffas.

Den kraftigt ökade arbetsbelastningen har i förening med andra omständigheter gett Arbetsdomstolen anledning att genomföra ett antal olika förändringsåtgärder, avseende såväl den dömande verksamheten som domstolens administration.

I fråga om den dömande verksamheten har förändringen framför allt gällt sekreterarfunktionen. Dessa hämtades tidigare främst från hovrätterna och tjänstgjorde i domstolen under några år i anslutning till aspirantutbildningen i hovrätt. Domarutbildningen lades emellertid om för några år sedan. Utbildningstiden skars ned och koncentrerades till tjänstgöring inom det allmänna domstolsväsendet, vilket bl.a. medförde att Arbets-

domstolen inte längre kunde utnyttja de yngre domstolsjuristerna som sekreterare.

Sekreterarfunktionen inom Arbetsdomstolen ändrades till följd av omläggningen av domarutbildningen. Till domstolen knöts dels ett antal hovrättsassessorer, dvs. domstolsjurister som har genomgått fullständig domarutbildning och slutligt godkänts för fortsatt tjänstgöring på domarbanan, dels ett antal tingsmeriterade jurister som inte tillhör domarbanan. Hovrättsassessorerna har i Arbetsdomstolen tjänstetiteln sekreterare och de tingsmeriterade juristerna tjänstetiteln biträdande sekreterare. Hos varje ordförande i domstolen är för närvarande indelade två sekreterare och en biträdande sekreterare. Varje sekreterare har en rotel. Sekreterarna bereder under ordförandens ledning och med hjälp av den biträdande sekreteraren målen för slutligt avgörande. I sekreterarnas arbete ingår att i flertalet mål även hålla muntlig förberedelse. Ordförandens befattning med målen före huvudförhandlingen har därigenom kunnat starkt begränsas.

Arbetsdomstolen drar slutsatsen att domstolen numera står väl rustad att möta de krav som ställs på den. Kraven innebär att domstolen med skyndsamhet och under uppfyllande av högt ställda krav på rättssäkerhet skall kunna slita de tvister som hänskjuts till domstolen. Det är utmärkande för rättskipningen i Arbetsdomstolen att dömandet sker i samverkan mellan högt kvalificerade yrkesdomare med arbetsrätt som specialitet samt andra ledamöter med betydande erfarenhet av arbetsmarknadens förhållanden och med förankring hos de skilda arbetsmarknadsparterna. I flertalet mål dömer domstolen i ett eninstansförfarande. Den kvalificerade sammansättningen och eninstansförfarandet utgör viktiga förutsättningar för att kraven på rättssäkerhet och skyndsamhet i förfarandet skall kunna samtidigt tillgodoses. Sedan länge har det emellertid inom Arbetsdomstolen funnits uppfattningen att domstolens resurser skulle kunna utnyttjas på ett bättre sätt genom några ändringar i arbetstvistlagen.

3.3 Vidgade möjligheter att handlägga arbetstvister direkt i Arbetsdomstolen

När arbetstvistprocessen reformerades år 1974 hänfördes i princip alla arbetstvister till Arbetsdomstolen. I syfte att begränsa tillströmningen av mål infördes samtidigt den ordningen att vissa mål - de s.k. B-målen - fortsättningsvis skulle handläggas i tingsrätt och först efter överklagande kunna behandlas i Arbetsdomstolen.

Det visade sig emellertid att tingsrätternas domar kom att överklagas till Arbetsdomstolen i avsevärt större omfattning än väntat. Numera är mer än vart fjärde mål som domstolen handlägger ett B-mål. Undersökningar som har gjorts visar att ett överklagande sker beträffande omkring 80 procent av tingsrätternas domar i arbetstvister. Motsvarande siffra för andra typer av tvistemål ligger på knappt 10 procent.

Tingsrätternas domar i arbetstvismål ändras inte av Arbetsdomstolen i någon anmärkningsvärt stor omfattning. Under de senaste åren har 60-65 % av domarna fastställts utan någon ändring, medan 5-15 % har ändrats endast delvis och 15-20 % har ändrats helt. Inom domstolen anses att tingsrätterna avgör arbetstvisterna på ett tillfredsställande sätt.

Den höga överklagandefrekvensen bör enligt Arbetsdomstolens mening betraktas som ett missförhållande och en betydande svaghet i arbetstvistprocessen i sin nuvarande form. Den innebär en ekonomisk belastning för staten utan någon motsvarande fördel. Även för parterna innebär den nuvarande ordningen en onödigt kostnad och en avsevärd tidsförlust.

Om en möjlighet öppnades för målets parter att träffa en överenskommelse om att hänskjuta tvisten direkt till Arbetsdomstolens prövning skulle man i väsentlig utsträckning kunna komma till rätta med det nu antydda missförhållandet. Följden för Arbetsdomstolens del skulle bli att ett antal tvister som i dag handläggs som B-mål efter överklagande från tingsrätt i fortsättningen skulle komma att behandlas av domstolen som första domstol i likhet med de mål i övrigt som domstolen handlägger.

Det är enligt Arbetsdomstolens åsikt ett viktigt moment i förslaget att behandlingen av tvisten i Arbetsdomstolen som första domstol i de nu aktuella fallen skulle föregås av en överenskommelse mellan parterna. Dessa tvister skulle inte, såsom andra tvister som domstolen handlägger som första domstol, ha föregåtts av förhandlingar mellan parterna i enlighet med kollektivavtalens förhandlingsordningar, och en part skulle i det enskilda fallet mycket väl kunna finna skäl att motsätta sig en handläggning direkt i Arbetsdomstolen. Det är emellertid domstolens tanke att parter skulle kunna komma att finna anledning att hänskjuta tvist till Arbetsdomstolen i stället för att anlita skiljeförfarande. Skulle så bli fallet, bör detta enligt domstolens mening betraktas som en betydelsefull vinning.

Arbetsdomstolen kan inte förutse någon risk för att handläggningstiden utsträcks för övriga tvister. En stor del av målen skulle ändå ha handlagts av Arbetsdomstolen efter ett överklagande. En överslagsmässig bedömning kan leda till att domstolen skulle få handlägga högst 25-50 ytterligare mål per år, vilket skall ställas i relation till det totala antalet mål som domstolen handlägger per år. Detta målantals kan uppgå till mellan 350 och 500 mål.

3.4 Överförande av lönegarantimålen till Arbetsdomstolens verksamhetsområde

Tvister om tillämpningen av lönegarantilagen (1992:497) handläggs i dag inom det allmänna domstolsväsendet. Det har i tidigare sammanhang övervägts om tvisterna i stället borde handläggas som arbetstvister med Arbetsdomstolen som slutinstans. Det har emellertid bedömts inte vara möjligt med hänsyn till att den ökade arbetsbelastningen på Arbetsdomstolen ansågs bli alltför stor.

Arbetsdomstolens speciella arbetsrättsliga kunnande och dess stora förtrogenhet med arbetsmarknadsförhållanden gör domstolen i och för sig särskilt lämpad att hantera lönegarantimålen. Med den kapacitet att avgöra tvister som domstolen numera besitter föreligger enligt Arbetsdomstolens mening inga sakliga skäl mot att nu överföra lönegarantimålen till domstolens verksamhetsområde.

Det kan vara svårt att uppskatta lönegarantimålens årliga antal med hänsyn till att de senaste årens siffror har varit exceptionellt höga som följd av det synnerligen stora antalet företagskonkurser. En rimlig genomsnittssiffra kan emellertid vara mellan 300 och 400 mål per år, varav högst ett femtiotal torde överklagas till hovrätt.

Om lönegarantimålen överförs till Arbetsdomstolen, ligger det måhända närmast till hands att låta målen först handläggas av tingsrätterna och låta Arbetsdomstolen behandla dem endast efter överklagande. Men endast genom att föra samtliga lönegarantimål direkt till Arbetsdomstolen uppnås en verklig arbetsbesparing och ett effektivt utnyttjande av domstolens resurser, och Arbetsdomstolen reser inga invändningar om den ordningen skulle anses vara den lämpligaste.

Ett överförande av lönegarantimålen till Arbetsdomstolens verksamhetsområde torde kräva en viss ändring av reglerna för domstolens sammansättning. Vad som fordras i detta hänseende redovisas i nästa avsnitt.

3.5 En ny sammansättning bestående av tre lagfarna domare bör införas i Arbetsdomstolen

Redan i dag förekommer i Arbetsdomstolen ett inte så litet antal frågor i vilka det arbetsrättsliga inslaget är obefintligt eller av underordnad betydelse, främst processuella frågor. I dessa fall kan den nuvarande sammansättningen i vilken det alltid ingår ledamöter med särskild erfarenhet av arbetsrätt och arbetsmarknadsfrågor te sig mindre lämplig. Detta är också en uppfattning som har framförts av enskilda s.k. intresseledamöter under årens lopp. Det finns enligt Arbetsdomstolens mening anledning att nu ta upp även denna fråga till övervägande.

Den tilltänkta sammansättningen med tre lagfarna domare bör bestå av domare som hämtas från Arbetsdomstolens egen organisation bestående av ordförande, vice ordförande och sekreterare som är assessorer. Dock synes böra gälla att en domare som har behörighet att vara ordförande i Arbetsdomstolen alltid skall vara ordförande i en tredomarsammansättning samt att inte mer än en assessor som är sekreterare bör ingå bland de tre domarna.

Om förslaget att överföra lönegarantimålen till Arbetsdomstolens verksamhetsområde godtas, bör en sammansättning med tre lagfarna domare införas även där. I dessa mål tvistas det mellan arbetstagare och staten om rätt till lönegaranti, och i mål av den karaktären kan det anses mindre lämpligt att domare med anknytning till arbetsmarknadens parter deltar i dömandet.

För Arbetsdomstolen själv föreligger det ett mycket starkt intresse av att en sammansättning med tre lagfarna domare införs. En sådan ordning öppnar möjlighet för domstolens assessorer att delta i dömandet som självständiga domare. Härigenom kan assessorerna erbjudas ett inslag av arbetsuppgifter som bättre svarar mot den kompetens som domare vilken assessorerna innehar, vilket i sin tur främjar en god rekrytering till domstolen av kvalificerade assessorer. Samtidigt avlastas ordföranden arbetsuppgifter genom att sekreteraren i sådana mål kan ges en referentställning med särskilt ansvar för hanteringen av målet och utformningen av avgörandet. Ordförandens arbete kan då koncentreras på ledningen av domstolens huvudförhandlingar och dess överläggningar till dom samt på den slutliga överarbetningen av upprättade förslag till domstolens avgöranden. Vidare underlättas domstolens administrativa arbete påtagligt genom att utifrån kommande ledamöter behöver inkallas till tjänstgöring i mindre utsträckning än i dag.

3.6 Kostnadskonsekvenser

Förslaget att ytterligare mål skall kunna prövas av Arbetsdomstolen som första domstol innebär en inte obetydlig kostnadsbesparing för staten. Besparingen kommer att gälla dels kostnader för domstolarna genom att ett antal mål kommer att behandlas i endast en rättegång mot i dagens läge två, dels rättshjälpskostnaderna. Den årliga besparingen kan uppskattas till mer än en miljon kronor.

Förslaget att föra över lönegarantimålen till Arbetsdomstolen medför en viss kostnadsbesparing om man väljer alternativet att låta alla mål handläggas av Arbetsdomstolen som enda domstol. Besparingen i det alternativet kan uppskattas till över 200 000 kronor.

Förslaget att införa en sammansättning med tre lagfarna domare för med sig en viss kostnadsbesparing genom att domstolen behöver utnyttja utifrån kommande ledamöter med rätt till särskilt arvode i mindre utsträckning.

4 Bör det införas vidgade möjligheter att handlägga arbetstvister direkt i Arbetsdomstolen?

Det kan riktas i huvudsak två invändningar mot förslaget att tvister som enligt nuvarande regler handläggs i tingsrätt som första instans skall prövas i Arbetsdomstolen som första och enda instans, om parterna avtalar om det.

Den första invändningen rör frågan om parterna i en tvist skall kunna *avtala bort* prövningen i den första instansen och välja en prövning direkt i en högre instans. Att ge parterna en möjlighet att avtalsvägen få till stånd en prövning av en mer kvalificerad och högre instans än den instans

som följer av gällande lagregler framstår i sig som olämpligt. Som huvudregel bör gälla att undantag från den gängse instansordningen - när sådana undantag är motiverade - inte skall kunna bli föremål för parternas dispositioner. De skall i stället regleras i lag. Om parterna skall ges en möjlighet att avtala bort en onödig tvåinstansprövning, bör vidare den möjligheten gå ut på att prövningen i den andra instansen, inte den första, avtalar bort.

Den andra invändningen har att göra med att ett genomförande av förslaget skulle innebära att de principer som gäller för instansordningen frångås.

Ett flerinstantförfarande bygger på en funktionsfördelning mellan de olika domstolsnivåerna; talan väcks i den första instansen och den högre instansen överprövar överklagade domar. Överinstansernas uppgift är i stora drag att rätta felaktiga avgöranden, stå för prejudikatbildningen och i viss mån att utöva en allmän kontroll av hur underinstanserna sköter sina uppgifter. Dessa principer har i stor utsträckning giltighet också för Arbetsdomstolen vid dess prövning av överklagade domar, även om arbetstvistlagen bygger på grundtanken att arbetstvister skall avgöras i Arbetsdomstolen som specialdomstol för sådana tvister.

Reformarbetet på det processrättsliga området har de senaste åren varit inriktat på att renodla domstolarnas arbetsuppgifter. Ett inslag i dessa strävanden är att varje instans bara skall ägna sig åt det som den är avsedd för. En annan princip som har varit vägledande i de senaste årens reformarbete är att tyngdpunkten i rättskipningen skall ligga i första instans. Det är viktigt att de principer som lagts fast för domstolsväsendet i största möjliga utsträckning följs. Avvikelse bör göras enbart när starka sakliga skäl finns.

Arbetsdomstolens skrivelse väcker emellertid frågan om inte andra åtgärder bör vidtas för att man skall komma till rätta med de olägenheter som den höga överklagandefrekvensen för med sig. En tänkbar möjlighet är att föreskriva att alla arbetstvister skall prövas direkt i Arbetsdomstolen som första instans. De mål som i dag prövas av tingsrätt i första instans har dock i regel inte föregåtts av organisationsmässiga tvisteförhandlingar och lämpar sig därför mindre väl för ett eninstansförfarande. Vidare skulle en prövning i första och enda instans av de målen medföra en inte obetydligt ökad arbetsbörda för Arbetsdomstolen.

5 Prövningstillstånd i Arbetsdomstolen

Ett alternativ som ligger närmare till hands är att överväga en ordning med prövningstillstånd i Arbetsdomstolen. Frågan om en utökad användning av institutet prövningstillstånd är aktuell för de allmänna domstolarnas del genom Hovrättsprocessutredningens betänkande Ett reformerat hovrättsförfarande (SOU 1995:124). Utredningen föreslår där att ett system med generellt krav på prövningstillstånd införs i ledet

mellan tingsrätt och hovrätt. Betänkandet har remissbehandlats och bereds för närvarande vidare inom Justitiedepartementet.

Frågan om tingsrättsavgöranden som överklagas till Arbetsdomstolen skall omfattas av kravet på prövningstillstånd bör enligt Hovrättsprocessutredningen inte besvaras utan en mer allmän översyn av rättegången i arbetstvister. En sådan översyn låg utanför utredningsuppdraget. Utredningen föreslår därför ett tillägg till 4 kap. 12 § arbetstvistlagen av innebörd att prövningstillstånd inte krävs för att Arbetsdomstolen skall pröva tingsrättens avgörande.

Om det införs ett generellt krav på prövningstillstånd för hovrätternas prövning av tingsrätternas domar och beslut bör detsamma gälla för hanteringen av överklaganden i Arbetsdomstolen. Härigenom uppnås effektivitetsvinster, samtidigt som något avkall på rättssäkerheten inte behöver göras.

Det finns inte skäl att låta andra regler gälla i detta hänseende för Arbetsdomstolen än för hovrätterna, vare sig vad gäller grunderna för meddelande av prövningstillstånd (dispensgrunderna) eller annars. De dispensgrunder som Hovrättsprocessutredningen har föreslagit är förhållandevis generöst utformade. Prövningstillstånd skall således få meddelas om

- det finns anledning att betvivla riktigheten av det slut som tingsrätten kommit till (ändringsdispens),
- det inte utan en prövning av målet är möjligt att bedöma riktigheten av det slut som tingsrätten kommit till (granskningsdispens),
- det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas av högre rätt (prejudikatdispens), eller
- det annars finns synnerliga skäl att pröva överklagandet (extraordinär dispens).

Det finns inte heller några hinder mot att för Arbetsdomstolens del välja den modell för tillståndsprövning som Hovrättsprocessutredningen har föreslagit för hovrätterna och som bl.a. innebär att det skall räcka med att en av tre ledamöter voterar för prövningstillstånd för att sådant skall meddelas.

Någon allmän översyn av rättegången i arbetstvister synes inte behövas för dessa ställningstaganden. Det anser inte heller Arbetsdomstolen i sitt remissvar på Hovrättsprocessutredningens betänkande. Till detta kommer att överklagandefrekvensen i just arbetstvister är anmärkningsvärt hög i förhållande till ändringsfrekvensen. Detta kan ses som ett missförhållande, som ett generellt krav på prövningstillstånd kan rätta till.

Det anförda talar för att Hovrättsprocessutredningens förslag till ändring i arbetstvistlagen inte bör genomföras. Under förutsättning att kravet på prövningstillstånd genomförs för de allmänna domstolarna kommer då detta att gälla även för Arbetsdomstolen. Ett tillägg bör göras i 4 kap. 13 § arbetstvistlagen som rör vilka uppgifter ett överklagande skall innehålla. I överklagandet skall även anges de omständigheter som åberopas till stöd för att prövningstillstånd skall meddelas.

Frågor om prövningstillstånd kan lämpligen avgöras av Arbetsdomstolen

i en sammansättning av tre lagfarna domare. Detta behandlas vidare i avsnitt 7.

6 Bör lönegarantimålen föras över till Arbetsdomstolen?

Genom tillkomsten av 1992 års lönegarantilag (1992:497), som trädde i kraft den 1 juli samma år, reformerades handläggningen av lönegarantimålen. Tidigare prövades lönegarantifrågor i konkurser utan bevakning av kronofogdemyndigheten, och myndighetens avgöranden kunde överklagas genom besvär i hovrätt. Besvärprocessen i hovrätten var i huvudsak skriftlig. Den nya ordningen innebär att konkursförvaltaren, om bevakning inte förekommer i konkursen, handlägger lönegarantifrågorna. Konkursförvaltarens beslut kan angripas genom att talan väcks i tingsrätt. En sådan talan kan föras såväl av en berörd arbetstagare som av staten. Vid tingsrätten handläggs målet enligt vad som gäller för tvistemål i allmänhet, vilket bl.a. innebär att sammanträde normalt skall hållas och att tingsrättens dom enligt vanliga regler kan överklagas till hovrätt och Högsta domstolen.

I konkurser där bevakning förekommer handläggs en tvistig lönefordran vid tingsrätt inom ramen för konkursförfarandet.

Ett viktigt skäl för att ändra ordningen för prövning av tvistiga lönegarantiärenden var att en muntlig handläggningsform ansågs ge de bästa förutsättningarna för den ytterligare utredning i ärendet som kunde visa sig behövlig (se prop. 1991/92:139 s. 33).

Reformen har inneburit en väsentligt minskad måltillströmning till hovrätterna av lönegarantimål. Enligt uppgift från landets tillsynsmyndigheter i konkurs förekom år 1994 drygt 500 nya lönegarantimål i tingsrätterna. Av dessa överklagades uppskattningsvis drygt en tiondel till hovrätterna.

När det gäller förslaget att föra över prövningen av lönegarantimålen till Arbetsdomstolen kan följande sägas.

Det bör inte komma i fråga att utmönstra tingsrättens prövning i första instans. Den muntliga handläggningsformen skulle medföra stora olägenheter och ökade kostnader för parter och andra, om handläggningen koncentrerades till Arbetsdomstolen i Stockholm. En prövning direkt i Arbetsdomstolen skulle vidare innebära ett eninstansförfarande för dessa måltyper, vilket måste anses vara principiellt olämpligt. Till skillnad från de arbetstvister som handläggs i Arbetsdomstolen som enda instans har lönegarantimålen inte föregåtts av några förhandlingar mellan parterna. Härtill kommer att det är svårt att se att Arbetsdomstolen verkligen skulle ha möjlighet att handlägga en så stor mängd nya mål som det vore fråga om utan förstärkning av domstolens resurser.

Men det kan riktas invändningar också mot förslaget att handlägga lönegarantimål i Arbetsdomstolen efter överklagande. Domstolens förslag

innefattar en ändrad sammansättning av domstolen i sådana mål så att den blir domför med tre jurister. Det är visserligen riktigt att de jurister som verkar vid Arbetsdomstolen blir specialiserade på arbetsrätt. Det är likväl inte detta som motiverar domstolens existens. Det är i stället deltagandet i dömandet av ledamöter som har hämtats från arbetstagar- resp. arbetsgivar sidan på arbetsmarknaden. Och att införa en ordning där domstolen i en typ av mål - lönegarantimålen - skulle vara domför vid huvudförhandling utan deltagande av s.k. intresseledamöter förefaller inte lämpligt. Som framgår av avsnitt 7 föreslås sålunda ändrade sammansättningsregler endast för behandling av frågor om prövningstillstånd och för handläggning av mål som inte sker vid huvudförhandling.

Det kan tilläggas att det också när det gäller frågan om ett överklagande av lönegarantimål till Arbetsdomstolen vore en nackdel ur praktisk synpunkt att ta bort hovrätternas prövning. Kostnaderna för förfarandet skulle i många fall öka genom att parter och andra skulle tvingas till längre resor än som i dag är fallet.

Det är svårt att säga i vilken utsträckning tvistefrågorna i lönegarantimålen sakligt sett motiverar en prövning i Arbetsdomstolen. I avsaknad av ordentliga undersökningar på området går det inte att dra några säkra slutsatser. Det står klart att det i många fall tvistas om rent arbetsrättsliga frågor, t.ex. arbetstagarbegreppet. Å andra sidan tyder de undersökningar som tidigare har gjorts i frågan (se SOU 1986:9 bilaga 4 och SOU 1988:30 s. 119) närmast på att det i vart fall inte är någon klar majoritet för sådana frågor bland tvisterna. Det bör påpekas att de nämnda undersökningarna har gällt tvister enligt den gamla ordningen för handläggning av lönegarantimål. Det saknas material för att göra något säkert uttalande i frågan om den ändrade handläggningsordningen har medfört någon förändring beträffande tvisternas karaktär, men det har inte framkommit något som talar i den riktningen. Inget tyder således på att de rent arbetsrättsliga frågorna är så framträdande i lönegarantimålen att de redan på grund av den omständigheten bör flyttas över till Arbetsdomstolen. Det har inte heller såvitt känt framförts någon vägande kritik mot de allmänna domstolarnas hantering av lönegarantimålen.

Det bör vidare framhållas, att det knappast vore en lämplig ordning att låta tvistiga lönefordringar i konkurs falla under olika instansordningar, beroende på om bevakning äger rum i konkursen eller inte. Det kan noteras att riksdagen nyligen har avslagit en motion med yrkande om att Arbetsdomstolen i sista instans skall pröva frågor om lönegaranti. Justitiekammaren hänvisade i det betänkande som låg till grund för riksdagens ställningstagande (bet. 1995/96:JuU15 Vissa processrättsliga frågor) till att frågorna om handläggningen av lönegarantimål är intimt förknippade med hur frågor om konkurser handläggs.

Sammanfattningsvis har det inte framkommit tillräckliga skäl för att flytta över handläggningen av lönegarantimålen till Arbetsdomstolen, vare sig i första instans eller efter överklagande.

7 En ny sammansättning i Arbetsdomstolen

Domförhållningarna i 3 kap. 6 § arbetstvistlagen tar i första hand sikte på avgörande i sak av målen men är tillämpliga även på beslut under rättegången. Vad gäller sådana beslut utvidgades ordförandens behörighet nyligen i vissa hänseenden genom ändringar i 3 kap. 7 § (SFS 1992:124). Behörigheten omfattar bl.a. rätten att i vissa fall avvisa mål och att avvisa bevisning.

Arbetsdomstolen har i sin skrivelse framhållit ett behov av att kunna avgöra rättegångsfrågor i en sammansättning med tre juristdomare. Det framstår onekligen som en brist i dagens reglering att ordföranden ensam får avgöra vissa enklare rättegångsfrågor, medan mer komplicerade sådana frågor måste avgöras i en sammansättning med arbetsgivar- och arbetstagarledamöter. När det just gäller komplicerade rättegångsfrågor - som ofta är av en utpräglad juridisk-teknisk karaktär - är dessa ledamöters särskilda kunskaper och erfarenheter inte av lika stort värde som annars. Arbetsdomstolens skrivelse antyder också att de ledamöterna ibland kan känna att de kommer till korta vid bedömningen av sådana frågor och därför ser sig nödsakade att förlita sig på ordförandens sakkunskap. Ser man saken ur ett sådant perspektiv framstår det närmast som en förstärkning av domstolens kompetens med en sammansättning med tre juristdomare i sådana fall. Dessutom innebär förslaget en inte oväsentlig förenkling genom att domstolen slipper kalla in s.k. intresseledamöter till tjänstgöring sådana gånger utan kan utnyttja ledamöter som är relativt lätt tillgängliga.

Det finns alltså goda skäl för Arbetsdomstolens förslag till en ny sammansättning när det gäller rättegångsfrågor. Ändringen kan åstadkommas genom ett nytt tredje stycke i 3 kap. 6 § arbetstvistlagen. Domstolen bör i den nya sammansättningen bestå av tre lagfarna domare. En ordförande eller en sådan vice ordförande som tilldelats målet skall föra ordet. Högst en av ledamöterna får vara en sekreterare som har fått ett förordnande enligt 3 kap. 8 § andra stycket, dvs. har fått behörighet att efter ordförandens uppdrag vidta vissa handläggningsåtgärder. Dessa bestämmelser om sammansättningen bör framgå av domstolens instruktion.

Arbetsdomstolen har i sin skrivelse inte begränsat förslaget till processuella frågor. Domstolen anser en ny sammansättning vara av värde också i mål som är av ringa betydelse från arbetsrättslig synpunkt och som är av enklare beskaffenhet. Det är emellertid svårt att påvisa konkreta exempel på sådana mål. Det är därför förenat med stora svårigheter att i lagtext skilja ut dessa mål.

Den nya sammansättningen bör inte få användas vid huvudförhandling. Men det finns å andra sidan inte skäl att endast låta den avgöra processuella frågor. Exempelvis bör överklagade biträdesersättningar och andra enklare frågor kunna avgöras i den nya sammansättningen. Det är emellertid inte meningen att domstolen i denna sammansättning skall pröva frågor av mer påtagligt arbetsrättsligt intresse, som t.ex. interimistis-

Kronologisk förteckning

ka förordnanden enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd.

Det är ordföranden i målet som får avgöra från fall till fall vilken som är den lämpligaste sammansättningen, liksom i dag gäller enligt 3 kap. 6 § arbetstvistlagen vid valet mellan s.k. sju sammansättning eller tresammansättning.

Den nya sammansättningen lämpar sig väl för behandling av frågor om prövningstillstånd. Den enkla och snabba hanteringen av målen som är den stora vinsten med kravet på prövningstillstånd genomförs bäst med ledamöter som ständigt finns tillgängliga i domstolen. Prövningen kommer samtidigt i hög grad att inriktas på rätts- och bevisfrågor. De lagfarna domarna är särskilt tränade att pröva sådana frågor. Hovrättsprocessutredningen har föreslagit ett tillägg till 16 kap. 3 § rättegångsbalken (RB) som innehåller regler om omröstning i domstol. Tillägget innebär att det skall räcka att en domare voterar för prövningstillstånd för att sådant skall meddelas. Eftersom det inte finns några särskilda regler om detta i arbetstvistlagen, gäller 16 kap. RB också i Arbetsdomstolen. Om Hovrättsprocessutredningens förslag genomförs, kommer den nya regeln i 16 kap. 3 § RB att gälla också för Arbetsdomstolen.

Om någon ledamot i den nya sammansättningen vid prövningen av en fråga anser att frågan bör avgöras av domstol i ordinarie (stor) sammansättning bör så bli fallet, i likhet med vad som i dag gäller när domstolen prövar frågor i sin tresammansättning. Detta bör dock inte gälla frågor om prövningstillstånd.

De föreslagna lagändringarna har ett nära samband med förslaget att införa ett generellt krav på prövningstillstånd för hovrätternas prövning av tingsrätternas avgöranden. De bör därför träda i kraft samtidigt som det nya kravet på prövningstillstånd träder i kraft. Det är för närvarande inte klart om och i så fall när detta kommer att ske.

8 Konsekvenser av förslaget

Den ändrade sammansättningen för handläggningen av vissa rättegångsfrågor medför, som tidigare har påpekats, en förenkling av Arbetsdomstolens administration. Domstolens verksamhet rationaliseras alltså något.

Införandet av ett generellt krav på prövningstillstånd medför en betydande arbetsbesparing, vars storlek för närvarande svårt kan uppskattas närmare. I ljuset av den under senare tid ansträngda arbetsituationen vid Arbetsdomstolen torde knappast några resurser direkt kunna frigöras.

I övrigt synes förslaget inte medföra några kostnadskonsekvenser.

1. Effektivare ekobrottsbekämpning. Ju.
2. Underhållsstöd till barn till särlevande föräldrar. S.
3. The Swedish Marketing Act. C.
4. Regeringens och myndigheternas befogenheter vid svåra påfrestningar på samhället. Fö.
5. Distributionsstödet till dagspressen. Ku.
6. Ersättning vid dammbrott. Ju.
7. Romkonventionen – införlivande med svensk rätt av EG-konventionen om tillämplig lag för avtalsförpliktelser. Ju.
8. Hur effektivt är EU:s stöd till forskning och utveckling? – En principdiskussion. Fi.
9. Svenska författningar i översättning till främmande språk. En förteckning. SB.
10. Beskattning av vissa EU-bidrag. Fi.
11. Rekrytering och grundutbildning av poliser. Ju.
12. Förutsättningar för avveckling av Bromma flygplats. K.
13. Genetisk integritet – vem har rätt att använda information från genetiska undersökningar? S.
14. Värdering av kvinnors respektive mäns meriter vid tjänsteställning inom universitet och högskolor. U.
15. Säkerhet och utveckling i Afrika. UD.
16. Lärarutbildning i förändring. U.
17. Ändrad grund för förvaltningen av vissa statligt reglerade bostadslån. N.
18. Reglering som spel – Universitetet som förebild för offentliga sektorn? Fi.
19. Lag om kriminalvårdsregister. JU.
20. Ändringar i lotterilagen. C.
21. Forskning om offentlig sektor. Bättre kontakter mellan forskare och praktiker. C.
22. Ökat inflytande för allmänheten vid prövning av tillstånd enligt kärntekniklagen. M.
23. Remissvar på Kulturutredningen. Ku.
24. Vissa företagsskattefrågor. Fi.
25. Jämknings av skadestånd enligt trafikskadelagen, trafikförsäkringsavgifter m.m. Ju.
26. Genusperspektiv i forskningen. U.
27. Beskattningen av utländska kapitalförsäkringar. Fi.
28. Remissammanställning. Kvinnofrid (SOU 1995:60). S.
29. Nästa steg i telepolitiken. Fi.
30. Kommunal redovisning. Fi.
31. Ungdomsfrågor i EU. Förslag till en svensk strategi. In.
32. Förslag till lag om tillsyn över hundar och katter. Jo.
33. Förbud mot rasistiska symboler m.m. Ju.
34. Beskattning av bilförmån. En ny modell. Fi.
35. Studiefinansiering och examina i forskarutbildningen. U.
36. Kan myndigheter utvärdera sig själva? Fi.
37. Novemberrevolutionen – Om rationalitet och makt i beslutet att avreglera kreditmarknaden 1985. Fi.
38. Moderna telekommunikationer åt alla. K.
39. Konsumentskydd vid avtal om tidsdelat boende. Ju.
40. Översyn av förvaltningsprocessen. Ju.
41. Vissa justeringar i lagen om rättsfördelning vid beskattning m.m. Fi.
42. Ny förmögenhetsskattelagstiftning. Fi.
43. Remissammanställning över kyrkoutjämningsutredningens betänkande Utjämning av intäkter och kostnader inom Svenska kyrkan. C.
44. Ett förenklat utlämningsförfarande inom EU. Ju.
45. Bistånd inom rättsväsendet. Ju.
46. Restriktioner för häktade. Ju.
47. Utjämning av kostnadskillnader för verksamhet enligt LSS. S.
48. Uppdragsarkeologi. Ku.
49. Samhällets stöd till barnfamiljerna i Europa. 2 Vol. Fi.
50. Nätverk för Europaforskning. U.
51. Omvärldsförändringar och svensk säkerhetspolitik. Forsvarsberedningens rapport inför 1996 års försvarsbeslut. Fö.
52. Ålderssammansättningen i centrala myndigheters styrelser och i det statliga kommittéväsendet 1995/96. In.
53. Ökad rekrytering till gymnasieskolans industriprogram. U.
54. Generaldirektörens och högre tjänstemäns löneförmåner m.m. K.
55. Energikommissionens betänkande. Sammanfattning och remissinstansernas synpunkter. N.
56. Förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder. A.
57. Barn idag. S.
58. God man för ensamma flyktbarn. Ju.
59. Allas vårt ansvar. Ett nationellt brottsförbyggande program. Ju.
60. Registrering av fartyg. Ju.
61. Kassettersättning m.m. Ju.