Nr 77

Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om rättegången i arbetstvister, m m; given den 5 april 1974.

Kungl. Maj:t vill härmed, under åberopande av bilagda utdrag av statsrådsprotokollet över arbetsmarknadsärenden, föreslå riksdagen att bifalla de förslag om vars avlåtande till riksdagen föredragande departementschefen hemställt.

CARL GUSTAF

INGEMUND BENGTSSON

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen läggs fram förslag till lag om rättegången i arbetstvister, som ersätter lagen (1928:254) om arbetsdomstol. Förslaget innebär en ny domstolsorganisation i arbetstvister samt ingripande förändringar i arbetsdomstolens organisation och verksamhetsformer.

I syfte att främja en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister föreslås att tvister rörande organiserade parter skall handläggas direkt vid arbetsdomstolen som första och enda domstol, medan tvister rörande oorganiserade parter först handläggs vid tingsrätt för att därifrån kunna utan begränsning fullföljas till arbetsdomstolen i andra och sista instans.

De föreslagna reglerna tar i princip sikte på alla slags arbetstvister. De avser även arbetstvister på den offentliga sektorn. Sådana tvister skall alltså i större utsträckning än f. n. kunna prövas i civilprocessuell ordning, varvid den nuvarande besvärsrätten på det offentliga området i motsvarande mån inskränks. Vissa undantag föreslås dock. I fråga om de offentliga arbetstvisterna undantas t. ex. tvister rörande frågor som inte får regleras i avtal. Detta gäller endast om annat inte är särskilt föreskrivet. Sådana särskilda föreskrifter föreslås samtidigt beträffande exempelvis tvister om frågor som regleras i lagen (1974:12) om anställningsskydd. I övrigt undantas bl. a. tvistiga fordringar i konkurs samt tvister om ersättning för yrkesskada.

Beträffande förfarandet i arbetstvister skall i tillämpliga delar gälla vad som föreskrivs i rättegångsbalken eller andra lagar om rättegången i dispositiva tvistemål. I de mål som skall tas upp av arbetsdomstolen som

första domstol skall tillämpas de regler som gäller om rättegången i tingsrätt. Härifrån föreslås vissa avvikelser. I stort sett överensstämmer de avvikande föreskrifterna med dem som f. n. gäller för arbetsdomstolen enligt lagen om arbetsdomstol. Beträffande rättegången i arbetsdomstolen som fullföljdsinstans skall iakttas reglerna om rättegången i hovrätt. På några punkter föreslås dock andra regler. Den viktigaste avvikelsen är att överklagade mål får avgöras utan huvudförhandling, om inte muntlig bevisning skall förebringas eller eljest särskilda skäl – t. ex. att målet har prejudicerande betydelse eller i övrigt är av större vikt från arbetsrättslig synpunkt – föranleder annat. Vid avgörande av mål utan huvudförhandling är domstolen domför i en mindre sammansättning än i andra fall.

En reform av rättegången i arbetstvister enligt förslaget medför en ökad arbetsbelastning vid arbetdomstolen. Härtill kommer att andra reformer på arbetsrättens område, t. ex. den nyligen antagna lagen om anställningsskydd, kan ge upphov till ett ökat antal tvister vid denna domstol. Mot denna bakgrund föreslås en utökning av domstolens ledamöter. I domstolen skall kunna finnas tre heltidsanställda ordförande och likaledes tre vice ordförande. I fråga om övriga ledamöter föreslås en fördubbling. Avsikten är att ledamöterna härigenom skall kunna arbeta samtidigt i skilda sammansättningar. Någon formell indelning på avdelningar föreslås dock inte, utan ledamöterna bör i stället cirkulera så långt det är möjligt.

I fråga om sammansättningen vid huvudförhandling föreslås att denna inom ramen för sju deltagande ledamöter skall variera mellan en allmän sammansättning i mål som har betydelse utöver den sektor av arbetsmarknaden från vilket det kommer och olika särskilda sammansättningar i mål som huvudsakligen har betydelse endast för det berörda förhandlingsområdet. I den allmänna sammansättningen bör enligt propositionen delta ledamöter som utsetts efter förslag av envar av Svenska arbetsgivareföreningen, vissa offentliga arbetsgivare, Landsorganisationen i Sverige och Tjänstemännens centralorganisation. När det gäller den senare typen av mål förordas att sammansättningen bestäms med utgångspunkt från vilka ledamöter som främst företräder sakkunskap från det förhandlingsområde som målet rör.

I samband med den nya lagen föreslås en lag om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden, som ersätter lagen (1947:638) om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. Dessutom föreslås vissa följdändringar i annan lagstiftning.

De nya reglerna föreslås träda i kraft den 1 juli 1974, dvs. samtidigt med lagen om anställningsskydd.

1 Förslag till
Lag om rättegången i arbetstvister

Härigenom förordnas som följer.

1 kap. Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag äger tillämpning på rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister).

Gemensamt med arbetstvist får handläggas även annan tvist mellan samma eller olika parter, om rätten med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig. När skäl därtill föreligger, kan rätten åter särskilja målen.

2 § Denna lag tillämpas ej på

1. mål som enligt lag får upptagas endast av viss tingsrätt eller som skall handläggas av tingsrätt i annan sammansättning än som anges i rättegångsbalken eller i lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden,
2. mål som skall handläggas av tingsrätt med tillämpning av konkurslagen (1921:225) eller ackordslagen (1970:847),
3. mål om skadestånd i anledning av brott, om talan föres i samband med åtal för brottet,
4. mål om ersättning för yrkesskada, när tvisten ej rör kollektivavtals rätta innebörd.

Om ej annat har särskilt föreskrivits, skall lagen ej heller tillämpas på mål som gäller arbetstagare hos staten eller hos arbetsgivare som avses i 1 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275), när tvisten rör fråga som ej får regleras i avtal eller fråga som får regleras i avtal men är reglerad i annan författning än lag.

3 § Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock ej tvist rörande förklaring som avses i 7 § lagen (1928:253) om kollektivavtal. Ej heller får i tvist rörande föreningsrätt göras gällande avtal, som före tvistens uppkomst träffats om att tvisten skall avgöras av skiljemän utan förbehåll om rätt för parterna att klandra skiljedomen.

2 kap. Domstolarna i arbetstvister

1 § Arbetsdomstolen skall som första domstol upptaga och avgöra tvister om kollektivavtal samt andra arbetstvister mellan arbetsgivare eller förening

av arbetsgivare, å ena sidan, och förening av arbetstagare eller medlem i sådan förening, å andra sidan.

Att arbetsdomstolen även i annat fall än som avses i första stycket prövar arbetstvist som första domstol, därom finns särskilda bestämmelser.

Gemensamt med arbetstvist enligt första eller andra stycket får handläggas även annan arbetstvist mellan samma eller olika parter, om domstolen med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig. När skäl därtill föreligger, kan domstolen åter särskilja målen.

2 § Annan arbetstvist än som avses i 1 § skall upptagas och avgöras av tingsrätt.

I sådan tvist får arbetsgivaren sökas vid rätten i den ort där arbetstagaren har sitt hemvist.

3 § Arbetsdomstolen är överrätt i mål som enligt 2 § upptagits vid tingsrätt och därifrån fullföljes.

Att i arbetsdomstolen talan i visst fall kan föras mot central förvaltningsmyndighets beslut föreskrives i lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt.

4 § Mot arbetsdomstolens dom eller beslut får talan ej föras.

5 § Har mål, som enligt 1 § skall upptagas och avgöras av arbetsdomstolen, väckts vid tingsrätt, skall det på yrkande av part överlämnas till arbetsdomstolen. Har talan i sådant mål fullföljts till arbetsdomstolen, skall målet på yrkande av part utan stämning företagas till handläggning där. Talan skall anses väckt vid arbetsdomstolen, när ansökan om stämning inkom till tingsrätten.

Finner hovrätt eller högsta domstolen att dit fullföljt mål rätteligen skulle ha fullföljts till arbetsdomstolen, skall målet överlämnas till denna domstol.

Mot beslut varigenom mål överlämnats till arbetsdomstolen får talan ej föras. Har annan domstol än högsta domstolen överlämnat målet, skall arbetsdomstolen, om den finner sig icke vara behörig, visa målet åter till den domstol som överlämnat det.

6 § Finner arbetsdomstolen sig icke vara behörig enligt 1 § att upptaga mål som väckts där, skall domstolen på yrkande av part hänvisa målet till tingsrätt som är behörig.

Meddelas i arbetsdomstolen beslut, varigenom viss tingsrätt förklaras icke vara behörig att upptaga mål som väckts vid tingsrätten, skall arbetsdomstolen på yrkande av part hänvisa målet till annan tingsrätt som är behörig.

Har skilda domstolar genom beslut som vunnit laga kraft funnits obehöriga, skall arbetsdomstolen, om den finner någon av dem vara behörig, på ansökan av part hänvisa målet till den tingsrätt som bort upptaga målet.

Sådan ansökan skall göras inom en månad från den dag då det sist meddelade beslutet vann laga kraft.

Bestämmelserna i denna paragraf gäller ej, om domstols bristande behörighet beror på att målet ej skall handläggas enligt denna lag.

7 § Finner arbetsdomstolen att dit fullföljt mål rätteligen skulle ha fullföljts till hovrätt, skall arbetsdomstolen överlämna målet till vederbörande hovrätt.

3 kap. Arbetsdomstolens sammansättning m. m.

1 § Arbetsdomstolen består av högst tre ordförande, högst tre vice ordförande samt fjorton andra ledamöter.

Ledamot skall vara svensk medborgare och får ej vara omyndig eller i konkurstillstånd. Innan ledamot tar säte i arbetsdomstolen, skall han ha avlagt domared eller försäkran enligt 4 kap. 11 § rättegångsbalken.

För annan ledamot än ordförande skall finnas högst tre ersättare. Vad i denna lag sägs om ledamot gäller även ersättare, om ej annat särskilt anges.

Ledamöter och ersättare förordnas av Kungl. Maj:t för tre år.

2 § Ordförande, vice ordförande och två andra ledamöter utses bland personer som ej kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen.

Ordförande och vice ordförande skall vara lagkunniga och erfarna i domarvärv.

De två andra ledamöterna skall ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden.

3 § Av övriga tolv ledamöter utses

fyra efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningen,

en efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet,

en såsom representant för staten som arbetsgivare,

fyra efter förslag av Landsorganisationen i Sverige,

två efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation.

Vad i första stycket sägs om utseende av ledamot äger motsvarande tillämpning på utseende av ersättare för sådan ledamot. Av ersättarna för de ledamöter som utses efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation skall dock två utses efter förslag av Sveriges akademikers centralorganisation.

Förslag till ledamöter och ersättare skall upptaga minst dubbelt så många personer som de som skall utses med ledning av förslaget. Har sådant förslag ej avgetts, förordnar Kungl. Maj:t ändå ledamöter och ersättare till föreskrivet antal.

4 § Är ordförande hindrad att tjänstgöra, får vice ordförande inträda i ordförandes ställe. Detta gäller dock ej ersättare för vice ordförande.

Är annan ledamot än ordförande hindrad att tjänstgöra i visst mål, inträder ledamot eller ersättare som utsetts på motsvarande sätt. Därvid anses ledamot som utsetts efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet samt ledamot som representerar staten som arbetsgivare ha utsetts på samma sätt.

Kan ledamot eller ersättare ej tillkallas enligt andra stycket, får ordföranden i målet kalla annan lämplig person att tjänstgöra som tillfällig ersättare.

5 § Ledamot har rätt att bli entledigad, om särskilda omständigheter föranleder det. Avsägelse av uppdraget prövas av Kungl. Maj:t. Avgår ledamot, förordnar Kungl. Maj:t annan för återstoden av den tid, för vilken ledamoten varit utsedd. Därvid äger bestämmelserna i 2 och 3 §§ motsvarande tillämpning.

Ledamot som avgått är skyldig att deltaga i fortsatt behandling av mål, i vars handläggning han förut har deltagit.

6 § Arbetsdomstolen sammanträder 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 arbetstagarsidan.

7 § Arbetsdomstolen är domför med ordförande samt en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan

vid måls avgörande utan huvudförhandling,

vid syn utom huvudförhandling,

vid prövning av yrkande om förordnande för tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger i målet,

vid meddelande av förordnande som sägs i 4 kap. 14 § tredje stycket denna lag eller i 50 kap. 8 § andra stycket eller 52 kap. 7 § tredje stycket rättegångsbalken,

vid behandling av fråga om prövningstillstånd som sägs i 22 § lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden.

Vill någon ledamot vid handläggning enligt första stycket att mål som fullföljts till arbetsdomstolen genom vad skall avgöras efter huvudförhandling eller att eljest viss fråga skall prövas av domstolen i den sammansättning som föreskrives i 6 §, gäller hans mening som domstolens beslut.

8 § Vid annan handläggning än som avses i 7 § och som ej sker vid huvudförhandling eller syn är arbetsdomstolen domför med ordförande. Sådan handläggning kan enligt ordförandes uppdrag också ombesörjas av annan lagfaren tjänsteman vid domstolen, vilken förordnats därtill av domstolen.

9 § Finner arbetsdomstolen vid överläggning till dom eller beslut den rådande meningen avvika från rättsgrundsats eller lagtolkning som den senast

antagit, kan domstolen i den sammansättning som föreskrives i 6 § förordna att målet eller viss i målet uppkommen rättsfråga skall avgöras av domstolen i dess helhet.

När mål avgöres av arbetsdomstolen i dess helhet, skall alla ledamöter eller ersättare för dem deltaga i avgörandet. Sådant avgörande kan fattas utan huvudförhandling.

10 § Närmare bestämmelser om arbetsdomstolens organisation och verksamhet meddelas av Kungl. Maj:t.

4 kap. Rättegången i arbetsdomstolen

Allmänna bestämmelser

1 § Arbetsdomstolen skall sammanträda på den ort där domstolen har sitt säte. Sammanträde kan även hållas på annan ort, om det av särskilda skäl är påkallat. Sammanträde skall hållas så ofta det behövs för arbetet.

2 § Omröstning till dom eller beslut sker i den ordning som arbetsdomstolen bestämmer.

3 § Dom får grundas endast på vad som förekommit vid huvudförhandling inför arbetsdomstolen och vad handlingarna i målet innehåller. Avgöres mål utan huvudförhandling, grundas domen på vad handlingarna innehåller och vad som eljest har förekommit i målet.

Dom skall meddelas så snart det kan ske. Den skall underskrivas av dem som deltagit i avgörandet. Avskrift av domen skall utsändas till parterna samma dag som domen meddelas.

Vad som i första och andra styckena föreskrivits om dom äger motsvarande tillämpning på slutligt beslut.

4 § I protokoll över huvudförhandling behöver ej antecknas utsaga av part under sanningsförsäkran eller utsaga av vittne eller sakkunnig.

Rättegången i arbetsdomstolen som första domstol

5 § I tvist om kollektivavtal kan förening, som slutit avtalet, väcka och utföra talan vid arbetsdomstolen för den som är eller har varit medlem i föreningen. I annan arbetstvist kan förening av arbetsgivare eller arbetstagare, vilken har till uppgift att tillvarataga sina medlemmars intressen i sådana tvister, väcka och utföra talan vid arbetsdomstolen för medlem i föreningen. Den som är eller har varit medlem i förening har rätt att själv väcka och utföra talan, om han visar att föreningen undandrager sig att tala på hans vägnar. Vad som finns föreskrivet om part beträffande

jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken föreningen kärar.

Vill någon föra talan vid arbetsdomstolen mot medlem eller förutvarande medlem i förening som avses i första stycket, skall i motsvarande fall som anges där även föreningen instämmas. Föreningen kan därvid svara på medpartens vägnar, om denne ej själv utför sin talan.

Vad som i denna paragraf sägs om förening gäller även om förbund av flera föreningar. Med medlem avses därvid såväl de anslutna föreningarna som deras medlemmar.

6 § Talan, som ej innefattar yrkande att motparten skall förpliktas att fullgöra eller underlåta något, skall avvisas om det ej är av avsevärd betydelse för käranden eller den för vilken förening kärar att sådan fastställelsetalan prövas.

7 § Talan får ej upptagas till prövning av arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan. Detta gäller dock icke tvist huruvida stridsåtgärd företagits i strid mot kollektivavtal eller föreskrift i särskild lag eller tvist om påföljd av sådan åtgärd.

Utan hinder av första stycket får talan upptagas till prövning, om i målet framställes yrkande om förordnande för tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger i målet. Sedan sådant yrkande prövats, skall målet förklaras vilande i avbidan på att förhandling rörande tvistefrågan enligt första stycket slutförts. Innan sådan förhandling slutförts får målet icke slutligt prövas.

Har förhandling som avses i första stycket ej ägt rum, får talan ändå upptagas till prövning, om mot förhandlingen förelegat hinder som icke berott av käranden.

8 § Den som vill väcka talan vid arbetsdomstolen skall hos domstolen göra skriftlig ansökan om stämning på motparten.

I stämningsansökan skall käranden uppge vad han yrkar samt de omständigheter som han åberopar till stöd för yrkandet. Käranden skall även uppge de skriftliga bevis som han åberopar. Av ansökan skall framgå de omständigheter som gör domstolen behörig. Ansökan bör åtföljas av de skriftliga bevis som käranden innehar. Ansökan skall vara undertecknad av käranden eller hans ombud.

Förekommer ej anledning att avvisa ansökan, skall domstolen utfärda stämning på svaranden att svara på käromålet.

9 § Utfärdas stämning, skall förberedelse i målet äga rum. Arbetsdomstolen bestämmer efter omständigheterna i vilken mån förberedelsen skall vara

muntlig eller skriftlig.

Till muntlig förberedelse skall part och ställföreträdare för part kallas att infinna sig personligen, om det kan antagas att förberedelsen därigenom främjas. Skall personlig inställelse ske, kan domstolen förelägga vite.

Uteblir båda parterna från sammanträde för muntlig förberedelse, skall målet avskrivas. Uteblir ena parten från sådant sammanträde, skall domstolen vidtaga åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antagas vara till gagn för målets utredning. I annat fall skall målet utsättas till huvudförhandling. Vad som nu sagts om utevaro från muntlig förberedelse äger motsvarande tillämpning, om svaranden vid skriftlig förberedelse underlåter att inkomma med svaromål.

10 § Sedan förberedelsen avslutats, skall arbetsdomstolen företaga målet till avgörande så snart det kan ske.

Mål avgöres efter huvudförhandling. Beslut om avskrivning eller avvisande av mål samt dom över yrkande, som medgivits eller eftergivits, får dock meddelas utan huvudförhandling. Domstolen kan också stadfästa förlikning utan att hålla huvudförhandling.

11 § Till huvudförhandling skall part och ställföreträdare för part kallas att infinna sig personligen, om hans närvaro behövs för utredningen. Skall personlig inställelse ske, kan domstolen förelägga vite.

Uteblir ena parten från sammanträde för huvudförhandling, skall målet företagas till förhandling och avgörande, om motparten yrkar det. Erinran härom skall intagas i kallelsen till sammanträdet. Uteblir båda parterna eller framställes ej sådant yrkande, skall målet avskrivas.

Uppskjutes påbörjad huvudförhandling, skall förhandlingen fortsättas snarast möjligt. Ny huvudförhandling behöver ej hållas i anledning av sådant uppskov.

Rättegången i arbetsdomstolen som fullföljdsinstans

12 § Talan mot tingsrätts dom eller beslut fullföljes i arbetsdomstolen genom vad eller besvär enligt vad som föreskrives i 49 kap. rättegångsbalken. Talan skall fullföljas på sätt och inom tid som anges i 50 kap. 1 och 2 §§ eller 52 kap. 1 § rättegångsbalken.

13 § I fullföljdsinlagan skall uppges det avgörande mot vilket talan fullföljes, den ändring häri som yrkas samt grunderna för den fullföljda talan. Uppgift skall även lämnas om de bevis som åberopas till stöd för denna talan och vad som skall styrkas med varje särskilt bevis. Skriftligt bevis som ej tidigare förebragts skall inges samtidigt med fullföljdsinlagan. Inlagan skall vara undertecknad av den som fullföljer talan eller av hans ombud.

I mål som fullföljes genom vad skall vadekäranden i inlagan även uppge

om han vill att förnyat förhör med vittne eller sakkunnig eller part skall äga rum eller att förnyad syn skall hållas.

14 § Avvisas ej den fullföljda talan, förordnar arbetsdomstolen om de åtgärder som behövs för målets beredande.

I mål som fullföljes genom vad skall vadesvaranden föreläggas att inkomma med skriftligt genmäle. I mål som fullföljes genom besvär skall motparten, om anledning finns att höra honom över besvären, föreläggas att inkomma med skriftlig förklaring. Utan att motparten lämnats tillfälle att förklara sig får ändring ej göras i tingsrättens beslut, såvitt angår hans rätt.

Har tingsrätten avslagit yrkande om förordnande för tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger i målet, kan arbetsdomstolen omedelbart meddela sådant förordnande att gälla till dess annorlunda förordnas. Har tingsrätten bifallit yrkande som nu sagts, kan arbetsdomstolen omedelbart förordna att tingsrättens förordnande ej längre skall gälla.

15 § Sedan målets beredande avslutats, skall arbetsdomstolen företaga målet till avgörande så snart det kan ske.

Mål som fullföljes genom vad får företagas till avgörande utan huvudförhandling, om ej muntlig bevisning skall förebringas eller eljest särskilda skäl föranleder annat.

Mål som fullföljes genom besvär företages till avgörande utan huvudförhandling.

16 § Till huvudförhandling skall part och ställföreträdare för part kallas att infinna sig personligen, om hans närvaro behövs för utredningen. Skall personlig inställelse ske, kan arbetsdomstolen förelägga vite.

Uteblir vadekäranden från sammanträde för huvudförhandling, är hans vadetalan förfallen. Erinran härom skall intagas i kallelsen till sammanträdet. Förklaras vadekärandens talan ha förfallit, kan han hos arbetsdomstolen göra ansökan om målets återupptagande enligt vad som föreskrives i 50 kap. 20 § rättegångsbalken.

Uteblir vadesvaranden från sammanträde för huvudförhandling, företages målet till förhandling och avgörande utan hinder av hans utevaro, om hans närvaro ej är av betydelse för målets handläggning eller utredning. Erinran härom skall intagas i kallelsen till sammanträdet.

Uppskjutes påbörjad huvudförhandling, skall förhandlingen fortsättas snarast möjligt. Ny huvudförhandling behöver ej hållas i anledning av sådant uppskov.

5 kap. Övriga bestämmelser

1 § Förekommer anledning att kollektivavtal, som slutits av andra än parterna i målet, har betydelse för prövning av tvisten i målet, skall de parter

som slutit kollektivavtalet beredas tillfälle att yttra sig i målet.

2 § I mål som handlägges enligt denna lag kan förordnas att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Innehåller annan lag än rättegångsbalken bestämmelse som avviker från vad nu sagts, tillämpas dock den bestämmelsen.

Ersättning för rättegångens förberedande utgår ej för kostnad för sådan förhandling som grundas på lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt eller på kollektivavtal.

Skyldighet för flera medparter att ersätta rättegångskostnad i mål, som upptagits av arbetsdomstolen som första domstol, skall fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till deras förhållande till saken och rättegången.

3 § I allt varom i denna lag ej är särskilt föreskrivet gäller i tillämpliga delar vad som i rättegångsbalken eller annan författning är föreskrivet om rättegången i tvistemål, vari förlikning om saken är tillåten. Därvid skall beträffande rättegången i arbetsdomstolen som första domstol tillämpas vad som är föreskrivet om rättegången i tingsrätt. I fråga om rättegången i arbetsdomstolen som fullföljdsinstans tillämpas vad som är föreskrivet om rättegången i hovrätt.

Utan hinder av första stycket skall lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden icke tillämpas i mål som upptagits av arbetsdomstolen som första domstol.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974, då lagen (1928:254) om arbetsdomstol skall upphöra att gälla.

2. Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till föreskrift som ersatts genom bestämmelse i denna lag, tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

3. I fråga om mål som inkommit till tingsrätt eller arbetsdomstolen före lagens ikraftträdande tillämpas alltjämt äldre bestämmelser. Vad som i denna lag föreskrives om arbetsdomstolens sammansättning skall dock tillämpas i sådant mål, om icke huvudförhandling påbörjats i målet före lagens ikraftträdande.

4. Har staten eller arbetsgivare som avses i 1 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275) före lagens ikraftträdande meddelat beslut angående arbetstagares arbets- eller anställningsvillkor och har arbetstagaren rätt att anföra besvär mot beslutet, får talan ej föras enligt denna lag med anledning av beslutet.

2 Förslag till
Lag om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden

Härigenom förordnas som följer.

1 § Lagsökning eller betalningsföreläggande enligt lagsökningslagen (1946:808) kan utverkas vid tingsrätt utan hinder av att tvist om anspråket skall handläggas enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.

Besvär som avses i 34 § lagsökningslagen föres i hovrätten, även om anspråket är sådant som avses i första stycket.

2 § Hänskjutes mål om lagsökning eller betalningsföreläggande såsom tvistigt till rättegång, skall det överlämnas till arbetsdomstolen, om tvist om anspråket skall upptagas och avgöras av denna domstol. Talan får ej föras mot beslut om överlämnande. Har annan domstol än högsta domstolen överlämnat målet, skall arbetsdomstolen, om den finner sig icke vara behörig att pröva tvisten, visa målet åter till den domstol som överlämnat det.

Har tingsrätt meddelat utslag i lagsökningsmål eller i mål om betalningsföreläggande på ansökningen tecknat bevis att utmätning får ske och vill gäldenären söka återvinning, skall han, om tvist om anspråket skall upptagas och avgöras av arbetsdomstolen, inom tid som anges i 35 § första stycket lagsökningslagen göra ansökan om målets upptagande vid denna domstol. Finner arbetsdomstolen sig icke vara behörig, skall målet överlämnas till tingsrätten. Ansökan om målets upptagande vid arbetsdomstolen skall därvid anses som ansökan om återvinning.

Talan i mål som överlämnats till arbetsdomstolen enligt första stycket eller som upptagits av arbetsdomstolen enligt andra stycket skall anses väckt där, när ansökningen om lagsökning eller betalningsföreläggande gjordes vid tingsrätten.

3 § Beträffande förfarandet vid tingsrätt i mål som avses i denna lag gäller i övrigt i tillämpliga delar lagsökningslagen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974, då lagen (1947:638) om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. skall upphöra att gälla.

Beträffande mål där ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande gjorts före lagens ikraftträdande tillämpas alltjämt äldre bestämmelser.

3 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1928:253) om kollektivavtal

Härigenom förordnas att i lagen (1928:253) om kollektivavtal skall införas en ny paragraf, 10 §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	10 §
	Mål om tillämpning av denna lag prövas av arbetsdomstolen. Sådant mål handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

4 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt

Härigenom förordnas att 29 § lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	29 §
Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av arbetsdomstolen. *Förening, varom i 2 § sägs, äge vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan i mål rörande föreningsrätt för medlem i föreningen; och må denne själv ej kära i sådant mål, med mindre han visar, att föreningen undandrager sig att tala å hans vägnar. Finnes huvudorganisation, skall vad här sägs om förening gälla beträffande huvudorganisationen.*	*Mål om tillämpning av denna lag prövas av arbetsdomstolen. Sådant mål handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

5 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Härigenom förordnas att 7 § lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.[1] skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	7 §
Mål som avse tillämpningen av denna lag upptagas av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.	*Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*
I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.	
	I mål som avses i första stycket äga 41 § tredje stycket och 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974. Äldre bestämmelser gäller alltjämt i fråga om mål där talan väckts före ikraftträdandet.

[1] Lagens rubrik enligt prop. 1974:88.

6 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1945:844) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.

Härigenom förordnas att 7 § lagen (1945:844) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.[1] skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	7 §[2]
Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.	*Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*
I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.	
	I mål som avses i första stycket äga 41 § tredje stycket och 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974. Äldre bestämmelser gäller alltjämt i fråga om mål där talan väckts före ikraftträdandet.

[1] Lagens rubrik enligt prop. 1974:88.

[2] Paragrafens beteckning enligt prop. 1974:88.

7 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare

Härigenom förordnas att 9 § lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	9 §
Mål om tillämpning av denna lag *prövas, om ej annat följer av tredje stycket, av arbetsdomstolen, om anställningsavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol. Sådant mål får dock genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.*	Mål om tillämpning av denna lag *handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*
I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928:253) om arbetsdomstol även om målet ej är sådant som avses i den lagen.	
	I mål som avses i första stycket äger 41 § tredje stycket och 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.
Fråga som avses i 1 § andra stycket 1 och 2 *prövas* i den ordning *Konungen* bestämmer.	*Utan hinder av första stycket prövas fråga*, som avses i 1 § andra stycket 1 och 2, i den ordning *Kungl. Maj:t* bestämmer.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974. Äldre bestämmelser gäller alltjämt i fråga om mål där talan väckts före ikraftträdandet.

8 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1974:12) om anställningsskydd

Härigenom förordnas att 42 § lagen (1974:12) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
42 §	
Mål om tillämpning av denna lag *prövas av allmän domstol, om målet rör oorganiserad arbetstagare. I annat fall prövas målet av arbetsdomstolen. Tvist får genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.*	Mål om tillämpning av denna lag *eller författning, som avses i 2 §, handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*
I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928:254) om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant som avses i den lagen.	
Mot beslut som *allmän underrätt* meddelat under rättegången enligt 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket skall talan föras särskilt genom besvär. *Mot hovrättens beslut får talan ej föras.*	Mot beslut som *tingsrätt* meddelat under rättegången enligt 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket skall talan föras särskilt genom besvär.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

9 Förslag till
Lag om ändring i arbetarskyddslagen (1949:1)

Härigenom förordnas att 44 § arbetarskyddslagen (1949:1) skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	44 §
Mål, *som avse tillämpningen* av 42 §, *upptagas och avgöras* av arbetsdomstolen; dock skall talan mot arbetstagare *väckas vid* allmän domstol.	Mål *om tillämpning* av 42 § *prövas* av arbetsdomstolen; dock skall talan mot arbetstagare *prövas av* allmän *domstol.*
Fackförening eller annan liknande förening av arbetstagare äger vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan för medlem i föreningen; och må denne ej själv kära, med mindre han visar, att föreningen undandrager sig att tala å hans vägnar. Vad som finnes stadgat om part med hänsyn till jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor rörande bevisningen skall ock gälla den för vilken förening kärar.	*Utan hinder av 42 § lagen (1974:12) om anställningsskydd prövar arbetsdomstolen mål som rör uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av hans uppdrag som skyddsombud.* *Mål som prövas av arbetsdomstolen handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*
	För tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger kan domstolen förordna, att 42 § fjärde stycket ej skall äga tillämpning. Yrkande om sådant förordnande får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig över yrkandet.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

10 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1963:114) om semester

Härigenom förordnas att 23 § lagen (1963:114) om semester skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
23 §	
Mål, *som avse tillämpningen* av denna lag, *upptagas och avgöras av allmän domstol; dock skola mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, anhängiggöras vid arbetsdomstolen. Att betalningsföreläggande för fordran på semesterlön eller semesterersättning enligt lag må sökas vid allmän underrätt jämväl om arbetsavtalet regleras av kollektivavtal, därom är särskilt stadgat.*	Mål *om tillämpning* av denna lag *handläggas enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*
I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.	

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974. Äldre bestämmelser tillämpas alltjämt i fråga om mål där talan väckts före ikraftträdandet.

11 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt

Härigenom förordnas i fråga om lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt

dels att 7 och 8 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att 9—11 §§ skall upphöra att gälla.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
7 §	
Talan mot central förvaltningsmyndighets beslut i den del beslutet rör tillämpningen av denna lag föres genom besvär hos arbetsdomstolen. *Vid arbetsdomstolens prövning av besvären gäller lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol i tillämpliga delar med de ändringar och tillägg som följer av 8—11 §§.*	Talan mot central förvaltningsmyndighets beslut i den del beslutet rör tillämpningen av denna lag föres genom besvär hos arbetsdomstolen. *Angår beslutet medlem i förening som avses i 2 § lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt, kan hans talan föras av föreningen. Medlemmen har dock rätt att själv föra talan, om han visar att föreningen undandrager sig att föra hans talan.* *I fråga om besvär som föres hos arbetsdomstolen enligt denna lag skall i övrigt i tillämpliga delar gälla vad som i lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister föreskrives om rättegången i mål som fullföljts till arbetsdomstolen genom besvär. Besvärsmål enligt denna lag kan dock även företagas till avgörande efter huvudförhandling.*
8 §	
Angår beslutet medlem i sammanslutning som avses i 1 § lagen den 22 juni 1928 (nr 253) om kollektivavtal, föres hans talan av sammanslutningen. Medlemmen får ej själv föra talan, om han icke visar att sammanslutningen undandrager sig att föra hans talan.	*Har myndighet beviljat eller avslagit framställning om samhällsstöd, kan arbetsdomstolen förordna annat för tiden intill dess lagakraftägande beslut föreligger i målet.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974. Äldre bestämmelser gäller alltjämt i fråga om mål där besvär förts före ikraftträdandet.

12 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt

Härigenom förordnas att 9 § lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	9 §
Mål vari är tvist om arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran *prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol.*	Mål vari är tvist om arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran *handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*
I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928:254) om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant som avses i den lagen.	

Gör arbetsgivare i mål om lönefordran invändning om kvittning eller väcker han genkäromål om motfordran, får målet om lönefordran avgöras utan prövning av invändningen eller genkäromålet, om sådan prövning skulle oskäligt uppehålla prövningen av lönefordran.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974. Äldre bestämmelser gäller alltjämt i fråga om mål där talan väckts före ikraftträdandet.

13 Förslag till
Lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274)

Härigenom förordnas i fråga om statstjänstemannalagen (1965:274),

dels att 16 § skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 39 a §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
16 §	
Om från statens sida förfares i strid mot 15 § första stycket eller om arbetstagarförening åsidosätter vad som åligger den enligt 15 § tredje stycket, skall staten eller föreningen, även om förpliktelse till följd av kollektivavtal ej åsidosatts, ersätta uppkommen skada enligt de grunder som anges i 8 och 9 §§ lagen om kollektivavtal. Detsamma gäller tjänsteman, om han deltager i sådan av arbetstagarförening anordnad eller föranledd stridsåtgärd som icke är tillåten enligt 15 § första stycket.	
Mål om skadestånd enligt första stycket upptages och avgöres av arbetsdomstolen. I fråga om anhängiggörande och utförande av talan gälla bestämmelserna i 13 § lagen om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant som avses där.	
	39 a §
	Mål om skadestånd enligt 16 § prövas av arbetsdomstolen. Sådant mål, liksom mål om tillämpning av 7 § tredje stycket eller 30 § eller av föreskrift som meddelats med stöd av dessa bestämmelser, handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

14 Förslag till
Lag om ändring i kommunaltjänstemannalagen (1965:275)

Härigenom förordnas att 4 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275) skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	4 §
Om kommun förfar i strid mot 3 § första stycket eller om arbetstagarförening åsidosätter vad som åligger den enligt 3 § tredje stycket, skall kommunen eller föreningen, även om förpliktelse till följd av kollektivavtal ej åsidosatts, ersätta uppkommen skada enligt de grunder som anges i 8 och 9 §§ lagen om kollektivavtal. Detsamma gäller tjänsteman, om han deltager i sådan av arbetstagarförening anordnad eller föranledd stridsåtgärd som icke är tillåten enligt 3 § första stycket.	
Mål om skadestånd enligt första stycket *upptages och avgöres* av arbetsdomstolen. *I fråga om anhängiggörande och utförande av talan gälla bestämmelserna i 13 § lagen om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant som avses där.*	Mål om skadestånd enligt första stycket *prövas* av arbetsdomstolen. *Sådant mål handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

15 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut

Härigenom förordnas att lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Arbetstagare *må* ej *föra talan* mot offentlig arbetsgivares beslut rörande hans arbets- eller anställningsvillkor, om *han eller arbetstagarförening som han tillhör äger väcka talan i saken* vid arbetsdomstolen eller i *dess* ställe inför skiljemän.

Föreslagen lydelse

Arbetstagare *får* ej *anföra besvär* mot offentlig arbetsgivares beslut rörande hans arbets- eller anställningsvillkor, om *talan i saken enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister kan väckas* vid arbetsdomstolen *eller tingsrätt* eller *i deras* ställe inför skiljemän.

Genom första stycket inskränkes dock ej rätt att anföra besvär mot offentlig arbetsgivares beslut i fråga som enligt avtal får avgöras av arbetsgivaren.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974. Äldre bestämmelser om rätt att anföra besvär tillämpas alltjämt i fråga om beslut som meddelats före lagens ikraftträdande.

16 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1964:168) om verkställighet av bötesstraff

Härigenom förordnas, att 27 § lagen (1964:168) om verkställighet av bötesstraff skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	27 §
Vad i denna lag är stadgat om böter skall även gälla viten.	Vad i denna lag är stadgat om böter skall även gälla viten. *Förvandling må dock ej ske av vite som utdömts för underlåtenhet att fullgöra dom eller beslut rörande saken i mål som handlagts enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

17 Förslag till
Lag om ändring i lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden

Härigenom förordnas att 1, 3 och 4 §§ lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 §	
Denna lag skall tillämpas på rättegången *vid allmän domstol* i tvistemål vari förlikning om saken är tillåten, om värdet av vad som yrkas uppenbart ej överstiger hälften av det enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring bestämda basbeloppet för oktober näst föregående år.	Denna lag skall tillämpas på rättegången i tvistemål vari förlikning om saken är tillåten, om värdet av vad som yrkas uppenbart ej överstiger hälften av det enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring bestämda basbeloppet för oktober näst föregående år.

Första stycket gäller ej om part första gången han skall föra talan i tvistemålet yrkar att denna lag ej skall tillämpas och därvid gör sannolikt att bakomliggande tvist rör högre värde eller att utgången eljest är av synnerlig betydelse för bedömningen av andra föreliggande rättsförhållanden. Har talan väckts genom ansökan om betalningsföreläggande, skall part som begär målets hänskjutande till rättegång senast därvid framställa yrkande som nyss sagts.

Med värde enligt första stycket avses det värde som vid tiden för talans väckande kan antagas gälla. Har talan väckts genom ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande eller om enskilt anspråk i brottmål, avses värdet vid rättens beslut att tvisten skall handläggas som tvistemål. Vid bedömningen skall hänsyn ej tagas till rättegångskostnad.

3 §	
Denna lag skall ej tillämpas i fråga om mål som av tingsrätt handlägges i särskild sammansättning eller med tillämpning av konkurslagen (1921:225) eller ackordslagen (1970:847), eller om mål som skall upptagas omedelbart av högre rätt.	Denna lag skall ej tillämpas i fråga om mål som av tingsrätt handlägges i särskild sammansättning eller med tillämpning av konkurslagen (1921:225) eller ackordslagen (1970:847), eller om mål som skall upptagas omedelbart av högre rätt *eller arbetsdomstolen.*

Nuvarande lydelse *Föreslagen lydelse*

4 §

I stället för bestämmelserna om förberedelse i 42 kap. 6—22 §§ rättegångsbalken och om huvudförhandling i 43 kap., 50 kap. 15—18 §§ och 21—22 §§ samt 55 kap. 12 och 15 §§ samma balk, gäller denna lags bestämmelser om sammanträde och skriftlig handläggning. I övrigt tillämpas rättegångsbalken i den mån dess bestämmelser ej strider mot denna lag. Därvid jämställes sammanträde enligt denna lag med huvudförhandling.

Beträffande rättegången i mål som enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister skall fullföljas till arbetsdomstolen i stället för till hovrätt tillämpas första stycket endast om det icke strider mot vad som enligt särskild föreskrift i den lagen skall gälla om rättegången i arbetsdomstolen som fullföljdsinstans.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Utdrag av protokollet över arbetsmarknadsärenden, hållet inför Hans Maj:t Konungen i statsrådet den 5 april 1974.

Närvarande: Statsråden STRÄNG, HOLMQVIST, ASPLING, GEIJER, BENGTSSON, NORLING, LÖFBERG, LIDBOM, CARLSSON, FELDT, SIGURDSEN, GUSTAFSSON, ZACHRISSON, LEIJON, HJELM-WALLÉN.

Chefen för arbetsmarknadsdepartementet, statsrådet Bengtsson, anmäler efter gemensam beredning med statsrådets övriga ledamöter fråga om *rättegången i arbetstvister m. m.* och anför.

1 Inledning

Tvister rörande arbetsförhållanden handläggs enligt nuvarande regler i skilda rättegångsformer. I huvudsak gäller att tvister om förhållanden som regleras i kollektivavtal prövas av arbetsdomstolen (AD), medan andra arbetsrättsliga tvister handläggs vid allmän domstol.

Frågan om en enhetlig ordning vid behandling av tvister på arbetsrättens område har aktualiserats vid olika tillfällen. År 1960 anhöll riksdagen att denna fråga skulle bli föremål för utredning. I samband med att särskilda sakkunniga[1] tillkallades i december 1969 för att utreda frågan om ökad trygghet i anställningen uppdrogs åt de sakkunniga att även utreda frågan om vidgad behörighet för AD att pröva arbetsrättsliga tvister.

De sakkunniga, som antagit namnet utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen, har detta år avlämnat betänkandet (SOU 1974:8) Rättegången i arbetstvister. De lagförslag som innefattas i betänkandet torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga 1*.

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av justitiekanslern (JK), Svea hovrätt, hovrätten över Skåne och Blekinge, kammarrätten i Stockholm, Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Luleå tingsrätt, domstolsväsendets organisationsnämnd (DON), postverket, statens järnvägar (SJ), statens avtalsverk (SAV), skolöverstyrelsen (SÖ), juridiska fakulteterna vid universiteten i Uppsala och Stockholm, AD:s ordförande, 1972 års domarutredning, arbetsrättskommittén, Svenska kommunförbundet, Lands-

[1] Landshövdingen Valter Åman, ordförande, direktörerna Eugen Björkman och Styrbjörn von Feilitzen, förbundsjuristen Stig Gustafsson, rättschefen Börje Hårdefelt, förbundsjuristen Ove Kjellgren, direktören Gunnar Lindström samt förbundsordföranden Valdemar Lundberg. Kjellgren har sedermera ersatts av förbundsordföranden Åke Nilsson.

tingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Sveriges redareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Statstjänstemännens riksförbund (SR), Sveriges arbetares centralorganisation (SAC), Sveriges advokatsamfund, Sveriges domareförbund, AD:s f. d. ordförande justitierådet Bengt Hult samt, såvitt gäller avsnittet 4.5.3 Ämbetsmannaledamöterna, av högsta domstolens och regeringsrättens ledamöter.

Yttrande över betänkandet har dessutom inkommit från Lärarnas riksförbund.

En sammanställning över remissyttrandena torde få fogas till statsrådsprotokollet i detta ärende som *bilaga 2*.

2 Nuvarande ordning för prövning av arbetsrättsliga tvister

2.1 Inledning

Tvistemål handläggs normalt vid de allmänna domstolarna. Rättegången i allmän domstol regleras i rättegångsbalken (RB). Vid sidan av den ordinära domstolsprocessen kan ett mera summariskt förfarande tillämpas i mål av inkassokaraktär. Detta förfarande regleras i lagen (1946:808) om lagsökning och betalningsföreläggande (lagsökningslagen). Ett domstolsförfarande leder till en för parterna bindande lösning av tvisten, och ett domstolsavgörande kan verkställas enligt bestämmelserna i utsökningslagen. Beträffande tvister, vari förlikning får ingås (s. k. dispositiva tvistemål), kan parterna i regel träffa avtal om att tvisten i stället för att avgöras av domstol skall hänskjutas till avgörande av skiljemän. Skiljeförfarandet regleras i lagen (1929:145) om skiljemän. En skiljedom kan verkställas på samma sätt som domstols dom.

För vissa slag av tvistemål har särskilda rättegångsordningar ansetts behövliga. Behoven av avvikelser från den processuella reglering som RB innehåller har tillgodosetts på olika sätt, genom inrättande av specialdomstolar med sakkunnig- eller intresserepresentation, genom särskild sammansättning av allmän domstol, genom koncentration av handläggningen till viss eller vissa domstolar samt genom avvikelser från allmänna regler om förfarande, fullföljdsrätt och instansordning. Som exempel på mål för vilka sådana avvikande regler gäller kan nämnas mål som skall handläggas av fastighetsdomstol, hyres- och arrendetvister, vattenmål och patentmål. För vissa tvistemål som gäller mindre värden har särskilda bestämmelser meddelats i lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden.

Beträffande arbetsrättsliga tvister gäller att de under vissa förutsättningar skall prövas av AD som enda behöriga domstol. Så är fallet med tvister som avser tolkning eller tillämpning av kollektivavtal eller lagen (1928:253) om kollektivavtal. Även tvister om tillämpningen av vissa andra lagar – såsom lagen (1963:114) om semester – skall prövas av AD, om tvisten rör

arbetstagare vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. Beträffande rättegången i tvister som upptas och avgörs av AD gäller lagen (1928:254) om arbetsdomstol (LAD). Tvister i övrigt rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare handläggs vid allmän domstol på samma sätt som andra tvistemål. För vissa inkassokrav kan vidare enligt lagen (1947:638) om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. en summarisk prövning ske vid allmän domstol, även om tvist rörande fordringsanspråket skall tas upp och avgöras av AD.

På det offentliga området gäller särskilda bestämmelser för prövningen av arbetsrättsliga tvister. Tvister rörande fråga som omfattas av det s. k. avtalsförbudet i 3 § statstjänstemannalagen (1965:274) eller 2 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275) prövas genom besvär i administrativ ordning, i sista hand hos regeringsrätten eller, i vissa fall, av Kungl. Maj:t i statsrådet. Sådana frågor kan dock i princip prövas även av allmän domstol i form av en skadeståndstalan. Tvister rörande fråga som faller utanför det angivna avtalsförbudet prövas av allmän domstol eller, om tvisten rör kollektivavtal, av AD. Beträffande statstjänstemän kan rättelse av myndighets beslut i sådan fråga dessutom som regel sökas genom förvaltningsbesvär, dock ej om målet hör under AD. Beträffande det statligt reglerade kommunala området gäller den skillnaden att besvär över beslut av kommunal styrelse eller nämnd som omhänderhar reglerad förvaltning ibland skall föras genom kommunalbesvär i stället för genom förvaltningsbesvär. För arbetstagare på det kommunala området i övrigt kan besvär föras endast i form av kommunalbesvär.

2.2 Tvistemålsprocessen vid allmän domstol

2.2.1 *Domstolsorganisationen*

De allmänna underrätterna utgörs av 104 tingsrätter. Tingsrätt kan vara delad i två eller flera avdelningar. Lagfarna domare i tingsrätt är lagman och rådmän. I dispositiva tvistemål är tingsrätt domför med tre eller högst fyra lagfarna domare. I vissa fall är tingsrätt dock domför med endast en lagfaren domare. Detta gäller vid måls avgörande utan huvudförhandling, vid annan handläggning som inte sker vid huvudförhandling eller syn och vid sådan huvudförhandling som hålls i förenklad form.

Talan mot tingsrätts dom kan utan begränsning fullföljas till hovrätt. Sådan talan förs genom vad. Annat avgörande än dom kan överklagas till hovrätt genom besvär. I hovrätt finns hovrättspresident, en eller flera hovrättslagmän samt hovrättsråd, vilka samtliga skall vara lagfarna. Hovrätt skall vara delad i två eller flera avdelningar. Avdelning består av presidenten eller en hovrättslagman som ordförande samt minst tre hovrättsråd, av vilka en är vice ordförande på avdelningen. Hovrätten är domför med fyra ledamöter. Fler än fem ledamöter får inte sitta i rätten.

Talan mot hovrätts dom kan i princip fullföljas till högsta domstolen.

Sådan talan förs genom ansökan om revision. Annat avgörande än dom överklagas genom besvär. För att ett mål skall tas upp till prövning i högsta domstolen krävs emellertid att domstolen meddelar prövningstillstånd. Möjligheterna att erhålla sådant tillstånd är begränsade. I princip skall högsta domstolen pröva endast mål som har prejudikatintresse. Högsta domstolen, som består av justitieråd, är delad i tre avdelningar. Ett av justitieråden utses att för sin tjänstetid vara högsta domstolens ordförande. Denne är även ordförande på en avdelning. Till ordförande på annan avdelning utses någon av övriga ledamöter. I behandling av fråga om prövningstillstånd skall tre ledamöter delta. I övrigt prövas och avgörs mål i högsta domstolen av fem ledamöter. I vissa fall kan högsta domstolen dock bestämma att ett mål skall avgöras av domstolen i dess helhet, varvid alla justitieråd bör delta i avgörandet. Sådant s. k. pleniavgörande kan förekomma när fråga uppkommer att meddela ett avgörande som strider mot en av domstolen tidigare antagen rättsgrundsats eller lagtolkning.

Sedan tiden för fullföljd av talan mot ett avgörande gått till ända, vinner detta avgörande laga kraft. Detta innebär att den avgjorda frågan inte kan prövas på nytt. I vissa extraordinära fall kan avgörandet dock angripas med särskilda rättsmedel, dvs. ansökan om resning och besvär över domvilla. Om någon försuttit tid för fullföljd av talan, kan vidare den försuttna tiden under vissa förutsättningar återställas. Ansökan om resning eller återställande av försutten tid prövas av högsta domstolen. Besvär över domvilla förs hos den rätt där talan mot avgörandet skulle ha fullföljts eller, om fullföljd inte var tillåten, hos högsta domstolen.

2.2.2 *Rättegången i tingsrätt*

Tvistemålsförfarandet enligt RB vilar på principerna om rättegångens muntlighet, omedelbarhet och koncentration. Muntlighetsprincipen innebär att allt som parterna vill åberopa i målet skall läggas fram muntligen för domstolen vid det sammanträde då målet avgörs. Målets avgörande skall omedelbart och uteslutande grundas på detta material och alltså inte på innehållet i ingivna handlingar som inte föredragits vid sammanträdet och ej heller på vad som antecknats i protokoll över tidigare sammanträden. Detta förutsätter att den förhandling vid vilken målet avgörs kan koncentreras till ett enda rättegångstillfälle eller i varje fall till rättegångstillfällen som ligger varandra så nära i tiden att domstolen ännu har en god uppfattning om vad som har förekommit när målet avgörs.

Den som vill föra talan vid tingsrätt skall till rätten inge en skriftlig ansökan om stämning på motparten. Stämningsansökan skall innehålla uppgift om bl. a. grunden för talan, det yrkande som framställs och de skriftliga bevis som käranden åberopar. Genom stämningsansökan anges ramen för processen, och ansökningen har till syfte att göra det möjligt att målet blir snabbt och fullständigt förberett. Som huvudregel gäller att den genom stäm-

ningsansökan väckta talan inte därefter får ändras. Domstolen skall nämligen i princip endast döma över de yrkanden och grunder som käranden angett i sin stämningsansökan. Är ansökningen så bristfällig att den inte kan läggas till grund för rättegång, skall den avvisas. I annat fall utfärdar rätten stämning på svaranden.

Den fortsatta handläggningen vid tingsrätt är uppdelad på två olika stadier, förberedelse och huvudförhandling. Förberedelsen har till främsta syfte att få målet så väl förberett att det vid den kommande huvudförhandlingen kan slutbehandlas i ett sammanhang. Huvudförhandlingens uppgift är att ge underlag för domen.

Förberedelsen skall enligt huvudregeln vara muntlig. Rätten får emellertid förordna om skriftlig förberedelse, om det skulle medföra oskälig kostnad eller synnerlig olägenhet för part att inställa sig eller om det med hänsyn till målets beskaffenhet eljest är lämpligare med skriftlig förberedelse. Rätten kan även förordna att skriftlig förberedelse skall övergå i muntlig förhandling eller att muntlig förberedelse skall fortsättas genom skriftväxling. Vid förberedelsen skall rätten, som då är domför med en lagfaren domare, iaktta en aktiv processledning. Möjligheten att förebringa nya omständigheter och bevis i högre rätt är nämligen begränsad. Det är därför viktigt att rätten vid förberedelsen verkar för att parterna anger allt som de vill åberopa i målet och att rätten även ser till att parternas ståndpunkter blir klarlagda. Förberedelsen inleds med att svaranden avger svaromål. Av detta skall framgå om svaranden medger eller bestrider kärandens yrkande. Bestrids käromålet skall grunderna för detta anges. Under fortsättningen av förberedelsen skall parterna ange de ytterligare omständigheter som de vill åberopa och yttra sig över vad motparten anfört. I vissa särskilt angivna fall kan målet avgöras i sak redan under förberedelsen. Så är fallet när talan medges eller efterges. Vidare kan tredskodom meddelas då ena parten uteblir från muntlig förhandling, om den part som kommit tillstädes yrkar det. Det är vanligt att parterna förliks under förberedelsen. Förlikningen kan stadfästas av rätten och tas då in i en dom.

Om målet inte slutbehandlas under förberedelsen, sker det i stället vid huvudförhandling. Huvudförhandlingen kan i vissa fall hållas i förenklad form av den domare som lett förberedelsen. Sådan förenklad huvudförhandling kan hållas antingen i direkt anslutning till förberedelsen eller inom femton dagar från den dag då den muntliga förberedelsen avslutades. Vad som förekommit under det sammanträde då den muntliga förberedelsen avslutades behöver då inte upprepas vid huvudförhandlingen. Om huvudförhandling inte äger rum i förenklad form, skall rätten bestå av tre juristdomare. Därvid måste alla yrkanden, invändningar och omständigheter som parterna vill åberopa i målet redovisas på nytt för rätten. Huvudförhandlingen följer ett visst schema. Först fixeras tvistefrågan genom att käranden framställer sitt yrkande och svaranden anger om han medger eller bestrider käromålet. Därefter följer sakframställningen. Käranden redogör för

vilka omständigheter han åberopar till stöd för sin ståndpunkt. Svaranden yttrar sig sedan över vad käranden har anfört. Efter sakframställningen förebringas bevisningen. Förutom skriftlig bevisning kan det härvid bli fråga om förhör med part under sanningsförsäkran eller förhör med vittne eller sakkunnig. Sedan bevisningen tagits upp får parterna tillfälle att slutföra sin talan. Om målet inte kan slutbehandlas under en dag, får huvudförhandlingen fortsättas under de följande dagarna. Avbrott i handläggningen får ske under två eller, om särskilda skäl finns, tre dagar i veckan. Om längre uppehåll görs föreligger uppskov med huvudförhandlingen. Överstiger det sammanlagda uppskovet femton dagar, måste ny huvudförhandling hållas. Därvid måste i regel hela processmaterialet redovisas på nytt. Om uppskovet är kortare kan däremot huvudförhandlingen fortsätta där den slutade.

Parterna är skyldiga att inställa sig personligen vid muntlig förberedelse, om det kan antas att förberedelsen därigenom främjas. Vid huvudförhandling skall parterna vara personligen närvarande, om deras närvaro inte kan antas sakna betydelse för utredningen. När part inte behöver inställa sig personligen får han i stället företrädas av ombud. Uteblir part helt skall tredskodom meddelas mot honom, om den part som kommit tillstädes yrkar det. Om sådant yrkande inte framställs skall målet avskrivas. Part mot vilken tredskodom meddelats kan inom viss tid söka återvinning vid den domstol som meddelat tredskodomen. Målet företas då i samma skick vari det förelåg före det sammanträde då parten uteblev.

I fråga om processmaterialet bygger RB på den s. k. dispositionsprincipen. Denna innebär att det är parterna som anger ramen för processen. Rätten kan inte döma över annat än vad part i föreskriven ordning har yrkat, och domen får inte heller grundas på andra omständigheter än dem part har åberopat. Det är vidare i första hand parterna som har att sörja för utredning och bevisning i målet. Visserligen kan rätten självmant föranstalta om bevisning, men den får inte utan framställning av part höra vittne, som inte förut hörts på parts begäran, eller meddela föreläggande om företeende av skriftligt bevis. Om rätten anser att det för prövning av fråga, vars bedömning kräver särskild fackkunskap, är nödvändigt att anlita sakkunnig, kan rätten inhämta yttrande av sakkunnig.

Sedan målet har slutbehandlats och överläggning hållits meddelar rätten dom i målet. Detta skall ske så snart som möjligt, helst samma dag som huvudförhandlingen avslutas eller påföljande dag. Anstånd får dock ske om det behövs rådrum för att besluta eller avfatta domen. Om synnerligt hinder inte möter skall dom dock meddelas senast inom två veckor efter förhandlingens avslutande.

Enligt huvudregeln skall den part som förlorar målet ersätta motparten dennes rättegångskostnader. I vissa fall gäller dock undantag från denna regel. Målets beskaffenhet kan föranleda att vardera parten skulle bära sin rättegångskostnad (s. k. kvittning). Kvittning av parternas kostnader kan vidare ske bl. a. om den omständighet varav utgången berodde inte före

rättegången var känd för den förlorande parten och denne inte heller hade bort ha kännedom därom. Skall rättegångskostnad ersättas av flera medparter, svarar de solidariskt för denna kostnad. I vissa undantagsfall kan dock kostnaden fördelas mellan dem.

Skyldigheten att ersätta motpartens rättegångskostnader gäller även om den förlorande parten åtnjuter rättshjälp enligt rättshjälpslagen (1972:429). Den som beviljats rättshjälp behöver däremot inte svara för sina egna rättegångskostnader. Rättshjälp kan i princip beviljas i fråga om varje rättslig angelägenhet, där behov av sådan hjälp finns. Vissa undantag härifrån gäller dock. Bland annat får rättshjälp inte lämnas annan juridisk person än dödsbo och ej heller näringsidkare i fråga om angelägenhet, som har samband med hans näringsverksamhet, om inte särskilda skäl föreligger.

2.2.3 *Rättegången i hovrätt*

Processen i hovrätt följer i stort sett samma linjer som underrättsprocessen. Den är i princip muntlig. Möjlighet finns dock att avgöra mål på handlingarna.

Den som vill överklaga en dom som har meddelats av tingsrätt skall inom en vecka från domen anmäla vad hos tingsrätten. Detta kan ske muntligen eller skriftligen. Sedan vad anmälts skall talan fullföljas inom tre veckor från domen genom att en till hovrätten ställd vadeinlaga ges in till tingsrätten. Om en part har vädjat kan domen överklagas av motparten även efter treveckorsfristens utgång. Sådant anslutningsvad måste dock ske inom en vecka från denna tidpunkt, alltså inom fyra veckor från domen. Om vadetalan inte fullföljs på föreskrivet sätt eller inom rätt tid skall den avvisas av tingsrätten.

Vadeinlagan fyller i hovrätten samma funktion som stämningsansökan i underrättsprocessen, nämligen att ange ramen för den fortsatta rättegången. I vadeinlagan skall uppges bl. a. den överklagade domen, grunderna för vadetalan, den ändring i domen som yrkas och de bevis som vadekäranden åberopar. Är vadeinlagan så bristfällig att den inte kan läggas till grund för rättegång i hovrätten, skall vadetalan avvisas av hovrätten. I annat fall skall hovrätten vidta åtgärder för målets beredande.

I hovrätten förbereds målet genom skriftväxling mellan parterna. Vadeinlagan skall delges vadesvaranden, som föreläggs att inkomma med skriftligt genmäle. Därefter kan ytterligare skriftväxling ske, om det behövs för att målet skall bli tillräckligt förberett. Möjlighet finns även att hålla förberedande förhör med parterna eller andra som bör höras i målet samt att vidta andra förberedande åtgärder.

Sedan de förberedande åtgärderna avslutats skall målet utsättas till huvudförhandling. För huvudförhandlingen gäller i stort sett samma regler som i tingsrätten. Till huvudförhandlingen skall parterna inställa sig personligen, om deras närvaro inte kan antas sakna betydelse för utredningen. Uteblir vadekäranden från huvudförhandlingen, förfaller hans vadetalan. I

så fall kan han dock inom viss tid ansöka om målets återupptagande. Uteblir vadesvaranden, kan målet avgöras i hans utevaro, om hans närvaro inte behövs för målets handläggning eller utredning.

Även i hovrätten gäller att målets avgörande skall grundas uteslutande på det material som läggs fram vid huvudförhandlingen. Den bevisning som lagts fram i tingsrätten beaktas alltså endast om den förebringas på nytt i hovrätten. Det är emellertid inte alltid nödvändigt att de muntliga förhör som hållits i tingsrätten görs om i hovrätten. I princip är det tillräckligt att protokollet i tingsrätten över dessa förhör gås igenom i hovrätten. Om avgörandet i hovrätten beror på vilken tilltro som bör sättas till denna bevisning, får tingsrättens dom emellertid inte ändras utan att denna bevisning tas upp på nytt i hovrätten, dvs. att nya förhör hålls där. Möjligheterna att i hovrätten åberopa omständigheter eller bevis som inte förut åberopats i tingsrätten är å andra sidan starkt begränsade. Detta får nämligen ske endast om parten gör sannolikt att han haft giltig ursäkt för sin underlåtenhet att åberopa omständigheten eller beviset vid tingsrätten eller om det av annan särskild anledning bör tillåtas att omständigheten eller beviset åberopas.

Som förut nämnts finns det i vissa fall möjlighet att avgöra ett mål på handlingarna, alltså utan att huvudförhandling hålls i hovrätten. Så kan för det första alltid ske när prövningen avser något annat än själva huvudfrågan i målet. Vidare kan mål avgöras på handlingarna när vadetalan har medgetts eller är uppenbart ogrundad. I dessa fall är ju utgången given, och en förhandling framstår därför som onödig. I viss utsträckning kan huvudförhandling emellertid underlåtas också när målet kräver en mera ingående prövning. Så är fallet när målet rör mindre värden än ett basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring – dvs. f. n. 8 100 kronor – och inte båda parterna vill ha förhandling. Vidare kan målet på båda parternas begäran avgöras utan huvudförhandling, om det enligt hovrättens mening är uppenbart att sådan förhandling inte behövs.

Den reglering som nu har genomgåtts avser mål som överklagats genom vad. Som tidigare nämnts skall andra avgöranden än dom – dvs. beslut som meddelats av tingsrätt – överklagas genom besvär. För sådana besvärsmål gäller särskilda regler. Den tid inom vilken besvär skall föras uppgår till fjorton dagar räknat från beslutets meddelande eller, i vissa fall, från den dag när parten fick del av beslutet. Handläggningen i besvärsmål är skriftlig. Muntliga förhör kan dock hållas, om det behövs för utredningen. Målet avgörs alltid utan huvudförhandling, ibland även utan att motparten hörts över besvären. Ändring får dock inte ske i tingsrättens beslut utan att motparten lämnats tillfälle att förklara sig över besvären.

2.2.4 *Rättegången i högsta domstolen*

Mot hovrätts dom eller beslut kan talan fullföljas genom revisionsansökan eller besvär inom fyra veckor från det domen eller beslutet meddelades

(i fråga om besvär räknas tiden i vissa fall i stället från den dag när parten fick del av beslutet). Rätten att fullfölja talan till högsta domstolen är emellertid inskränkt i flera avseenden. I fråga om vissa slags avgöranden får talan över huvud taget inte fullföljas dit. De viktigaste hindren följer dock av bestämmelserna om prövningstillstånd. Det har visat sig nödvändigt att göra långtgående inskränkningar i fullföljdsrätten för att begränsa högsta domstolens arbetsbörda och inrikta dess verksamhet på de särskilda uppgifter som tillkommer den högsta instansen. Prövningstillstånd får meddelas endast om det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att talan prövas av högsta domstolen eller om det föreligger synnerliga skäl till sådan prövning, såsom att grund för resning föreligger eller domvilla förekommit eller att målets utgång i hovrätten uppenbarligen beror på grovt förbiseende eller grovt misstag. Högsta domstolen har härigenom i princip fått ställningen av prejudikatinstans.

Det förberedande förfarandet i högsta domstolen är, liksom i hovrätten, i princip skriftligt. Sedan skriftväxlingen avslutats, bestämmer högsta domstolen om prövningstillstånd skall meddelas. Denna fråga avgörs alltid på handlingarna. I övrigt gäller beträffande rättegången i högsta domstolen i allt väsentligt samma regler som gäller för hovrätt.

2.2.5 *Rättegången i tvistemål om mindre värden*

Beträffande tvistemål om mindre värden har nyligen genomförts en reform, som syftar till att åstadkomma ett enklare rättsligt förfarande än som medges enligt RB:s regler. Reformen får i viss mån ses som en försöksverksamhet vars resultat senare får utvärderas, eventuellt i samband med en allmän reform av rättegångsförfarandet (prop. 1973:87 s. 135).

Lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden är tillämplig på dispositiva tvistemål där tvisteföremålets värde inte överstiger hälften av det enligt lagen om allmän försäkring bestämda basbeloppet för oktober näst föregående år. Under år 1974 uppgår värdegränsen alltså till 3 950 kronor. Lagen kan även tillämpas på tvistemål om högre värden, om parterna är överens om det och rätten anser att detta är lämpligt. Lagen skall å andra sidan inte tillämpas, om part första gången han skall föra talan i målet yrkar det och därvid gör sannolikt att bakomliggande tvist rör högre värde eller att utgången annars är av synnerlig betydelse för bedömningen av andra föreliggande rättsförhållanden. Lagen är inte heller tillämplig på mål som skall handläggas av tingsrätt i särskild sammansättning (t. ex. arrende- eller hyrestvist, patentmål eller tryckfrihetsmål) eller med tillämpning av konkurslagen (1921:225) eller ackordslagen (1970:847) eller mål som skall tas upp omedelbart av högre rätt.

För att parternas rättegångskostnader inte skall behöva bli alltför höga har förfarandet i tvistemål om mindre värden utformats så att parterna skall kunna föra sin talan utan hjälp av juridiskt biträde. Tingsrätterna skall gå

allmänheten tillhanda med allmänna råd och upplysningar om olika möjligheter att få tvister prövade vid domstol eller reklamationsorgan. Om en tvist förs till domstol, skall domstolen bistå och vägleda parterna när de utför sin talan. Domstolen skall vidare se till att tvistefrågorna blir klarlagda och att målet blir utrett efter vad dess beskaffenhet kräver. Rätten skall alltid söka förlika parterna, om inte särskilda skäl föreligger mot detta.

I fråga om rättegångskostnaderna gäller huvudregeln i RB att den som förlorar målet skall ersätta motparten dennes kostnader. De kostnader som den förlorande kan åläggas att ersätta motparten begränsas emellertid starkt i det förenklade förfarandet. Bl. a. ersätts biträdeskostnad endast i obetydlig omfattning. Syftet med detta är att en part inte på grund av risken att behöva ersätta motpartens rättegångskostnader skall hindras från att gå till domstol med en mindre tvist.

Själva domstolsförfarandet skall vara informellt. Liksom i den vanliga rättegången inleds förfarandet genom ansökan om stämning på motparten. Sådan ansökan skall innehålla uppgift om vad som yrkas samt de omständigheter som åberopas till stöd för yrkandet. Den fortsatta handläggningen är inte formellt uppdelad i förberedelse och huvudförhandling. Om stämning utfärdas skall svaranden föreläggas att yttra sig över käromålet. Yttrandet får göras skriftligen eller muntligen. I det senare fallet upptecknas yttrandet genom rättens försorg. Därefter slutbehandlas målet vid sammanträde, om inte enbart skriftlig handläggning är lämpligare. Fler än två sammanträden får inte hållas annat än om synnerliga skäl föreligger. Vid sammanträde, varvid rätten är domför med en lagfaren domare, skall parterna redogöra för sina ståndpunkter samt bevisningen tas upp. Som förut antytts gäller som allmän princip att rätten skall utöva en stark processledning. Rättens avgörande skall grundas på vad som har förekommit vid sammanträde och vad handlingarna i målet innehåller. Tredskodom kan meddelas mot utebliven part. Rätten har dock möjlighet att i stället avgöra målet utan hinder av parts utevaro.

Rätten att fullfölja talan mot ett avgörande som tingsrätt meddelat i det förenklade förfarandet är begränsad. Sålunda krävs för överprövning i hovrätt att prövningstillstånd meddelas. Sådant tillstånd får beviljas endast om anledning förekommer till ändring i tingsrättens avgörande eller på vissa i övrigt angivna grunder, som i väsentliga avseenden överensstämmer med dem som gäller för prövning i högsta domstolen. Frågan om prövningstillstånd skall meddelas avgörs sedan skriftväxlingen avslutats i hovrätten. Vid behandling av sådan fråga är hovrätten domför med två ledamöter. Om en av ledamöterna vill bevilja prövningstillstånd, gäller hans mening som hovrättens beslut. Mot hovrätts beslut att meddela prövningstillstånd får talan inte föras. I övrigt gäller beträffande rättegången i hovrätt, att handläggningen i princip skall vara skriftlig. Undantag gäller endast om det i ett vädjat mål föreligger särskilda skäl att sammanträde hålls. Beträffande sådant sammanträde tillämpas i huvudsak samma bestämmelser som för sammanträde i tingsrätt.

2.3 Rättegången i arbetsdomstolen

Enligt LAD skall för hela riket finnas en arbetsdomstol, som har till uppgift att ta upp och avgöra mål om kollektivavtal samt vissa andra mål enligt vad som föreskrivs i särskild lagstiftning.

AD är en i förhållande till den allmänna domstolsorganisationen fristående domstol för vissa arbetstvister. Den är – med visst undantag som senare skall beröras – både första och sista instans i de mål som hör under denna domstol. I dessa mål utgör AD exklusivt forum. Allmän domstol får inte ta upp ett sådant mål utan är skyldig att självmant visa målet från sig. Parterna har inte möjlighet att avtala om att AD skall vara behörig domstol även för andra mål än de specialmål som hör under denna domstol.

2.3.1 *Arbetsdomstolens sammansättning*

För AD gäller särskilda regler om dess sammansättning vilka ger AD en särprägel gentemot flertalet övriga dömande organ. Dessa regler bygger på tanken att AD genom att parterna på arbetsmarknaden bereds representation i domstolen skall få den sakkunskap som behövs om förhållandena på arbetsmarknaden och de rättsuppfattningar som utbildats på detta område.

AD består av ordförande och åtta ledamöter. Av ledamöterna skall två vara särskilda ledamöter, en för mål där offentlig arbetsgivare (dvs. staten eller arbetsgivare som avses i kommunaltjänstemannalagen) är part och en för tjänstemannamål. Endast ordföranden är heltidsanställd vid AD, medan ledamöterna innehar sitt uppdrag vid sidan av sin civila gärning. För varje ledamot skall finnas ersättare. Såväl ordföranden som ledamöter och ersättare förordnas av Kungl. Maj:t. Vid förfall för ledamot och ersättare kan ordföranden tillkalla annan lämplig person i stället (s. k. tillfällig ersättare).

Ordföranden och två ledamöter skall representera det neutrala inslaget i domstolen och får inte företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. De förordnas för viss tid. Ordföranden och en av dessa ledamöter, som förordnas att vara vice ordförande, skall ha domarkompetens och vara erfarna i domarvärv. Den andre ledamöten skall ha särskild insikt och erfarenhet i arbetsförhållanden och därmed förbundna avtalsfrågor. För vardera av de nämnda ledamöterna skall finnas två ersättare, som uppfyller de behörighetsvillkor som föreskrivits för ledamoten.

Övriga sex ledamöter och tre ersättare för varje ledamot förordnas för två år i sänder efter förslag av vissa av huvudorganisationerna på arbetsmarknaden. Dessa ledamöter och ersättare, som skall ha erfarenhet och kunnighet i arbetsförhållanden, är inte att betrakta som intresserepresentanter i egentlig mening utan har ställning som domare. Två ledamöter och sex ersättare för dem förordnas efter förslag av de svenska arbetsgivareföreningarnas förtroenderåd. Lika många ledamöter och ersättare förordnas efter förslag av LO. De två särskilda ledamöterna och deras ersättare utses efter

ett särskilt system. Vid förordnande av den särskilde ledamoten för mål där offentlig arbetsgivare är part och av de tre ersättarna för denne ledamot skall iakttas, att minst två utses efter förslag av kommunförbund. De övriga två anses företräda staten som arbetsgivare. Den särskilde ledamoten för tjänstemannamål och två ersättare för honom utses efter förslag av TCO. Den återstående ersättaren för denne ledamot utses efter förslag av annan huvudorganisation för tjänstemän, som inte är ansluten till LO. F. n. utses denne ersättare av SACO.

AD är domför med ordförande och fyra ledamöter. Som regel brukar dock ordföranden och sex ledamöter sitta i domstolen. Av de ledamöter som företräder arbetsgivar- eller arbetstagarsidan skall lika många närvara för varje sida. I förekommande fall skall särskild ledamot inträda i stället för en av ledamöterna på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan. I vissa fall är AD domför även med färre ledamöter än som nyss sagts. Besiktning på arbetsplats eller annan sådan förrättning får nämligen verkställas av ordföranden och två ledamöter, en för arbetsgivarsidan och en för arbetstagarsidan. Vidare kan ordföranden ensam ombesörja handläggning som inte sker vid huvudförhandling eller sådan förrättning som nyss nämnts. Detta gäller dock inte om handläggningen innefattar avvisande av mål. Sådant beslut skall alltid fattas av AD i reguljär sammansättning.

2.3.2 *Arbetsdomstolens behörighet*

Till de mål om kollektivavtal som skall tas upp och avgöras av AD hänförs enligt 11 § LAD mål, vari tvisten gäller 1) kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd, 2) frågan huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot föreskrift i kollektivavtalslagen, eller 3) påföljd av förfarande som påstås strida mot kollektivavtal eller nämnda lag.

För att AD skall vara behörig att pröva en kollektivavtalstvist krävs i princip att tvisten angår ett kollektivavtal som är bindande mellan parterna enligt kollektivavtalslagens regler. Enligt dessa regler kan kollektivavtal ingås endast mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare, å ena sidan, och fackförening eller liknande förening, å andra sidan. De avtalsslutande parterna kan givetvis alltid vända sig till AD med en tvist om avtalet. Enligt kollektivavtalslagen är emellertid ett kollektivavtal bindande inte endast för de parter som ingått avtalet utan även för medlemmar eller förutvarande medlemmar i en avtalsslutande organisation. Detta innebär att även tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare om ett för dem bindande kollektivavtal, vilket reglerar anställningsförhållandet mellan dem, skall prövas av AD.

En tvist om innehållet i ett kollektivavtal kan uppstå även i vissa fall när arbetsgivaren eller arbetstagaren inte är bundna av detta avtal. Om en arbetstagare, som inte är medlem i en avtalsslutande organisation, sysselsätts på en arbetsplats där kollektivavtal gäller, anses ofta kollektivavtalets villkor ingå som ett led i arbetstagarens anställningsavtal, om inte annat särskilt

överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Vidare kan en arbetsgivare, som inte är bunden av kollektivavtal, ha utfäst sig gentemot sina anställda att tillämpa bestämmelserna i det för branschen gällande kollektivavtalet utan att han träffat någon särskild överenskommelse med arbetstagarnas organisation om detta. I båda dessa fall kan det för tvistens avgörande vara nödvändigt att ingå i prövning av det ifrågavarande kollektivavtalet. Så kan även vara fallet med tvister som hänför sig till tid då s. k. avtalslöst tillstånd råder. I inget av de nämnda fallen är AD behörig, utan tvisten skall i stället prövas av allmän domstol.

AD:s behörighet att pröva tvister mellan kollektivavtalsbundna parter är vidare beroende av att det anspråk som tvisten gäller grundas på ett kollektivavtal eller på kollektivavtalslagen. På grund härav kan det inträffa att vissa krav i ett kollektivavtalsreglerat anställningsförhållande skall framställas vid AD, medan andra krav i detta anställningsförhållande måste väckas vid allmän domstol. AD har emellertid i några fall ansett sig kunna pröva även icke kollektivavtalsgrundande anspråk, när dessa framställts i en tvist som i övrigt grundats på kollektivavtal.

Slutligen krävs för AD:s behörighet att pröva en kollektivavtalstvist, att det anspråk som målet gäller är tvistigt mellan parterna. Ostridiga krav skall alltså inte handläggas vid AD utan vid allmän domstol. Denna begränsning i AD:s behörighet torde dock gälla endast beträffande sådana krav som uppkommit i enskilda anställningsförhållanden. Beträffande andra krav torde AD vara behörig, även om tvist inte föreligger i målet. För att AD skall vara behörig fordras i övrigt inte bara att kravet är tvistigt, utan som förut nämnts krävs även att tvistefrågan hänför sig till ett kollektivavtal. Även om ett på kollektivavtal grundat anspråk är tvistigt bör målet inte under AD, om de invändningar som framställs mot anspråket inte har samband med kollektivavtalet utan t. ex. går ut på att anspråket är preskriberat enligt vanliga regler om fordringspreskription eller att betalning har skett. Denna regel lider dock en inskränkning såtillvida som AD är behörig även när tvisten inte gäller hur kollektivavtalet skall tolkas eller tillämpas utan avser frågan om vissa faktiska omständigheter föreligger som gör att kollektivavtalets bestämmelser i visst hänseende blir tillämpliga. Tvisten gäller exempelvis frågan om en arbetstagare varit berusad i arbetet och på grund härav kunnat sägas upp enligt en bestämmelse därom i kollektivavtalet. Vidare är AD enligt lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt behörig att pröva tvister om arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lön, om anställningsavtalet i något hänseende regleras av kollektivavtal. I detta fall är AD alltså behörig även om tvistefrågan inte hänför sig till kollektivavtalet.

Utöver de kollektivavtalstvister som nämns i 11 § LAD är AD behörig att ta upp och avgöra tvister, som gäller tillämpningen av vissa lagar beträffande arbetstagare vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. Till de lagar som är av denna karaktär hör lagen (1939:727) om förbud mot

arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m., lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m. m., lagen (1963:114) om semester samt lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare. Frånsett att forumregeln i dessa lagar avser endast krav som grundas på lagarna och inte på kollektivavtal skiljer sig denna forumregel från behörighetsregeln i 11 § LAD på två sätt. Dels behöver anspråket inte vara tvistigt, utan även ostridiga krav kan enligt forumregeln prövas av AD. Dels saknar beskaffenheten av svarandens invändningar betydelse för forumfrågan. Bara anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal är AD enligt dessa lagar behörig. Om kollektivavtalet innehåller bestämmelser i ämnen som regleras av sådan lag, t. ex. beträffande semester, har AD:s behörighet i domstolens praxis emellertid avgjorts enligt 11 § LAD och inte enligt forumbestämmelsen i den särskilda lagen. Så har skett också då kollektivavtalet endast innehållit en allmän hänvisning till bestämmelserna i sådan lag. Även då har frågan ansetts reglerad av kollektivavtal. I dessa fall krävs alltså för AD:s behörighet att anspråket är tvistigt och att tvistefrågan hänför sig till kollektivavtalet.

Enligt andra lagar ankommer det på AD att ta upp och avgöra vissa mål oavsett om ett kollektivavtalsreglerat anställningsförhållande föreligger eller inte. Sålunda skall AD enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt döma i mål som avser tillämpningen av denna lag. AD är även behörig domstol i mål mot arbetsgivare, som i strid mot arbetarskyddslagen (1949:1) eller lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder har hindrat skyddsombud eller företrädare enligt sistnämnda lag att fullgöra sina uppgifter eller som på grund av denna deras verksamhet försämrat deras anställningsvillkor eller skilt dem från deras anställning. AD skall vidare ta upp och avgöra mål om skadestånd enligt 16 § statstjänstemannalagen (1965:274) och 4 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275). I de nu nämnda fallen saknar det betydelse om tvisten rör en oorganiserad arbetstagare eller inte. Till skillnad härifrån skall tvister om tillämpningen av lagen (1974:12) om anställningsskydd alltid prövas av allmän domstol, om tvisten rör en oorganiserad arbetstagare. I övrigt skall emellertid tvister om tillämpningen av denna lag prövas av AD, även om anställningsförhållandet inte regleras av kollektivavtal.

Slutligen kan nämnas att AD enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt samt lagen (1920:245) om medling i arbetstvister kan få till uppgift att förelägga part vid vite att fullgöra förhandlingsskyldighet eller andra i samband därmed hörande skyldigheter.

I samtliga fall som nu har genomgåtts är AD första och enda domstol. I ett särskilt fall skall AD emellertid tjänstgöra som fullföljdsinstans. Enligt lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt har AD nämligen att pröva besvär över central förvaltningsmyndighets beslut rörande tillämpningen av denna lag.

2.3.3 *Övriga processförutsättningar*

Utöver kravet att AD skall vara behörig enligt de bestämmelser som genomgåtts i föregående avsnitt gäller vissa ytterligare förutsättningar för rätten att väcka talan vid AD.

Fastställelsetalan har stor betydelse på det område som omfattas av AD:s behörighet, eftersom AD:s avgöranden i allmänhet har prejudicerande betydelse. Sådan talan är också vanligt förekommande vid AD. För rätten att föra fastställelsetalan vid allmän domstol gäller särskilda begränsningar enligt RB. Inte heller vid AD får fastställelsetalan enligt LAD föras i obegränsad omfattning. Om det inte är av avsevärd betydelse för käranden att sådan talan prövas, kan talan nämligen avvisas av AD.

Beträffande rätten att föra talan vid AD gäller vidare regler som ger organisationerna på arbetsmarknaden en dominerande ställning. Sålunda får förening som slutit kollektivavtal väcka och utföra talan för sina medlemmar utan särskild fullmakt från deras sida. Enskild medlem får inte själv väcka talan, om han inte kan visa att föreningen undandrar sig att tala på hans vägnar. Om någon vill föra talan mot medlem av förening, som slutit kollektivavtal, måste även föreningen stämmas in. Föreningen kan därvid utföra medlemmens talan om denne inte själv gör det.

För rätten att få en kollektivavtalstvist prövad av AD gäller som huvudregel det ytterligare villkoret, att förhandlingsskyldighet som kan ha föreskrivits i kollektivavtal måste ha uppfyllts. De flesta kollektivavtal innehåller eller hänvisar till bestämmelser om viss förhandlingsordning som skall ha iakttagits innan part får påkalla avgörande av AD. I regel föreskrivs att tvisten först skall ha prövats vid lokala förhandlingar mellan de av frågan berörda parterna på arbetsplatsen under medverkan av den lokala arbetstagarorganisationen och därefter ha blivit föremål för centrala förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarförbunden. På grund av dessa regler kommer AD i själva verket ofta att inta ställning som tredje instans och behöver endast undantagsvis handlägga kollektivavtalstvister som inte är ordentligt förberedda. Ett undantag från kravet, att förhandlingsskyldighet som kan ha föreskrivits i kollektivavtal skall ha fullgjorts innan talan får väckas vid AD, gäller om det inte beror på käranden att förhandlingarna inte har blivit slutförda. Av AD:s praxis framgår vidare att tvist huruvida pågående stridsåtgärd är olovlig eller inte får väckas vid AD utan hinder av att förhandlingar rörande denna fråga inte har ägt rum. Det nämnda kravet gäller inte heller vid tvister om tillämpningen av de lagar som AD utöver kollektivavtalstvister har att pröva, såvida inte de lagreglerade frågorna kan anses vara reglerade även genom kollektivavtal (exempelvis genom en hänvisning i kollektivavtalet till dessa lagar).

2.3.4 *Förfarandet vid arbetsdomstolen*

Reglerna om förfarandet vid AD utgår från bestämmelserna i RB om rättegången i tingsrätt i dispositiva tvistemål. I vissa hänseenden har emellertid avvikelser föreskrivits, vilka har föranletts av AD:s ställning som specialdomstol och av att domstolen på grund av sin sammansättning har behov av friare arbetsformer än de allmänna domstolarna.

Liksom gäller vid de allmänna domstolarna skall den som vill väcka talan vid AD göra skriftlig ansökan om stämning på motparten. Stämningsansökan skall innehålla uppgift om grunderna för käromålet och det yrkande som käranden framställer. Förekommer inte anledning att avvisa stämningsansökan, skall AD utfärda stämning på svaranden att svara på käromålet.

Utfärdas stämning, skall förberedelse i målet äga rum. Förberedelsen vid AD skall vara skriftlig, om inte domstolen anser att muntlig förberedelse är lämpligare och att part kan inställa sig utan oskälig kostnad eller synnerlig olägenhet. Förberedelsen handläggs av AD:s ordförande. Enligt de domförhetsregler som gäller för AD kan denne inte ensam avgöra målet (se avsnitt 2.3.1). Detta innebär att målet inte – som vid allmän domstol – kan avgöras under förberedelsen när talan medges eller efterges. Förlikning som ingås under förberedelsen kan därvid inte heller stadfästas av domstolen genom dom. Vidare lämnar domförhetsreglerna inget utrymme för förenklad huvudförhandling i omedelbar eller nära anslutning till förberedelsen.

Sedan förberedelsen avslutats, skall parterna kallas till huvudförhandling. Huvudförhandlingen får pågå så länge som behövs för att målet skall kunna avgöras. Ny huvudförhandling behöver alltså inte hållas, även om det skulle föreligga längre uppskov i huvudförhandlingen än som är tillåtet enligt RB. Liksom vid allmän domstol skall i princip allt processmaterial redovisas vid huvudförhandlingen. AD har dock möjlighet att grunda sin dom även på annat material än som har lagts fram vid huvudförhandlingen. Vidare kan AD föranstalta om bevisning i vidsträcktare omfattning än som är medgivet för de allmänna domstolarnas del. AD kan vid behov självmant meddela föreläggande om företeende av skriftligt bevis. AD har även rätt att självmant inkalla vittne som inte förut har hörts på parts begäran, om det är påkallat med hänsyn till avgörandets betydelse utöver målet.

Beträffande parts skyldighet att inställa sig personligen vid muntlig förberedelse gäller samma regel som vid allmän domstol, nämligen att sådan inställelse skall ske om det kan antas att förberedelsen därigenom främjas. Däremot behöver part inte inställa sig personligen vid huvudförhandling annat än om hans närvaro behövs för utredningen. Med part likställs i detta sammanhang medlem för vilken förening kärar med stöd av den särskilda talerättsbestämmelsen i LAD. Uteblir part från sammanträde för muntlig förberedelse, kan AD välja mellan att vidta åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antas vara till gagn för målets utredning, och att sätta ut målet till huvudförhandling. Skulle part utebli från sammanträde för hu-

vudförhandling, kan domstolen trots partens utevaro hålla förhandlingen och avgöra målet, om den part som har kommit tillstädes yrkar det. Framställs inte sådant yrkande, skall målet i stället avskrivas. Någon möjlighet att som vid allmän domstol meddela tredskodom mot part som uteblir från sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling finns alltså inte.

Sedan huvudförhandlingen avslutats, skall AD meddela dom i målet. Den tid inom vilken domen skall meddelas har inte fixerats i vidare mån än att detta skall ske så snart som möjligt. Den i RB uppställda tvåveckorsregeln gäller alltså inte för AD:s del.

Beträffande rättegångskostnaderna gäller att AD kan förordna att vardera parten skall bära sin kostnad – förutom i de fall som anges i RB – även när den förlorande parten med hänsyn till målets beskaffenhet haft skälig anledning att få tvisten prövad av domstol. Om flera medparter står på den förlorande sidan skall vidare – med avvikelse från RB – solidarisk betalningsskyldighet för rättegångskostnaderna inte föreligga.

För det fall att AD fungerar som fullföljdsinstans enligt lagen om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt gäller vissa särskilda bestämmelser om förfarandet. AD kan nämligen avgöra besvärsmål enligt denna lag utan huvudförhandling, och AD eller dess ordförande kan även i vissa fall meddela interimistiska beslut i avbidan på att besvären slutligt prövas. Anmärkas kan också, att besvären inte behöver delges med behörig motpart, om det uppenbarligen saknar betydelse för målets utgång.

2.4 Summarisk betalningsprocess

2.4.1 *Lagsökning och betalningsföreläggande*

Beträffande ostridiga eller på annat sätt uppenbara betalningsanspråk kan ansökan göras hos tingsrätt om lagsökning eller betalningsföreläggande. Härigenom kan ett indrivningsbart avgörande utverkas på ett enklare, snabbare och billigare sätt än genom den vanliga tvistemålsprocessen. Förfarandet i mål om lagsökning eller betalningsföreläggande regleras i lagsökningslagen.

Ansökan om lagsökning kan komma i fråga för förfallen fordran som grundar sig på skuldebrev eller annat skriftligt fordringsbevis. Ansökan skall göras skriftligen. Om hinder inte möter för att ta upp ansökningen, skall rätten förelägga gäldenären att skriftligen svara på ansökningen. När delgivning skett skall rätten, om gäldenären inte svarar, avgöra målet på handlingarna. Svarar gäldenären kan ytterligare skriftväxling ske. Bestrider gäldenären ansökningen prövar rätten med hänsyn till gäldenärens invändningar om målet skall hänskjutas till rättegång vid tingsrätten. För att detta skall ske krävs i princip att gäldenären styrker sina invändningar med skriftligt bevis. Om rätten inte finner skäl att hänskjuta målet till rättegång, skall betalningsskyldighet åläggas gäldenären.

Ansökan om betalningsföreläggande kan begagnas för att få ut en penningfordran som inte grundar sig på skriftligt fordringsbevis och inte avser skadestånd. Sådan ansökan kan göras skriftligen eller muntligen. Om hinder inte möter för att ta upp ansökningen, skall rätten förelägga gäldenären att inom viss tid efter delgivning skriftligen anmäla om han vill bestrida ansökan. Bestrider gäldenären inte ansökan, skall rätten på det ena exemplaret av ansökningen teckna bevis om att ansökan lämnats obestridd och att utmätning för fordringen och kostnaden i målet omedelbart får ske. Om gäldenären bestrider ansökningen skall målet, om borgenären yrkar det, som tvistigt hänskjutas till rättegång vid tingsrätten.

I mål om lagsökning eller betalningsföreläggande som hänskjutits till rättegång tillämpas bestämmelserna i RB om rättegången i dispositiva tvistemål. Målet kan dock omedelbart sättas ut till huvudförhandling, om förberedelse inte behövs. Har i lagsökningsmål borgenärs talan bifallits eller har i mål om betalningsföreläggande bevis meddelats att utmätning får ske, kan gäldenären inom viss tid söka återvinning hos rätten.

2.4.2 *Betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m.*

Som tidigare nämnts (se avsnitt 2.3.2) är AD enligt 11 § LAD inte behörig att ta upp tvister som gäller rena inkassokrav, även om kravet grundas på ett kollektivavtal. Sådana tvister skall i stället handläggas vid de allmänna domstolarna. Om en arbetstagare, vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal, har krav mot sin arbetsgivare på en fordran som kan antas vara ostridig, kan han alltså framställa detta krav vid tingsrätt genom en ansökan om betalningsföreläggande enligt lagsökningslagen, även om kravet grundar sig på kollektivavtalet. Skulle arbetsgivaren emellertid bestrida kravet genom en invändning som hänför sig till kollektivavtalet, är tingsrätten enligt reglerna i 11 § LAD inte längre behörig. Målet skall då i stället avgöras av AD. Enligt lagsökningslagen skall emellertid mål om betalningsföreläggande vid bestridande hänskjutas till rättegång vid den domstol där ansökningen gjordes. 1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. har tillkommit för att lösa denna konflikt mellan 11 § LAD och lagsökningslagen. Den har vidare till syfte att förhindra att AD skall behöva tjänstgöra som inkassodomstol beträffande krav som grundas på semesterlagen. Enligt forumregeln i denna lag skall nämligen sådana krav prövas av AD, om arbetstagarens anställningsförhållande regleras av kollektivavtal, även om kraven är ostridiga.

Enligt 1947 års lag kan en arbetstagare, oavsett om hans anställningsförhållande regleras av kollektivavtal eller ej, alltid göra ansökan vid allmän domstol om betalningsföreläggande för fordran på arbetslön eller på semesterlön eller semesterersättning enligt lag. Bestrids ansökningen och målet med anledning härav hänskjuts till rättegång, skall målet enligt 1947 års lag överlämnas till AD, om tvisten visar sig vara av sådan beskaffenhet

att den hör under denna domstol. Skulle arbetsgivaren i ett sådant fall inte bestrida ansökningen men, sedan rätten tecknat bevis att utmätning får ske, vilja söka återvinning, skall han i stället inge stämningsansökan till AD inom den tid som föreskrivs i lagsökningslagen för ansökan om återvinning.

1947 års lag är endast tillämplig på kollektivavtalstvister och tvister om tillämpningen av semesterlagen. Motsvarande bestämmelser finns däremot inte för tvister om tillämpningen av andra lagar vilka i likhet med semesterlagen innehåller den forumregeln att tvisten skall tas upp och avgöras av AD, om anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal. Lagen är inte heller tillämplig när det är arbetsgivaren i ett kollektivavtalsreglerat anställningsförhållande som vill framställa vissa krav mot arbetstagaren. I dessa fall kan AD alltså behöva ta upp även ostridiga krav och därigenom tjänstgöra som inkassodomstol. Någon möjlighet att i sådana fall göra ansökan om betalningsföreläggande vid AD finns inte.

2.4.3 *Pågående lagstiftningsarbete*

År 1963 lade lagberedningen fram förslag till vissa ändringar i lagsökningslagen (SOU 1963:28). Sedan förslaget remissbehandlats har frågan om en revision av nuvarande bestämmelser om summariskt förfarande i skuldfordringsmål tagits upp i en inom justitiedepartementet år 1972 utarbetad promemoria angående summarisk betalningsprocess (Ds Ju 1972:20). Sedan innehållet i promemorian diskuterats med företrädare för olika myndigheter och organisationer, förbereds f. n. inom justitiedepartementet en ny promemoria angående summarisk betalningsprocess.

I den år 1972 utarbetade promemorian diskuteras bland annat att slå samman de nuvarande processformerna lagsökning och betalningsföreläggande till ett enhetligt förfarande, benämnt lagsökning. Förfarandet skall enligt detta förslag bli tillämpligt på fordran som avser pengar och som är förfallen till betalning. I promemorian förordas att handläggningen av den summariska processen flyttas från tingsrätt till kronofogdemyndighet. Handläggningen skall i princip bara avse fall där egentlig tvist inte föreligger. Bestrids inte kravet utfärdas exekutionstitel. Om gäldenären kommer med motiverade invändningar skall ansökningen förklaras förfallen. Borgenären får då i stället framställa sitt krav vid domstol i ordinär rättegång.

Det ovan beskrivna förfarandet föreslås bli tillämpligt även på fordringar som annars skulle höra under specialdomstol. Skulle en ansökan om lagsökning för fordran som – om den är tvistig – hör under AD förklaras förfallen, har borgenären alltså att i stället väcka talan vid AD om denna fordran. Genomförs förslaget i denna del kommer 1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. således inte längre att behövas.

2.5 Skiljeförfarande

2.5.1 *Skiljeförfarande inför skiljemän*

Avtal om skiljeförfarande enligt lagen om skiljemän förekommer i två olika former. För det första kan parterna i anledning av en redan uppkommen tvist komma överens om att tvisten skall avgöras av skiljemän. Det är emellertid vanligare att parterna i ett mellan dem ingånget avtal tagit in en bestämmelse om att de tvister som kan uppkomma i framtiden med anledning av avtalet skall hänskjutas till avgörande av skiljemän. Ett skiljeavtal kan vidare innehålla bestämmelser om skiljemännen och hur de skall utses, hur förfarandet skall gå till och andra frågor av liknande beskaffenhet.

Avtal om skiljeförfarande utgör rättegångshinder. Om ena parten har väckt talan vid domstol i en fråga som enligt skiljeavtal skall avgöras av skiljemän, skall käromålet vid domstolen avvisas, om den andre parten yrkar det.

Parterna avgör själva hur skiljemännen skall utses och hur många de skall vara. Inom vissa branscher är det vanligt att skiljemän skall utses av branschorganisation eller att tvisten skall hänskjutas till en fast skiljenämnd. Om ingen överenskommelse har träffats om skiljemännen, skall dessa vara tre och utses så, att vardera parten väljer en medan de sålunda valda skiljemännen utser den tredje. Denne blir i regel ordförande i skiljenämnden.

Skiljeförfarandet inleds med att någon av parterna påkallar skiljedom. Detta sker vanligen i en skrift till motparten. Den som påkallar skiljedom brukar samtidigt med detta uppge vem han har utsett till skiljeman. Detta får till följd att motparten blir skyldig att inom 14 dagar lämna uppgift om sitt val av skiljeman. I den skrift varigenom förfarandet inleds brukar uppgift lämnas om vad saken gäller och vilket yrkande som framställs. Yrkanden och grunder kan emellertid framställas även i ett senare skede.

Vid handläggningen av målet hos skiljenämnden fungerar en av skiljemännen som ordförande. Denne bestämmer tid och plats för skiljenämndens sammanträden samt utfärdar erforderliga föreläggande för parterna. Vid sammanträdena leder han förhandlingen och svarar för att protokoll förs i den utsträckning som det är lämpligt.

Skiljemännen skall i princip tillämpa vad parterna kan ha föreskrivit om förfarandet och i övrigt handlägga saken opartiskt, ändamålsenligt och skyndsamt. Parterna och skiljemännen har alltså fria händer att anpassa förfarandet till vad tvisten kräver i det särskilda fallet. Skiljemännen avgör efter omständigheterna om förfarandet skall vara skriftligt eller muntligt. Skiljemännen är skyldiga att bereda parterna tillfälle att skriftligen eller muntligen utföra sin talan. Om någon part utan giltigt skäl underlåter att begagna sig av denna möjlighet, får skiljemännen avgöra målet på den föreliggande utredningen. Om parterna inte har bestämt annat, får skiljemännen vidta olika åtgärder för att målet skall bli tillräckligt utrett. De kan exempelvis anmoda part, sakkunnig eller annan att infinna sig för att höras i saken. Vidare kan de uppmana någon som innehar skriftlig handling eller föremål.

som kan antas vara av betydelse som bevis, att hålla handlingen eller föremålet tillhanda. Skiljemännen kan även förordna om syn. De har emellertid inte rätt att använda tvångsmedel. Inte heller får ed eller sanningsförsäkran avläggas. För bevisupptagning enligt RB:s bestämmelser är skiljemännen hänvisade att vända sig till domstol och begära dess medverkan.

Samtliga skiljemän skall delta i avgörandet av tvisten. Skiljedomen skall avfattas skriftligen och undertecknas av skiljemännen. Om parterna inte har bestämt viss tid för skiljedomens meddelande, skall den meddelas inom sex månader från den tidpunkt då parterna avtalade om att tvisten skulle avgöras av skiljemän eller, om skiljeavtalet avsåg framtida tvist, från det att skiljedom påkallades. Skiljedomen är bindande för parterna, om de inte i skiljeavtalet förbehållit sig rätt att klandra domen. Har sådant förbehåll gjorts är lagen å andra sidan över huvud taget inte tillämplig på skiljeavtalet. Enligt lagen kan parterna alltså inte angripa skiljedomen på materiella grunder. Skiljedom kan inte heller bli föremål för resning eller domvillobesvär. Däremot kan vissa formella felaktigheter inverka på skiljedomens giltighet. I vissa fall kan bristerna medföra att skiljedomen betraktas som utan vidare ogiltig. I andra fall leder bristerna till att skiljedomen kan hävas, om part klandrar domen inom viss tid.

Parterna är skyldiga att betala skiljemännen för deras arbete och omkostnader. De är solidariskt ansvariga för denna ersättning. Förutom skiljemannakostnaderna uppkommer givetvis också vanliga processkostnader, t. ex. ombudsarvode, inställelsekostnad och ersättning till sakkunnig. Om parterna inte har kommit överens om hur skiljemannakostnaderna och processkostnaderna skall fördelas mellan dem, kan skiljemännen på yrkande av part pröva om och i vad mån motparten skall ersätta parten dennes kostnader.

2.5.2 *Pågående lagstiftningsarbete om skiljeförfarande inför skiljedomstol*

Gentemot det beskrivna skiljeförfarandet har ibland invänts att det inte alltid innefattar lika goda garantier för ett materiellt riktigt avgörande som domstolsförfarandet. Vidare kan detta skiljeförfarande ofta bli ganska dyrbart med hänsyn till att parterna utöver sedvanliga rättegångskostnader har att svara även för skiljemännens arvoden. Mot bakgrund härav har domstolskommittén i betänkandet (SOU 1972:22) Skiljedomstol utarbetat ett alternativ till det nuvarande skiljeförfarandet som är avsett att ta till vara fördelarna med detta förfarande samtidigt som dess nackdelar undanröjs. Detta förslag är f. n. föremål för departementsbehandling.

Domstolskommitténs förslag innebär att avtalstvister – såväl redan uppkomna som framtida tvister – skall genom skriftlig överenskommelse kunna hänskjutas till avgörande av särskilda till den allmänna domstolsorganisationen knutna skiljedomstolar vars utslag inte får överklagas. Som skiljedomstol skall tjänstgöra tingsrätt i särskild sammansättning. Skiljedomstol får inte pröva tvist för vars handläggning är föreskriven annan särskild sam-

mansättning av rätten, t. ex. patentmål, vattenmål eller mål som hör under fastighetsdomstol. Frånsett denna kompetensinskränkning gäller i fråga om skiljedomstols behörighet samma forumregler som för vanlig tingsrätt.

Skiljedomstol skall bestå av tre lagfarna domare samt två av parterna utsedda skiljemän. Parterna kan dock överenskomma att skiljemän inte skall ingå i domstolen. Skiljemännen behöver inte vara lagfarna. De skall emellertid inta samma ställning i skiljedomstolen som lagfaren domare och skall därför avlägga domared och vara underkastade ämbetsansvar. Skiljeman skall ha rätt till skälig ersättning av allmänna medel för sitt uppdrag. Denna ersättning fastställs av skiljedomstolen. Kostnaden för skiljemännen skall stanna på statsverket.

I fråga om skiljedomstol och rättegången vid skiljedomstol skall i princip gälla vad som är föreskrivet om allmän domstol. Vissa modifikationer föreslås dock. Den enda större avvikelsen rör offentlighetsprincipen. Sålunda skall förhandling vid skiljedomstol hållas inom stängda dörrar, om parterna inte begär offentlig förhandling. Har förhandlingen inte varit offentlig, skall vidare dom eller beslut i målet avkunnas inom stängda dörrar, om parterna inte begär att avkunnandet skall ske offentligt. Slutligen föreslås i ett tillägg till sekretesslagen att dom eller beslut och vad i övrigt hör till akten i mål vid skiljedomstol inte får utlämnas utan dess tillstånd under de närmaste två åren. Detta skall dock inte gälla, om förhandling i målet har varit offentlig eller domen eller beslutet avkunnats offentligt.

Som förut nämnts skall skiljedomstols avgöranden inte kunna överklagas. Talan mot sådana avgöranden skall dock få fullgöras på extraordinär väg, alltså genom ansökan om resning eller besvär över domvilla.

2.5.3 *Skiljenämnder i vissa arbetstvister*

Enligt 11 § LAD får tvist som annars skulle höra under AD i stället enligt avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Ett särskilt undantag har dock föreskrivits för tvister som gäller förklaring enligt 7 § kollektivavtalslagen att kollektivavtal inte skall gälla eller att part skall vara befriad från förpliktelse enligt sådant avtal. Enligt AD:s praxis gäller ett ytterligare undantag för avtal om framtida tvist om föreningsrätt.

På arbetsmarknaden har inrättats ett flertal fasta skiljenämnder för prövning av olika slags kollektivavtalstvister. Särskilt kan nämnas den verksamhet som enligt vissa huvudavtal och trygghetsavtal skall utövas av arbetsmarknadsnämnden och liknande nämnder för prövning av bl. a. uppsägningstvister. En utförlig redovisning för dessa nämnder lämnas i betänkandet (s. 76 ff). F. n. pågår förhandlingar om ändringar i dessa avtal bl. a. med anledning av tillkomsten av lagen om anställningsskydd. Det är ännu inte klart om och i så fall i vilken utsträckning dessa nämnder kommer att behållas för prövning av tvister om uppsägning enligt denna lag.

2.6 Den processuella behandlingen av tvister i offentliga anställningsförhållanden

Förhållandet mellan staten och dess tjänstemän regleras dels i avtal, främst kollektivavtal, dels i lag eller annan författning. Enligt 3 § första stycket statstjänstemannalagen skall i anställningsförhållande, varå lagen är tillämplig, gälla vad som är bestämt i avtal. Från denna princip gäller emellertid vissa undantag enligt 3 § andra stycket statstjänstemannalagen. Det förbud att förhandla och träffa avtal om anställningsförhållande som denna bestämmelse innehåller har fr. o. m. den 1 januari 1974 begränsats avsevärt. Numera gäller detta s. k. avtalsförbud endast beträffande inrättande eller indragning av tjänst eller tjänsteorganisationens utformning i övrigt samt beträffande myndighets verksamhet och vissa anställnings- eller arbetsvillkor, t. ex. i fråga om uppsägning eller avsättning. För tjänstemän hos kommuner och en del icke-statliga allmänna inrättningar gäller enligt 2 § kommunaltjänstemannalagen bestämmelser som i huvudsak svarar mot 3 § statstjänstemannalagen. De avtalsförbjudna frågor som anges i dessa lagar är förbehållna offentligrättslig reglering. Denna kan ha formen av lag eller annan författning men kan också bestå i föreskrifter meddelade av myndighet. Även beträffande vissa avtalsbara frågor – främst i fråga om pensioner och förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning – tillämpas förfarande en offentligrättslig reglering i avbidan på att avtal träffas. Blir sådan fråga reglerad i kollektivavtal, upphör dock utfärdad administrativ bestämmelse att gälla.

I fråga om de offentliga arbetstagare som inte är tjänstemän saknas motsvarighet till bestämmelserna i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen. På den statliga sidan är det numera endast arkiv- och beredskapsarbetare samt några speciella arbetstagargrupper som inte har tjänstemannaställning. Däremot utgörs en betydande del av personalen hos kommuner och landstingskommuner av arbetstagare på vilka kommunaltjänstemannalagen inte är tillämplig. För hithörande grupper regleras anställnings- och arbetsvillkoren i avtal. I vissa fall regleras dock pensions- och traktamentsfrågor samt liknande frågor i särskilda författningar i stället för i avtal.

På det offentliga tjänstemannaområdet skall tvister rörande fråga som får regleras i avtal prövas av AD, om tvisten rör kollektivavtal eller en fråga som enligt särskilda lagbestämmelser hör under AD, och i annat fall av allmän domstol. Dessutom kan offentlig tjänsteman i princip anföra besvär i administrativ ordning över myndighets beslut i sådan fråga. Enligt lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut gäller dock det undantaget, att arbetstagare inte får föra talan mot arbetsgivarens beslut rörande hans arbets- eller anställningsvillkor, om han eller arbetstagarförening som han tillhör har rätt att väcka talan i saken vid AD. Detta innebär inte att en av kollektivavtal bunden tjänsteman är helt utesluten från möjligheten att anföra besvär beträffande beslut rörande

avtalsbara frågor. I den mån en sådan fråga inte regleras i kollektivavtal står möjligheten att anföra besvär öppen. Härvid är att märka, att de kollektivavtal som reglerar de offentligt anställdas arbets- eller anställningsvillkor innehåller många bestämmelser, vilkas tillämpning beror av myndigheternas diskretionära prövning (s. k. skälighetsfrågor). En arbetstagare som är missnöjd med prövningen men inte gör gällande annat än att myndighetens beslut ryms inom de befogenheter kollektivavtalet ger myndigheten, har ansetts inte kunna få sina anspråk prövade av AD eftersom det då inte föreligger någon tvist om kollektivavtalets innebörd (se AD 1967 nr 23). Arbetstagaren får i sådant fall i stället anlita möjligheten att föra besvär över beslutet (se RÅ 1968 ref 63 och KÅ 1968 ref 5).

Beträffande avtalsförbjudna frågor kan rättelse av myndighets beslut endast sökas besvärsvägen. Sådana frågor kan även komma under allmän domstols prövning i form av en skadeståndstalan. Allmän domstols prövning av en avtalsförbjuden fråga sträcker sig dock inte längre än till ett fastställande av visst fordringsbelopp. Domstolen kan alltså inte upphäva myndighetens beslut. Härutöver kan nämnas att fråga om avsättning av offentlig tjänsteman på grund av brott - ämbetsbrott eller annat brott – kan prövas av allmän domstol i den ordning som gäller för brottmål i allmänhet.

Sammanfattningsvis kan konstateras att besvärsrätt inte föreligger beträffande frågor som regleras i kollektivavtal eller som enligt särskilda lagbestämmelser skall avgöras av AD, medan rättelse av myndighets beslut i andra frågor i princip kan sökas besvärsvägen. För statstjänstemän föreligger i dessa fall besvärsrätt (s. k. förvaltningsbesvär), om inte annat har föreskrivits i lag eller av Kungl. Maj:t i administrativ ordning. Enligt 39 § statstjänstemannalagen gäller dessutom att rätten att anföra besvär över myndighets beslut enligt denna lag eller enligt bestämmelse som meddelats med stöd av lagen (t. ex. statstjänstemannastadgan) inte får inskränkas. Motsvarande principer angående besvärsrätt (förvaltningsbesvär) har genom olika författningsbestämmelser införts även på det statligt löncreglerade kommunala området, t. ex. i författningar rörande lärare, församlingspräster, tjänstemän vid försäkringskassor etc. Beträffande det kommunala området i övrigt får besvär föras endast som kommunalbesvär.

I fråga om förvaltningsbesvär gäller att talan mot beslut av t. ex. centralt ämbetsverk eller länsstyrelse som regel förs direkt hos allmän förvaltningsdomstol eller hos Kungl. Maj:t, medan talan mot beslut av regional verksmyndighet eller chef i allmänhet först prövas av den centrala verksmyndigheten som mellaninstans. Gränsdragningen mellan de allmänna förvaltningsdomstolarna och Kungl. Maj:t kan med ett visst mått av förenkling beskrivas så att frågor om avlöningsförmåner, som inte skall prövas av AD, samt disciplinära åtgärder och frågor om uppsägning prövas av förvaltningsdomstolarna, medan exempelvis besvär rörande tjänstetillsättning prövas i statsrådet. Rätt att anföra förvaltningsbesvär tillkommer i princip part och

den som beslutet eljest rör. I ett tillsättningsärende har alltså även en förbigången medsökande rätt att besvära sig. Däremot kan t. ex. statlig myndighet inte överklaga besvärsmyndighetens beslut. Utmärkande för förvaltningsbesvär är att besvärsinstansen prövar inte bara det överklagade beslutets laglighet utan även dess lämplighet. Om besvärsinstansen vid denna prövning finner beslutet vara oriktigt eller olämpligt, kan den sätta annat beslut i stället.

Kommunalbesvär förs i länsstyrelse och kan därifrån föras till regeringsrätten. Rätt att anföra kommunalbesvär tillkommer arbetstagare som är mantalsskriven i kommunen eller eljest är kommunmedlem. Är han inte det, saknar han alltså möjlighet att anföra besvär över arbetsgivarens beslut. Besvärsrätt tillkommer även annan kommunmedlem än den arbetstagare som berörs av beslutet. Likaså kan en kommunal myndighet, vars beslut undanröjts av länsstyrelsen, överklaga länsstyrelsens beslut till regeringsrätten. Vid kommunalbesvär kan den kommunala myndighetens beslut angripas endast på vissa i kommunallagen angivna grunder. Besvärsprövningen avser beslutets laglighet, inte dess lämplighet. Besvärsmyndigheten kan visserligen undanröja det kommunala beslutet, om detta visas vara olagligt, men den har inte rätt att sätta annat beslut i det undanröjda beslutets ställe. Från dessa regler gäller emellertid ett undantag för det fall att s. k. kommunal besvärsnämnd finns inrättad. Besvärsrätt i mål som faller under besvärsnämnds prövning – dvs. vid vissa beslut om tjänstetillsättning, förordnande, entledigande eller disciplinär åtgärd – tillkommer varje arbetstagare som är missnöjd med en kommunal myndighets beslut i sådan fråga rörande honom, oavsett om han är kommunmedlem eller ej. Besvärsprövningen hos kommunal besvärsnämnd omfattar inte endast beslutets laglighet utan även dess lämplighet. Vid talan mot besvärsnämndens utslag gäller dock de begränsade reglerna om kommunalbesvär.

I vissa fall är besvärsrätten inskränkt genom särskilda författningsbestämmelser. Besvär får t. ex. inte föras mot beslut av statens tjänstebostadsnämnd angående tjänstebostadshyra m. m. eller mot beslut av statens grupplivnämnd angående utbetalning av försäkringsbelopp m. m. Dessa nämnder har karaktären av skiljenämnd med bl. a. representation för de statsanställdas huvudorganisationer. En ytterligare begränsning gäller beträffande skälighetsfrågor. På det statligt löneregicrade området ligger beslutanderätten i sådana frågor i vissa fall hos den berörda förvaltningsmyndigheten och i andra fall hos statens avtalsverk. En del skälighetsfrågor avgörs direkt av Kungl. Maj:t (i statsrådet). Avtalsverkets avgöranden fattas efter hörande av en särskild arbetsgrupp, vari de anställdas huvudorganisationer är representerade. Talan får inte föras mot dessa avtalsverkets beslut. I den mån beslutanderätten ligger hos förvaltningsmyndighet kan däremot besvär anföras till Kungl. Maj:t. Skälighetsfrågor på det rent kommunala området avgörs vanligen av kommunens lönemyndighet. Besvärsrätten torde här i praktiken

vara avskuren med hänsyn till de begränsningar som föreligger i fråga om kommunalbesvär.

3 Utländska förhållanden

I flera europeiska länder gäller särskilda regler om rättegången i vissa arbetstvister. I det följande redovisas huvudinnehållet i den gällande lagstiftningen i Danmark, Norge och Västtyskland. Härutöver kan nämnas, att arbetstvister i Finland prövas efter i stort sett samma regler som nu gäller i Sverige (förslag till nya regler beträffande den finska arbetsdomstolen har dock nyligen lagts fram i en proposition, som f. n. är föremål för riksdagsbehandling).

3.1 Danmark

Enligt 1973 års lov om arbejdsretten skall vissa tvister om kollektivavtal och olovliga stridsåtgärder tas upp av arbejdsretten som enda behöriga domstol.

Arbejdsretten består av en ordförande, tre vice ordförande samt tolv ledamöter. Dessutom skall finnas två ersättare för vice ordförandena och 28 ersättare för ledamöterna. Ordföranden samt vice ordförandena och deras ersättare väljs på tre år av de andra ledamöterna. Dessa utses i sin tur på tre år av organisationerna på arbetsmarknaden. Därvid utses på arbetsgivarsidan tre ledamöter och sex ersättare av Dansk arbejdsgiverforening, en ledamot och fyra ersättare av vissa andra privata arbetsgivarorganisationer gemensamt samt två ledamöter och fyra ersättare av vissa offentliga arbetsgivare gemensamt. På arbetstagarsidan utses fyra ledamöter och sju ersättare av LO samt två ledamöter och sju ersättare av vissa tjänstemannaorganisationer gemensamt.

Arbejdsretten sammanträder med ordförande och tre ledamöter från vardera arbetsgivar- och arbetstagarsidan. I domstolen skall dessutom tjänstgöra två vice ordförande, om parterna före förhandlingen begär det samt ordföranden och vice ordförandena gått med på denna begäran eller om ordföranden under sammanträdet beslutar sig för detta.

Arbejdsretten är behörig att ta upp tvister om överträdelse eller tolkning av huvudavtal mellan Dansk arbejdsgiverforening och LO eller liknande huvudavtal, tvister om kollektivavtals bestånd och om brott mot kollektivavtal samt tvister om lovligheten av varslade eller vidtagna stridsåtgärder. Arbejdsretten kan vidare ta upp andra tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare, om domstolen anser detta lämpligt samt vederbörande arbetsgivar- och arbetstagarorganisation har träffat avtal därom. Domstolen kan avvisa tvist som skall avgöras genom skiljedom, om inte parterna är ense

om att tvisten skall avgöras av arbejdsretten. Domstolen kan också avvisa tvist som avser frågor av så ringa betydelse att en prövning inte står i rimligt förhållande till kostnaderna i målet.

Rätt att föra talan vid arbejdsretten tillkommer endast arbetsgivar- eller arbetstagarföreningar. Sådan förening kan föra talan vid arbejdsretten även för sina medlemmars räkning. Undandrar sig en förening att föra en medlems talan, kan denne inte få saken prövad vid arbejdsretten. Däremot kan han i detta fall väcka och utföra sin talan vid allmän domstol.

Beträffande förfarandet vid arbejdsretten gäller i huvudsak samma processuella bestämmelser som vid allmän domstol.

Det kan anmärkas att tvister om tolkning av kollektivavtal inte hör under arbejdsretten. Sådana tvister handläggs i stället enligt särskilda regler. I första hand skall medling ske. Förliks inte parterna därvid, skall förhandlingar äga rum i tvisten. I sista hand avgörs tvisten genom skiljedom. I praktiken är detta det vanligaste.

3.2 Norge

Enligt 1927 års lov om arbeidstvister och 1958 års lov om offentlige tjenestetvister skall Arbeidsretten som första och enda domstol ta upp tvister om olovliga stridsåtgärder och tvister om kollektivavtal. I undantagsfall kan dock en kollektivavtalstvist i stället prövas av allmän underrätt, varvid Arbeidsretten är andra och sista instans.

Arbeidsretten består av ordförande och sex andra ledamöter. För var och en av dessa ledamöter skall finnas två ersättare. Samtliga ledamöter och ersättare utses av Kungl. Maj:t på tre år. Fyra av ledamöterna och ersättarna för dem utses – lika många för vardera sidan – bland personer som föreslagits av arbetsgivarföreningar och arbetstagarföreningar av viss storlek. Av övriga ledamöter skall ordföranden och ytterligare en ledamot uppfylla de krav som gäller för domare i Norges högsta domstol. Den återstående ledamoten får inte ha sådan ställning eller sådant yrke, att han kan betraktas som representant för någon av parterna. För samtliga ledamöter gäller bl. a. att de inte får tillhöra styrelsen för en arbetsgivar- eller arbetstagarförening och inte heller vara fast anställda vid sådan förening. Arbeidsretten är domför endast med alla ledamöter. Vid handläggningen av mål enligt loven om offentlige tjenestetvister deltar i stället för de fyra ledamöter, som utsetts efter förslag av vissa arbetsmarknadsorganisationer, två ledamöter som utsetts efter förslag av det departement, vilket handlägger statens lönefrågor, och två ledamöter som utsetts efter förslag av de förhandlingsberättigade huvudorganisationerna på den offentliga sektorn. För dessa ledamöter gäller samma krav som för övriga ledamöter.

Arbeidsretten skall som första domstol ta upp tvister om olovliga stridsåtgärder och tvister om kollektivavtals giltighet, innebörd eller bestånd samt tvister om anspråk som grundar sig på kollektivavtal. Tvister som rör det

enskilda anställningsförhållandet hör i princip inte till Arbetsrettens utan till de allmänna domstolarnas kompetensområde. Arbetsretten kan dock i samband med en kollektivavtalstvist pröva även anspråk som grundar sig på anställningsförhållandet, om tvisten i denna del kan bli omedelbart avgjord genom domen i kollektivavtalstvisten.

Rätt att föra talan i en kollektivavtalstvist tillkommer endast arbetsgivare eller huvudorganisation som slutit avtalet. Enskilda medlemmar eller en avdelning av en avtalsslutande organisation har alltså inte någon möjlighet att själva föra talan vid Arbetsretten. Detta gäller även om huvudorganisationen undandrar sig att föra deras talan. I ett sådant fall kan medlemmen endast grunda tvisten på det enskilda anställningsförhållandet och föra denna talan vid allmän domstol. Trots att denna domstol därvid kan behöva ingå i prövning av det kollektivavtal, som bestämmer villkoren i det enskilda anställningsförhållandet, anses den ändå behörig att pröva en sådan tvist. I en kollektivavtalstvist vid Arbetsretten får den enskilde medlemmen eller avdelningen inte heller uppträda som intervenient på kärandesidan, om inte käranden samtycker till detta. Förs talan mot vissa medlemmar av en avtalsslutande förening, skall även medlemmarna stämmas in vid sidan av föreningen. En förutsättning för att ett mål skall tas upp av Arbetsretten är vidare, att förhandling dessförinnan har ägt rum mellan parterna i tvisten eller att käranden utan resultat sökt få till stånd sådan förhandling.

Förfarandet vid Arbetsretten är uppdelat på förberedelse och huvudförhandling. Förberedelsen är alltid skriftlig, medan huvudförhandlingen skall vara muntlig om inte parterna samtycker till skriftlig handläggning och domstolen medger detta. Vid huvudförhandlingen skall domstolen se till att målet blir fullständigt utrett. För detta ändamål kan domstolen självmant föranstalta om den bevisning som den finner erforderlig. Vid utevaro av någon part meddelas inte tredskodom. Målet företas i stället till avgörande, om den part som kommit tillstädes yrkar det och det varken är upplyst eller sannolikt att den uteblivne parten har laga förfall för sin utevaro. Därvid skall målet såvitt möjligt behandlas som om också den uteblivne parten varit närvarande. Dom i målet skall meddelas så snart som möjligt efter huvudförhandlingens avslutande. Om mer än en vecka förflyter innan domen meddelas, skall domskälen tas upp i domen.

Som förut nämnts kan en kollektivavtalstvist i vissa fall prövas av allmän underrätt i första instans. Så gäller beträffande tvister om kollektivavtal som slutits av enskild arbetsgivare eller av arbetsgivarförening av mindre storlek. Sådant mål skall tas upp av underrätten på den ort där det aktuella företaget har sitt säte. Målet kan dock föras över till Arbetsretten, om en av parterna begär det. Målet kan även stämmas in direkt till Arbetsretten, om ordföranden för denna domstol medger detta. Vidare kan en vid Arbetsretten väckt tvist på ansökan av någon av parterna föras över till allmän underrätt. Slutligen kan parterna även i andra fall avtala om att en tvist, som hör

under Arbeidsretten, skall prövas av allmän underrätt enligt bestämmelserna i loven om arbeidstvister.

Vid handläggningen av en kollektivavtalstvist vid allmän underrätt skall i domstolen ingå två nämndemän, en arbetsgivare och en arbetstagare. De utses av domstolens ordförande efter förslag på tre personer från vardera parten. Som nämndeman får inte utses någon som är tjänsteman i en arbetsgivar- eller arbetstagarförening eller som är avlönad i sådan förening och har denna syssla som sitt huvudsakliga yrke. Beträffande förfarandet gäller samma bestämmelser som för Arbeidsretten. Underrättens dom får utan begränsning överklagas till Arbeidsretten. Över beslut, varigenom målet avvisats, kan besvär föras hos Arbeidsretten.

3.3 Västtyskland

Enligt 1953 års lag om arbetsdomstolar handhas rättsskipningen i arbetstvister – dvs. tvister om kollektivavtal, tvister om fackliga stridsåtgärder och tvister om enskilda anställningsförhållanden – av särskilda arbetsdomstolar. Dessa utgörs i första instans av lokala arbetsdomstolar (Arbeitsgerichte). För närvarande finns det 113 sådana domstolar i Västtyskland. I varje förbundsstat skall finnas minst en arbetsöverdomstol (Landesarbeitsgericht), till vilken talan med vissa begränsningar kan fullföljas från de lokala arbetsdomstolarna i förbundsstaten. Arbetsöverdomstolarna är för närvarande 12 till antalet. För hela förbundsrepubliken finns en högsta arbetsdomstol (Bundesarbeitsgericht). Till denna domstol kan talan i vissa fall fullföljas från en arbetsöverdomstol genom revisionsansökan. I undantagsfall kan talan även fullföljas dit direkt från en lokal arbetsdomstol.

Arbetsdomstolarna består i samtliga instanser av juristdomare samt lekmannaledamöter, vilka utses efter förslag från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. För dessa ledamöter gäller vissa krav i fråga om ålder samt erfarenhet av arbetsmarknadsfrågor. Arbetsdomstolarna arbetar i de båda lägsta instanserna på avdelningar, bestående av en ordförande och två lekmannaledamöter (en från arbetsgivarsidan och en från arbetstagarsidan). I vissa kollektivavtalsmål fördubblas antalet lekmannaledamöter. Vid behov kan även särskilda avdelningar inrättas för handläggning av tvister inom vissa yrken och näringsgrenar samt för vissa grupper av arbetstagare. Även den högsta arbetsdomstolen arbetar på avdelningar med viss saklig fördelning av målen på de olika avdelningarna. Dessa består av ordförande, två juridiska bisittare och två lekmannaledamöter (en arbetsgivar- och en arbetstagarrepresentant). I undantagsfall, då fråga är om vissa formella beslut, är avdelningen beslutför med endast de tre juristdomarna. Då en avdelning i en rättsfråga vill avvika från ett tidigare avgörande eller då det är erforderligt för rättsbildningen eller för främjande av enhetlig rättstillämpning, skall den högsta arbetsdomstolen döma i en särskild sammansättning, bestående av domstolens president, den till tjänsteåren äldste avdelningsordföranden, fyra

andra vid domstolen tjänstgörande juristdomare och två lekmannaledamöter.

Arbetsdomstolarna är exklusivt behöriga att pröva vissa kollektiva tvister samt vissa arbetsrättsliga tvister mellan enskilda personer. Arbetsdomstolarna är vidare behöriga att gemensamt med en arbetstvist pröva även andra tvistefrågor än rent arbetsrättsliga vilka har ett rättsligt samband med arbetstvisten eller en omedelbar anknytning till de tvistande parternas verksamhet. Lagen innehåller en uppräkning av de olika tvister som arbetsdomstolarna är behöriga att ta upp. Denna uppräkning är uttömmande, och parterna kan inte komma överens om att hänföra andra tvister än de uppräknade till arbetsdomstol. Behörigheten prövas av arbetsdomstolarna självmant i första instans men i övriga instanser endast efter invändning av part. Rätten att framställa sådan invändning i dessa instanser är vidare begränsad till rena undantagsfall. Finner en arbetsdomstol att den inte är behörig, skall målet på yrkande av käranden hänvisas till den domstol som är behörig. Framställs inte sådant yrkande, skall målet i stället avvisas.

De kollektiva tvister som arbetsdomstolarna är behöriga att pröva utgörs av tvister om kollektivavtal, om på ena sidan uppträder en kollektivavtalspart, samt tvister mellan parter som är behöriga att sluta kollektivavtal eller mellan en sådan part och en tredje person angående otillåtna stridsåtgärder eller föreningsrättskränkningar. Arbetsdomstolarnas behörighet att pröva tvister mellan enskilda personer avser framför allt tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras rättsinnehavare. Med arbetstagare likställs i processuellt hänseende s. k. beroende uppdragstagare. Däremot anses inte statstjänstemän i denna egenskap som arbetstagare. Till de tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare, som arbetsdomstolarna är behöriga att pröva, hör tvister som grundar sig på anställningsförhållandet eller som gäller frågan huruvida ett sådant förhållande föreligger eller inte. Till tvister om anställningsförhållanden räknas även tvister om de förhandlingar som förts om anställningsförhållandets ingående – t. ex. tvister om utfästelse att ingå ett anställningsavtal eller om ersättning för kostnader som uppstått på grund av att ett avtal inte har kommit till stånd – samt tvister om efterföljande verkningar av anställningsförhållandet, t. ex. tvister på grund av konkurrensklausuler, pensionsanspråk osv. Med tvister om anställningsförhållanden likställs vidare tvister om otillåtna handlingar som har samband med anställningen. Slutligen är arbetsdomstolarna behöriga att ta upp även vissa tvister mellan arbetstagare inbördes, t. ex. krav som en arbetstagare har mot en arbetskamrat på grund av skador som denne vållat i arbetet.

Förmågan att vara part vid arbetsdomstol följer allmänna processrättsliga regler. Däremot avviker reglerna om de processuella företrädarna vid arbetsdomstolarna från de regler som gäller vid allmän domstol. Sålunda råder i princip advokatförbud vid de lokala arbetsdomstolarna, där parterna endast får biträdas av förbundsfunktionärer. Vid arbetsöverdomstolarna måste parterna däremot – i likhet med vad som gäller vid hovrätt – företrädas av ombud. Som sådana får både advokater och förbundsfunktionärer uppträda.

Vid den högsta arbetsdomstolen gäller ett absolut advokattvång.

I fråga om domstolsförfarandet gäller vissa avvikelser från de allmänna reglerna. Dessa avvikande föreskrifter har till syfte att främja större snabbhet, enkelhet och omedelbarhet i rättegången och att gynna förlikningar och ett mindre kostsamt förfarande. I de båda första instanserna skall dom meddelas omedelbart, om inte särskilda omständigheter gör detta omöjligt, och inte i något fall senare än tre dagar efter det att förhandlingen avslutades. Innan ett mål företas till förhandling skall ett särskilt förlikningsförfarande ske inför avdelningsordföranden. Om förlikning inte kommer till stånd, skall de fortsatta förhandlingarna ske i omedelbar anslutning till förlikningssammanträdet. Därvid inkallas hela avdelningen utom i vissa särskilda fall, då ordföranden har rätt att ensam avgöra målet. Vid förhandling i målet skall parterna infinna sig personligen. Om part uteblir, riskerar han att hans ombud avvisas eller att tredskodom meddelas mot honom. Bevisningen i målet skall förebringas inför hela avdelningen. Bevisupptagning kan dock ske även vid annan arbetsdomstol eller vid allmän domstol. I de båda högsta instanserna är rätten att åberopa nya rättsfakta eller att förebringa ny bevisning starkt begränsad. Vad slutligen gäller rättegångskostnaderna har för rättegången i den lägsta instansen föreskrivits, att vinnande part inte har rätt till ersättning för tidspillan eller för ombuds arvode utan i huvudsak endast för nödiga resekostnader.

För vissa slags tvister, t. ex. tvister mellan ett driftsråd och en arbetsgivare eller tvister rörande frågan om ett avtal utgör ett kollektivavtal eller ej, gäller i stället för det rättegångsförfarande som nu beskrivits ett särskilt förfarande vid arbetsdomstolarna, vilket benämns Beschlussverfahren. I tvister mellan arbetsgivare och driftsråd förekommer även skiljeförfarande.

Talan mot en dom som meddelats av en lokal arbetsdomstol kan föras hos en arbetsöverdomstol genom vad, om tvisteföremålets värde överstiger 300 D-mark (f. n. motsvarande omkring 525 kronor) eller om den lokala arbetsdomstolen medger att sådan talan får föras på grund av tvistens betydelse, vilket skall anges i domen. Vadetiden uppgår till två veckor, och efter ytterligare två veckor måste grunderna för vadetalan ha angetts. En dom som meddelats av en arbetsöverdomstol kan inom en månad överklagas genom revision till den högsta arbetsdomstolen, antingen om tvisteföremålets värde överstiger 6 000 D-mark (f. n. motsvarande 10 500 kronor) eller om arbetsöverdomstolen tillåtit att domen på grund av tvistens natur får överklagas eller domen avviker från ett tidigare prejudikat av den högsta arbetsdomstolen eller av högsta domstolen. I vissa sällsynta fall får en dom som meddelats av en lokal arbetsdomstol överklagas direkt till den högsta arbetsdomstolen. Detta kan ske om det är fråga om en kollektiv tvist och dessutom antingen förbundsrepublikens arbetsminister förklarat att det i allmänhetens intresse är nödvändigt att tvisten avgörs omedelbart av den högsta arbetsdomstolen eller tvisteföremålets värde överstiger 6 000 D-mark och motparten har samtyckt till att tvisten prövas direkt av den högsta

arbetsdomstolen.

Bestämmelserna om rättegången i arbetstvister är i princip tvingande och kan inte sättas ur kraft genom avtal om skiljeförfarande. Skiljeförfarande kan dock ske mellan kollektivavtalsparter beträffande tvister om kollektivavtal. Vidare är skiljeförfarande tillåtet beträffande anställningstvister för vissa arbetstagarkategorier (bl. a. konstnärer och artister samt vissa arbetstagare inom sjöfarten).

4 Utredningen

4.1 Inledning

Utredningen framhåller inledningsvis, att AD i dagens läge arbetar med små marginaler som inte medger någon nämnvärd ökning av dess arbetsbörda, om inte särskilda åtgärder vidtas. Enligt utredningen finns det emellertid anledning räkna med att AD:s arbetsbörda inom en nära framtid kan komma att påverkas i betydande omfattning av de reformer på arbetslivets område som f. n. förbereds eller håller på att genomföras. Den nyligen antagna lagen om anställningsskydd kan väntas medföra en ökning av antalet tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare beträffande de frågor som regleras i lagen. Utredningen framhåller att det dock ännu är för tidigt att yttra sig om i vilken utsträckning detta kan komma att ge utslag i måltillströmningen till AD. Bl. a. är det osäkert i vad mån tvister om uppsägning enligt denna lag kommer att hänskjutas till avgörande av de skiljenämnder som inrättats på arbetsmarknaden för behandling av denna typ av tvister. Vidare kan resultatet av arbetsrättskommitténs utredningsarbete komma att medföra att AD i framtiden tillförs ett antal tvister av hittills inte förekommande slag. Enligt utredningen är det dock självfallet inte möjligt att f. n. förutsäga hur stor ökning av AD:s arbetsbörda som kan bli följden härav. Sedan utrymmet för kollektivavtalsreglering på det offentliga området vidgats fr. o. m. den 1 januari 1974, kan AD också komma att tillföras ett ökat antal kollektivavtalstvister från detta område. Även den reform av ämbetsansvaret som föreslagits av ämbetsansvarskommittén (SOU 1972:1) kan medföra en ökning av AD:s arbetsbörda. Enligt uttalande av denna kommitté måste det dock bedömas som osäkert hur stor denna ökning kan komma att bli. Sammanfattningsvis konstaterar utredningen att det alltså är åtskilliga osäkerhetsmoment som föreligger, när det gäller att bedöma hur stor ökning av måltillströmningen till AD som kan bli följden av de nämnda reformerna, men att det är tydligt att redan dessa reformer motiverar en översyn av AD:s framtida sammansättning och verksamhetsformer.

Utredningens uppdrag avser emellertid något annat. Genom direktiven har utredningen ålagts att utarbeta förslag till en processuell ordning som bättre än den nuvarande kan garantera en enhetlig rättstillämpning i tvister av arbetsrättslig natur. F. n. råder en processuell dualism vid prövningen

av sådana tvister. I princip skall tvister som uppkommer i ett av kollektivavtal reglerat anställningsförhållande tas upp och avgöras av AD som enda instans, medan andra tvister om enskilda anställningsavtal handläggs vid de allmänna domstolarna. På grund härav kan samma arbetsrättsliga fråga komma att prövas både av AD och av allmän domstol. Utredningen framhåller att det därvid givetvis föreligger en risk för att bedömningen kommer att utfalla på olika sätt. Enligt utredningen är detta särskilt olyckligt när det gäller tillämpningen av en lag av så central betydelse från arbetsrättslig synpunkt som den nyligen antagna lagen om anställningsskydd. I fråga om denna lag synes det nödvändigt att skapa garantier för att tillämpningen av lagen blir så enhetlig som möjligt. Men också i övrigt är det enligt utredningen angeläget att den nuvarande processuella dualismen kan undanröjas. Enligt de regler som nu gäller skall tvister om innebörden av ett kollektivavtal, vilket inte är bindande för båda parter men som indirekt bestämmer anställningsvillkoren mellan dem, prövas av allmän domstol. Givetvis krävs dock för ett riktigt bedömande av en sådan tvist samma sakkunnighet och erfarenhet av kollektivavtalsförhållanden som när tvisten avser ett mellan parterna direkt tillämpligt kollektivavtal. Även i de fall när tvisten inte rör innehållet i ett kollektivavtal föreligger enligt utredningen behov av en gemensam processuell behandling. Fullständiga garantier för en enhetlig rättstillämpning kan nämligen erhållas endast om i princip alla arbetstvister handläggs i en och samma processuella ordning åtminstone på det sättet att de i sista hand kan avgöras av en gemensam överinstans.

Utredningen framhåller att önskemålet om en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister givetvis bäst tillgodoses, om den slutliga prövningen kan göras av AD med dess erfarenhet och speciella sakkunskap av sådana tvister. Enligt utredningens mening bör dock denna lösning godtas endast under förutsättning att AD:s nuvarande karaktär inte därigenom riskerar att gå förlorad. AD bör inte genom en reform av detta slag få tillföras så många mål att det blir svårt att utse tillräckligt antal ledamöter inom den förhållandevis begränsade krets av företrädare för organisationerna från vilken de hittills brukat rekryteras. Även från andra synpunkter är det enligt utredningen viktigt att AD inte på grund av en kraftigt ökande arbetsbörda tvingas växa i alltför stor utsträckning. Bland annat skulle svårigheter då kunna uppstå att bevara kontinuiteten i rättstillämpningen. Utredningen betonar vidare att tyngdpunkten i AD:s verksamhet även efter en sådan reform bör ligga på de mål för vilka domstolen tillskapats, dvs. mål som organisationerna har ett intresse av att få prövade i domstolen. Enligt utredningens mening bör det dock vara möjligt att genomföra denna reform på sådant sätt att den tillgodoser dessa synpunkter. Givetvis förutsätter reformen en förstärkning av AD:s nuvarande arbetskapacitet. Detta motiveras även av den ökade måltillströmning som andra reformer på arbetsrättens område kan väntas ge upphov till. Utökningen av AD synes emellertid kunna hållas vid en fördubbling.

Mot bakgrund av det anförda föreslår utredningen att den nuvarande ordningen för avgörande av arbetstvister ändras så, att dessa tvister i sista hand kan prövas av AD. De nya reglerna föreslås samlade i en lag om rättegången i arbetstvister, som ersätter den nuvarande lagen om arbetsdomstol (LAD). Utredningen föreslår dessutom en särskild lag om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk som uppkommit i anställningsförhållanden, vilken ersätter 1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m.

4.2 **Riktlinjer för en ny domstolsorganisation i arbetstvister**

Antalet arbetstvister som handläggs vid tingsrätterna – med undantag för tvister om skadestånd på grund av olycksfall i arbetet – uppgår enligt en av utredningen utförd undersökning för åren 1968–1970 till omkring 500 om året, varav ca 300 avgörs genom dom eller annat slutligt beslut än avskrivningsbeslut. Enligt utredningen kan detta antal komma att stiga sedan lagen om anställningsskydd trätt i kraft. Vidare tillkommer de tvister i offentliga anställningsförhållanden som bör behandlas i samma processuella ordning som arbetstvisterna på den privata arbetsmarknaden. Denna fråga behandlas i avsnitt 4.8. Å andra sidan utgörs mer än hälften (ungefär 60 %) av de till tingsrätterna inkomna målen av mål om tvistiga fordringar i konkurs. Sådana mål bör enligt utredningens mening inte omfattas av en reform av rättegången i arbetstvister (se avsnitt 4.3). Även om dessa mål borträknas torde det enligt utredningen emellertid stå utom all tvekan att de återstående målen – i förening med de mål som enligt nuvarande regler hör under AD – omöjligen kan handläggas av AD som första och enda domstol utan att dess organisation och verksamhetsformer i övrigt måste ändras i grunden. Dessa mål torde vidare som regel inte vara lika ordentligt förberedda genom förhandlingar före process som de mål vilka i dag handläggs av AD. Dessutom skulle målen sannolikt ofta sakna intresse från organisationernas synpunkt. En lösning som innebär att AD gjordes till enda instans i alla mål om anställningsförhållanden skulle av dessa skäl strida mot den utgångspunkt som utredningen anlagt för sina överväganden, nämligen att AD:s nuvarande karaktär inte bör rubbas. Mot denna lösning talar även att det inte rimligen kan krävas att enskilda personer i olika landsändar skulle behöva fara till Stockholm för att redan i första instans utföra sin talan.

En lösning som går ut på att AD skulle bli enbart sista instans i alla arbetstvister synes inte heller vara tänkbar. Enligt utredningens mening bör det inte komma i fråga att ändra på den nuvarande ordningen enligt vilken arbetsmarknadens organisationer kan vända sig med sina tvister direkt till AD. Det skulle också vara klart olämpligt om prövningen av kollektivavtalstvister skulle i någon instans utföras av ett annat organ än AD, som tillskapats särskilt för detta ändamål.

Den lämpligaste vägen för att tillgodose önskemålet om en enhetlig processuell behandling av arbetstvister synes alltså vara att AD som första domstol får handlägga i stort sett samma mål som enligt nuvarande ordning hör under denna domstol, medan övriga mål först får handläggas av en lägre instans innan de, efter överklagande, prövas av AD.

Enligt utredningens mening bör det inte komma i fråga att tillskapa fristående lokala arbetsdomstolar för handläggningen i första instans av de arbetstvister som inte skall prövas av AD som enda domstol. Denna handläggning bör i stället ske inom ramen för det allmänna domstolsväsendet. Däremot skulle kunna diskuteras att koncentrera handläggningen till ett mindre antal underrätter. Rättsskipningen i dessa tvister skulle exempelvis kunna knytas till en tingsrätt inom varje län. Genom en sådan koncentration skulle enhetlighet i rättstillämpningen i arbetstvister kunna främjas och de utvalda domstolarna kunna bibringas större erfarenhet av denna särskilda måltyp. Det övervägande antalet arbetstvister som de allmänna domstolarna har att avgöra torde emellertid vara av förhållandevis enkel beskaffenhet. Mot denna bakgrund finns det enligt utredningens mening inte anledning att för detta slags tvister göra några skillnader mellan de olika underrätternas inbördes kompetens. Inte heller bör tingsrätterna ha en särskild sammansättning i dessa mål, utan de bör ha samma sammansättning som i andra dispositiva mål, dvs. bestå av tre yrkesdomare.

Enligt utredningen talar vissa skäl för att hovrätterna skulle utgöra mellaninstans och AD alltså tjänstgöra först som tredje instans i de arbetstvister som inte skall prövas av AD som enda domstol. För parterna skulle det kunna vara förenat med mindre kostnader och olägenheter i övrigt att i andra instans inställa sig vid en hovrätt än vid AD. Särskilt om någon form av tillståndsprövning infördes i AD skulle man härigenom också få garantier för att AD inte skulle bli så överbelastad med överklagade mål att dess nuvarande karaktär förändras. AD skulle i så fall inte heller behöva ta befattning med tvister som saknar större principiellt intresse från arbetsrättslig synpunkt. Mot en sådan lösning talar emellertid framför allt att många arbetstvister är av sådan beskaffenhet att de kräver ett relativt snabbt avgörande. Särskilt gäller detta i fråga om tvister om tillämpningen av lagen om anställningsskydd. Ett förfarande i tre instanser skulle för dessa tvister kunna medföra en tidsutdräkt som inte bör godtas. Härtill kommer att ett sådant förfarande ställer sig dyrare för parterna än om tvisten prövas endast i två instanser. Enligt utredningen är ett tvåinstansförfarande därför att föredra framför ett förfarande i tre instanser. AD bör alltså vara andra och sista instans i de arbetstvister som skall tas upp av tingsrätterna i första instans.

Utredningen anser att det i ett tvåinstansförfarande saknas anledning att genom regler om tillståndsprövning införa begränsningar i rätten att fullfölja talan till AD. Det är nämligen en grundläggande princip i vår rättsordning att ett mål skall kunna överprövas i sak i åtminstone en instans. Det föreligger då risk för att AD:s arbetskapacitet i betydande grad kommer att tas i anspråk

för de mål som fullföljs från tingsrätterna. Det gäller därför att finna andra former för att så långt möjligt avlasta AD från det arbete, som en fullständig överprövning av alla fullföljda mål skulle kunna medföra, utan att dock befogade rättssäkerhetskrav därmed sätts åt sidan. Enligt utredningens mening skulle det vara en framkomlig väg att införa vidsträckta möjligheter för AD att i en mindre sammansättning avgöra dessa mål på handlingarna. Målen skulle härvid prövas i sak men på det material som förebragts i underrätten, dvs. de skriftliga bevis och de protokollförda förhör som där tagits upp. Om muntlig bevisning skall förebringas eller om annars särskilda skäl föranleder annat, bör målet enligt utredningen dock hänskjutas till avgörande vid huvudförhandling inför domstolen i en större sammansättning.

Reglerna om behörigheten för AD resp. tingsrätt att handlägga arbetstvister i första instans bör enligt utredningens mening utformas så att AD tillförs i huvudsak enbart tvister som kan antas ha ett kollektivt intresse, dvs. ett intresse från organisationsmässig synpunkt. Tyngdpunkten i AD:s dömande verksamhet bör ju ligga på dessa tvister. För detta ändamål bör vidare organisationerna ges samma rätt som de f. n. har att utan fullmakt väcka och utföra talan för sina medlemmar i de mål som skall tas upp av AD som första och enda domstol. Dessutom bör normalt krävas att förhandlingar, som kan påkallas enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller med stöd av kollektivavtal, har skett i målen innan dessa får prövas av AD. Enligt utredningen bör ett sådant krav gälla beträffande i princip alla tvistefrågor som kan komma under AD:s prövning. Härigenom erhålls en garanti för att dessa frågor kommer att vara väl förberedda när de skall behandlas av AD. Vidare kan ett sådant krav bidra till att AD tillförs endast mera betydelsefulla tvister. Tvistefrågor av bagatellartad natur brukar nämligen sållas bort vid den förhandlingsprocedur som tillämpas på arbetsmarknaden. Överhuvudtaget görs det övervägande antalet tvister upp på förhandlingsstadiet. Detta är en starkt bidragande orsak till att AD, trots att dess behörighet undan för undan vidgats, hittills inte tillförts fler mål än som skett.

Utredningen framhåller att de arbetstvister som skall börja i tingsrätt i regel inte torde vara förberedda genom förhandlingar innan de stäms in till tingsrätten. Genom handläggningen i tingsrätten kommer emellertid de mål som fullföljs att ha blivit förberedda innan de kommer under AD:s bedömande. Genom detta flerinstanssystem kan vidare en nödvändig sovring ske av de mål som slutligen hamnar i AD. Den undersökning som utredningen utfört angående de arbetstvister – med undantag för mål om skadestånd på grund av olycksfall i arbetet – som avgjorts av tingsrätterna under åren 1968–1970 visar att endast ungefär 10 %, dvs. omkring 30 mål om året, förs vidare till högre instans.

Utredningen föreslår slutligen vissa regler om vad som skall iakttas när en arbetstvist instämts eller överklagats till fel domstol. I princip skall tvisten då överlämnas till den domstol till vilken den rätteligen skulle ha stämts in eller överklagats.

4.3 Tillämpningsområdet

Utredningens förslag avser rättegången i tvister om kollektivavtal och tvister i övrigt rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sådana tvister kallas arbetstvister. Med arbetstagare skall enligt utredningsförslaget likställas s. k. beroende uppdragstagare, dvs. den som utan att anställningsförhållande föreligger utför arbete för annans räkning och därvid intar en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetstagares till arbetsgivaren.

Frågan om en tvist är en arbetstvist eller ej skall enligt utredningen tas upp av domstolen självmant. Domstolen skall alltså pröva om tvisten uppkommit i ett anställningsförhållande, oberoende av om detta påstås eller ej.

Enligt utredningsförslaget kan lagen om rättegången i arbetstvister under vissa förutsättningar tillämpas även på tvister som inte har uppkommit i ett anställningsförhållande. Utredningen framhåller att det i vissa fall kan vara lämpligt från processekonomisk synpunkt, att en tvist som inte angår förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i denna deras egenskap får handläggas gemensamt med en arbetstvist mellan dessa parter. På grund härav förordar utredningen att sådan gemensam handläggning skall kunna ske, om parterna är ense om det och dessutom rätten med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig.

Utredningen framhåller att vitt skilda tvistefrågor kan uppkomma i ett anställningsförhållande samt att vissa sådana frågor inte lämpligen bör handläggas i den särskilda processuella ordning som bör gälla för arbetstvister i allmänhet.

Till denna kategori hör enligt utredningen tvister som enligt särskild föreskrift skall handläggas i en speciell processuell ordning. Även i ett anställningsförhållande kan sådana tvister uppkomma. De praktiskt sett mest betydelsefulla fallen utgörs av hyrestvister, t. ex. om tjänstebostad i vissa fall, samt arrendetvister. Enligt utredningens mening bör reglerna om rättegången i arbetstvister inte ta över de specialregler som gäller för sådana slags mål. Anledning finns inte att behandla dessa specialmål annorlunda bara därför att parterna står i ett anställningsförhållande till varandra. Rör tvisten tillämpningen av ett kollektivavtal – t. ex. tvist rörande kollektivavtalsbestämmelser om tjänstebostad – bör den emellertid prövas i den för andra arbetstvister föreskrivna ordningen. Så gäller redan enligt nuvarande bestämmelser.

En annan kategori för vilken särskilda handläggningsregler gäller är tvistemål som avser endast mindre värden. Enligt en nyligen antagen lag om rättegången i tvistemål om mindre värden skall i dessa mål tillämpas ett förenklat rättegångsförfarande i syfte främst att nedbringa parternas kostnader. Tvister som enligt nuvarande regler faller under AD:s behörighet omfattas dock inte av denna lag. Enligt utredningens mening finns det i

och för sig inte anledning att från lagen om rättegången i arbetstvister undanta vissa mål som endast rör mindre värden. En annan sak är emellertid att de regler om ett förenklat förfarande som enligt lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden skall gälla i sådana mål bör i motsvarande mån kunna tillämpas även när det är fråga om arbetstvister som avser mindre värden. Som gäller f. n. bör reglerna om ett förenklat förfarande dock inte tillämpas på rättegången i AD som första domstol.

Även beträffande tvister om fordringar som bevakats i konkurs föreligger speciella förhållanden. Är sådan bevakning tvistig, skall den hänskjutas till prövning av rätten (s. k. jävsprocess). Genom dom i en sådan process avgörs endast den rätt som tillkommer fordringen i konkursen. Domen har med andra ord inte rättskraft utom konkursen. Vill parterna få en fullständigare prövning av fordringen, kan de vid sidan av konkursen inleda särskild rättegång härom. Mot denna bakgrund finns det enligt utredningens mening inte någon anledning att tvister som föranleds av konkurs skall, när det gäller en fordran av arbetsrättslig natur, handläggas i en särskild processuell ordning som syftar till att åstadkomma enhetlighet i rättstillämpningen.

Enligt utredningen bör ett undantag vidare uppställas för mål om skadestånd i anledning av brott, när talan förs tillsammans med åtal för brottet. I så fall skall nämligen bestämmelserna om rättegången i brottmål tillämpas. Om skadeståndsanspråket emellertid inte handläggs i den för brottmål föreskrivna ordningen, bör anspråket – om det uppkommit i ett anställningsförhållande – handläggas i samma ordning som skall gälla för andra arbetstvister.

Utredningen framhåller slutligen att något behov av en sådan processuell behandling som skall gälla för andra arbetstvister inte synes föreligga beträffande mål om ersättning på grund av yrkesskada. Tvisten har i detta fall knappast något sådant arbetsrättsligt inslag som motiverar en specialbehandling. Om ersättningsfrågan reglerats i kollektivavtal, bör tvist om detta avtal dock prövas i den för andra arbetstvister föreskrivna ordningen.

Beträffande arbetstvister på den offentliga sektorn anser utredningen att vissa särskilda undantag från lagen om rättegången i arbetstvister måste uppställas. Dessa undantag behandlas i avsnitt 4.8.

Enligt utredningsförslaget får tvister som skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Härifrån uppställs dock två undantag. Det ena undantaget avser tvister som gäller förklaring enligt 7 § kollektivavtalslagen att kollektivavtal inte skall gälla eller att part skall vara befriad från förpliktelse enligt sådant avtal. Det andra undantaget gäller tvister rörande föreningsrätt. I dessa undantagsfall skall alltså lagen om rättegången i arbetstvister alltid tillämpas.

Frågan om införande av ett särskilt skiljeförfarande för prövning av uppsägningstvister behandlas i avsnitt 4.9.

4.4 Gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och tingsrätternas behörighet

Enligt nuvarande behörighetsregler skall tvister som rör ett mellan parterna gällande kollektivavtal prövas av AD, oavsett om tvisten gäller mellan de parter som slutit avtalet eller mellan arbetsgivare och arbetstagare vilkas anställningsförhållande regleras av detta avtal. Tvistefrågor som inte kan hänföras till ett kollektivavtal hör däremot enligt huvudregeln under allmän domstol, även om de uppkommer i ett kollektivavtalsreglerat anställningsförhållande. Enligt utredningen kan denna reglering inte sägas ha fått en i alla avseende tillfredsställande utformning. Att regleringen inte tillgodoser önskemålet om en enhetlig behandling av arbetsrättsliga frågor av likartat slag har tidigare berörts. Denna olägenhet bör dock kunna undanröjas genom en reform av rättegången i arbetstvister enligt de riktlinjer som utredningen dragit upp. I övrigt har behörighetsreglerna den nackdelen, att de inte tillgodoser önskemålet att alla tvistefrågor som uppkommer i ett anställningsförhållande kan handläggas i samma processuella ordning. Innefattar ett kollektivavtal inte en fullständig reglering av dessa frågor blir nämligen skilda domstolar behöriga, om parterna i anställningsförhållandet framställer krav som endast i vissa delar grundar sig på kollektivavtalet. En uppdelning av målen mellan skilda domstolar måste även ske, om vissa av de invändningar som framställs mot flera kollektivavtalsgrundade anspråk inte hänför sig till kollektivavtalet eller om några av kraven är ostridiga. Ytterligare olägenheter från processekonomisk synpunkt kan uppstå på grund av den konstruktion som behörighetsreglerna har erhållit. AD:s behörighet att pröva en kollektivavtalstvist är nämligen beroende av beskaffenheten av de invändningar som svaranden kan komma att framställa mot käromålet. En följd härav är att frågan om AD eller allmän domstol är behörig ibland inte kan avgöras förrän svaranden, kanske först på ett sent stadium av rättegången, slutgiltigt preciserat sin ståndpunkt. I vissa fall kan det då bli nödvändigt att vid annan domstol göra om en stor del av den rättegång som inletts vid fel forum. Slutligen är reglerna enligt utredningens mening komplicerade och förhållandevis svåra att tillämpa.

Utredningen framhåller att det även vid en reform av rättegången i arbetstvister enligt utredningens förslag blir nödvändigt att reglera vilka mål som i första instans skall tas upp av AD resp. av tingsrätt. Enligt utredningen bör en utgångspunkt för denna reglering vara att talan som en organisation utför för egen del alltid prövas av AD som enda domstol. Detsamma synes i princip böra gälla beträffande tvister mellan kollektivavtalsbundna arbetsgivare och arbetstagare, i den mån deras organisation utför talan vid AD för deras räkning med stöd av den talerättsregel som f. n. gäller och som enligt utredningen bör återfinnas även i den nya lagstiftningen. I dessa fall kan det förutsättas att AD inte kommer att belastas med tvistefrågor av mindre vikt.

Enligt utredningen är det mera tveksamt vad som skall gälla i fråga om sådana tvister där organisationen inte funnit skäl att biträda sin medlem vid utförande av dennes talan vid AD. F. n. gäller att medlemmen i ett sådant fall har rätt att själv väcka och utföra talan vid AD. Eftersom AD i första hand skall tjänstgöra som ett sakkunnigt forum för organisationerna på arbetsmarknaden skulle det emellertid vara följdriktigt om bara dessa organisationer tilläts att väcka talan direkt vid AD. Det kan även synas mindre tillfredsställande att AD skall belastas med mål där medlemmens egen organisation anser att dennes talan saknar fog eller i varje fall inte lämpar sig för prövning i AD. Dessa mål kan även komma att orsaka AD oproportionerligt mycket arbete. Om endast organisationerna på arbetsmarknaden tilläts att väcka talan vid AD skulle vidare regleringen av AD:s och tingsrätternas inbördes kompetens kunna göras mycket enkel. I och för sig skulle det nämligen då vara tänkbart att inte uppställa några strikta forumregler utan i stället överlåta åt dessa organisationer att själva avgöra vilka mål som är av den betydelsen att de bör prövas av AD. Regleringen skulle alltså utformas så att AD blev behörig så snart en organisation för talan antingen för egen del eller för en medlems räkning, medan tingsrätterna skulle vara behöriga att ta upp tvister mellan enskilda parter. Förutom att en sådan reglering är enkel och lätt att tillämpa skulle den medge att alla frågor som uppkommer i ett anställningsförhållande kan – om organisationerna anser det önskvärt – bedömas i ett sammanhang.

Mot att tillåta endast organisationer att föra talan vid AD talar emellertid enligt utredningen vissa skäl. Särskilt när det gäller kollektivavtalstvister är det enligt utredningens mening inte lämpligt att den rättsliga prövningen utförs av någon annan domstol än AD, som ju har särskild sakkunnighet och erfarenhet av sådana tvister. Även när en organisation har en annan uppfattning än sin medlem om hur kollektivavtalet i visst hänseende är att förstå, bör det vara AD som avgör kollektivavtalets rätta innebörd. Vidare bör beaktas den risk som ligger i att medlemmens organisation kan göra en felbedömning när den undandrar sig att väcka och utföra medlemmens talan vid AD. Behov kan därför finnas av den säkerhetsventil i detta hänseende som en rätt för medlemmen att själv väcka och utföra talan vid AD skulle innebära. Då denna fråga av utredningen diskuterats med företrädare för arbetstagarnas huvudorganisationer har de av bl. a. dessa skäl motsatt sig att enskilda medlemmar utan sin organisations stöd skulle behandlas annorlunda än andra medlemmar och inte heller få samma rätt som sin organisation att väcka talan omedelbart i AD. Den lösning av behörighetsfrågan som skulle kunna uppnås, om endast organisationer tilläts att föra talan vid AD, är inte heller invändningsfri. Av olika skäl är det nämligen mindre lämpligt med en reglering som överlämnar åt parterna att själva bestämma forum. Vid övervägande av de nu anförda synpunkterna anser utredningen att de skäl, som talar för att även enskilda medlemmar utan stöd av sin organisation bör få väcka talan direkt i AD,

väger tyngre än de skäl som kan anföras till stöd för den motsatta uppfattningen. Den risk som föreligger för att AD med en sådan lösning kan orsakas ett betydande merarbete får enligt utredningens mening inte överdrivas. I varje fall bör denna risk inte föranleda en reglering som utifrån organisationspolitisk synpunkt kan te sig mindre lämplig, särskilt som de mål varom nu är fråga torde höra till undantagsfallen.

Utredningens överväganden i denna del mynnar alltså ut i slutsatsen att någon ändring inte bör ske i de nuvarande reglerna om enskild medlems rätt att väcka och utföra talan i AD. Däremot finns enligt utredningens mening anledning att överväga ändringar i den i övrigt gällande regleringen av AD:s behörighet. Givet är att reglerna även i fortsättningen bör utgå från att mål om kollektivavtal skall avgöras av AD som enda behöriga domstol. En ledande tanke bör emellertid därutöver vara att alla tvistefrågor som uppkommer i ett och samma anställningsförhållande skall kunna handläggas i samma ordning. Självfallet bör också eftersträvas att reglerna blir så enkla och lättillämpade som möjligt. En lösning som enligt utredningens mening tillfredsställer dessa synpunkter är att låta alla tvister som uppkommer i kollektivavtalsreglerade anställningsförhållanden avgöras av AD som enda domstol, även om tvisten till äventyrs inte skulle röra själva kollektivavtalet. Någon större risk för att AD med en sådan lösning av forumfrågan skulle komma att tillföras ett flertal mål som saknar kollektivt intresse föreligger knappast. I regel torde tvisten i varje fall på något sätt beröra det kollektivavtal som reglerar parternas mellanhavande. För övrigt får det antas att organisationerna i de flesta fall kan tillse att rent bagatellartade tvister inte förs till AD. Den förordade regeln bör enligt utredningens mening kompletteras med en regel av innebörd att också tvister mellan parter, vilkas anställningsförhållande brukar regleras av kollektivavtal, skall prövas av AD som enda domstol. Enbart den tillfälliga omständigheten, att ett kollektivavtal löpt ut innan det hunnit ersättas av ett nytt kollektivavtal, bör nämligen inte medföra att tvister som hänför sig till sådan tid skall i forumhänseende behandlas annorlunda än andra tvister mellan parterna.

Utredningens förslag innebär alltså att AD enligt huvudregeln skall vara behörig att som första domstol pröva tvister mellan parter vilkas anställningsförhållande regleras eller brukar regleras av kollektivavtal. Från denna huvudregel finns emellertid enligt utredningens uppfattning anledning att överväga undantag i vissa hänseenden. Utredningen betonar dock att det med hänsyn till värdet av enhetliga forumregler bör krävas starka skäl för att uppställa sådana undantag.

Enligt den nämnda huvudregeln skulle AD vara behörig att pröva även ostridiga krav. Enligt utredningen kan det emellertid ifrågasättas om det är lämpligt att AD skall handlägga mål som enbart rör ostridiga krav. Utredningen framhåller att det uppenbarligen inte skulle vara tillfredsställande om AD kom att tjänstgöra som inkassodomstol. Att undanta sådana mål från AD:s behörighet är dock enligt utredningens uppfattning inte lämpligt.

Frågan om rätt forum skulle nämligen då bli beroende av vilka invändningar motparten kunde komma att framställa. Enligt utredningen bör risken för att AD skulle behöva handlägga rena inkassokrav i stället kunna motverkas genom att möjlighet öppnas att i dessa fall erhålla en summarisk prövning vid allmän domstol. Utredningen föreslår därför att 1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. ersätts med en lag som gör det möjligt att vid en tingsrätt ansöka om lagsökning eller betalningsföreläggande beträffande alla fordringar som kan uppstå i ett anställningsförhållande utan hinder av de ovan berörda reglerna om prövning vid AD som första domstol av tvist om fordringen. Härigenom kan en exekutionstitel erhållas på ett enklare och snabbare sätt än om målet instäms till AD. Det kan därför enligt utredningen förutsättas att kärandepart i mål som enbart rör ostridiga krav kommer att föredra detta summariska förfarande framför en prövning i vanlig rättegång vid AD.

Utredningen framhåller vidare att det för vissa slags tvister kan föreligga ett särskilt behov av att den rättsliga prövningen utförs av AD som enda behöriga domstol, även om anställningsförhållandet inte regleras av kollektivavtal och även om det inte rör sig om organiserade arbetstagare. Till denna kategori hör tvister som avser frågan huruvida uppsägning, permittering eller återanställning skett i strid mot de bestämmelser om turordning som gäller på arbetsplatsen. Frågan om den processuella behandlingen av sådana tvister berördes vid tillkomsten av 1974 års lag om anställningsskydd. Det framhölls då att några processuella regler som garanterar en samlad prövning för alla berörda arbetstagare inte behövdes, om sanktionssystemet vid brott mot turordning begränsades till att avse endast skadestånd (prop. 1973:129 s. 184). Mot bakgrund av de olika talefrister, som i dessa fall gäller när förhandlingar påkallats rörande tvistefrågan och när så inte har skett, torde det inte heller vara möjligt att alltid få till stånd en sådan samlad prövning även om tvisterna hänförs till en enda domstol. Enligt utredningens mening bör man dock i görligaste mån undvika att skilda domstolar kommer till olika resultat i frågan om vilka arbetstagare som har företräde enligt turordningsbestämmelserna. Turordningstvisterna är även av sådan speciell beskaffenhet att de kräver en särskilt sakkunnig behandling. Av dessa skäl bör AD utses att som enda behöriga domstol pröva alla dessa tvister.

Även beträffande tvister som rör brott mot fredsplikten kan enligt utredningen behov uppkomma av särskilda forumregler. Om en stridsåtgärd vidtagits i strid mot bestämmelserna i kollektivavtal eller kollektivavtalslagen och även arbetstagare, som inte omfattas av dessa bestämmelser, deltagit i denna åtgärd, föreligger ett starkt intresse av att stridsåtgärdsfrågan kan prövas i ett sammanhang och då närmast i AD. Detta är emellertid inte möjligt enligt nuvarande forumregler. I och för sig skulle anledning därför finnas att vid den översyn av dessa regler som nu företas uppställa en särskild bestämmelse av innebörd, att frågan om påföljden för deltagande i sådan stridsåtgärd som nyss nämnts skall prövas i hela dess vidd av AD som

enda behöriga domstol. Lämpligheten av en sådan bestämmelse är enligt utredningen emellertid bland annat beroende av vilka påföljder som därvid kan komma i fråga. Spörsmålet om ett enhetligt påföljdssystem i sådana situationer torde komma att övervägas av arbetsrättskommittén. Utredningen anser därför att man bör avvakta de förslag som denna kommitté kan komma att lägga fram, innan slutlig ställning tas till den resta forumfrågan.

Utöver mål om kollektivavtal kan AD f. n. pröva tvister om tillämpningen av vissa arbetsrättsliga lagar. I några fall gäller därvid som förutsättning för AD:s behörighet att anställningsförhållandet regleras av ett mellan parterna gällande kollektivavtal. Annars skall målet tas upp av allmän domstol. Så gäller t. ex. enligt semesterlagen. Enligt utredningens mening föreligger inte något hinder mot att låta den förut förordade huvudregeln om AD:s behörighet gälla även för dessa tvister. Denna huvudregel motsvarar ju i huvudsak vad som för dessa gäller redan nu. Dessutom blir det då möjligt att få en gemensam processuell behandling av både de krav som grundas på dessa lagar och krav som i övrigt kan uppkomma i anställningsförhållandet. I några lagar återfinns dock f. n. en reglering av forumfrågan som avviker härifrån. En sådan avvikelse återfinns i exempelvis lagen om förenings- och förhandlingsrätt, där AD utsetts att vara ensam behörig domstol. På denna punkt bör enligt utredningens mening någon ändring i den bestående ordningen inte göras. Slutligen har forumfrågan lösts på ytterligare ett sätt när det gäller tvister om tillämpningen av lagen om anställningsskydd. Enligt denna lag skall talan om skadestånd på grund av lagen som en organisation utför för egen del alltid prövas av AD. Detsamma gäller när tvisten rör en organiserad arbetstagare, oavsett om anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal eller ej. Tvist som rör en oorganiserad arbetstagare skall däremot prövas av allmän domstol. Också enligt utredningens uppfattning bör tvister som avser en organisations rätt till skadestånd enligt denna lag tas upp av AD, även om organisationen inte är bunden av kollektivavtal. I fråga om tvister i övrigt om tillämpning av lagen om anställningsskydd – med undantag för vad ovan sagts om turordningstvister – bör emellertid den förut angivna huvudregeln för tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare gälla. Tvister som rör arbetstagare vilkas anställningsförhållande regleras eller brukar regleras av kollektivavtal bör således prövas av AD, medan andra tvister först bör tas upp av tingsrätt innan de efter överklagande kan komma under AD:s bedömande. Detsamma bör enligt utredningens mening gälla beträffande tvister som rör tillämpning av de lagar som i övrigt reglerar frågan om uppsägning eller avskedande i vissa fall (vid värnplikt, havandeskap etc.).

Utredningen framhåller att de nu genomgångna forumreglerna i vissa situationer kan leda till mindre tillfredsställande resultat. När det gäller lagen om anställningsskydd kan en organisation komma att utföra talan vid AD om skadestånd för egen del på grund av att lagens bestämmelser åsidosatts i förhållande till en medlem i organisationen, samtidigt som denne medlem

skall vända sig till tingsrätt med krav som han kan ha på grund av arbetsgivarens åsidosättande av lagen. Även andra situationer kan uppkomma, där det kan vara fördelaktigt om en tvist som enligt huvudregeln skall avgöras av tingsrätt kan handläggas gemensamt med en tvist vid AD. På grund härav föreslår utredningen en särskild bestämmelse som kan medge en sådan handläggning – s. k. kumulation – i dessa fall. En förutsättning för att tvisterna skall få handläggas gemensamt vid AD bör dock vara att parterna är överens om det och att AD finner en sådan handläggning lämplig.

4.5 Arbetsdomstolens organisation och sammansättning

Som tidigare berörts kommer en reform av rättegången i arbetstvister enligt utredningens förslag att medföra en ökad arbetsbelastning vid AD. Härtill kommer att andra reformer på arbetsrättens område kan ge upphov till ett ökat antal tvister vid AD. Lika uppenbart som det är att måltillströmningen till domstolen kommer att öka, lika svårt är det emellertid att med något större mått av säkerhet uppskatta hur stor denna ökning kan bli. Enligt utredningens mening gäller det därför att bygga upp en organisation av AD som är stark nog att möta denna ökning samtidigt som den är tillräckligt flexibel för att kunna anpassas till svängningar i måltillströmningen. Utredningen anser det vara mest realistiskt att räkna med att det nuvarande antalet ledamöter vid AD behöver fördubblas för att på sikt svara mot den väntade måltillströmningen. En sådan utökning torde enligt utredningen inte nämnvärt komma att påverka AD:s nuvarande karaktär. Däremot bör en ytterligare utökning inte ske utan att starka skäl föreligger.

Utredningen framhåller att denna utökning syftar till att AD:s ledamöter i fortsättningen skall kunna arbeta samtidigt i skilda sammansättningar. Däremot bör domstolen enligt utredningens mening inte formellt indelas på särskilda avdelningar. En sådan indelning kan, vid sidan av det inslag av byråkrati som alltid ligger i en organisatorisk uppdelning, leda till att det inom domstolen uppkommer ledamotsgrupper som utbildar sinsemellan olika praxis eller på annat sätt kommer att stå mot varandra i den dömande verksamheten. En sådan utveckling är enligt utredningens mening inte önskvärd och bör förhindras. Domstolsarbetet bör självfallet i princip fördelas lika mellan ledamöterna. Av praktiska skäl kan det därför förekomma att målen fördelas på olika ordförandes rotlar och att ledamöterna inkallas till olika på förhand bestämda grupper av sessionsdagar etc. Detta bör dock ske på sådant sätt att största möjliga cirkulation mellan ledamöterna förekommer inom domstolen. Av bland annat detta skäl bör enligt utredningens åsikt någon form av tjänstgöringslista upprättas. En sådan synes också vara nödvändig för att ledamöterna på förhand skall kunna reservera tid för tjänstgöring i AD. Dessa och andra frågor av administrativ eller kameral natur bör lämpligen regleras i en instruktion eller arbetsordning för domstolen.

Därvid bör frågor av större vikt tas in i en instruktion som fastställs av Kungl. Maj:t efter samråd med arbetsmarknadens parter och berörda befattningshavare vid AD. Åtgärder av mer rutinmässig karaktär torde domstolen själv kunna bestämma om i en arbetsordning.

Utredningen påpekar att en fördubbling av antalet ledamöter vid AD givetvis ställer krav på ökade ekonomiska resurser för domstolen. Detta gäller inte bara beträffande lön eller arvoden till ledamöterna. Även i fråga om övriga befattningshavare vid domstolen – sekreterare och kanslipersonal – kan uppkomma behov av personalförstärkning och därmed också av ökade anslag för löner etc. Domstolens behov av fler lokaler torde även behöva utredas. Någon närmare undersökning rörande dessa frågor har inte gjorts inom ramen för utredningens arbete. Utredningen framhåller att en sådan undersökning dock bör ske innan den föreslagna reformen träder i kraft.

Utredningens förslag innebär att AD, såsom f. n., skall bestå av ämbetsmannaledamöter samt ledamöter som utsetts efter förslag av parterna på arbetsmarknaden, lika många från arbetsgivarsidan och från arbetstagarsidan. Liksom enligt gällande ordning skall vidare ersättare finnas för alla ledamöter utom ordförande. Även beträffande dessa ersättare föreslås en fördubbling. Utredningen framhåller dock att det i görligaste mån bör eftersträvas att AD i varje mål får en så ordinarie sammansättning som möjligt. När en ledamot är förhindrad att tjänstgöra, bör i första hand en annan ledamot tillkallas. Först när ingen ledamot kan tjänstgöra, bör en ersättare tillkallas. Finns inte heller någon ersättare tillgänglig, skall ordföranden enligt utredningens förslag kunna kalla annan lämplig person att tjänstgöra som tillfällig ersättare. Genom det ökade antalet ordinarie ledamöter och ersättare bör dock användningen av tillfälliga ersättare kunna begränsas.

I fråga om ämbetsmannaledamöterna föreslår utredningen att två heltidstjänster inrättas som ordförande. Av dessa bör en utses för sin tjänstetid att vara chef för domstolen i administrativt hänseende och leda överläggning i plenum. I övrigt är det enligt utredningen meningen att de dömande uppgifterna skall fördelas lika och fritt mellan de två ordförandena. I den dömande verksamheten skall de alltså i alla avseenden vara likställda. Förordnandena som ordförande bör liksom hittills vara tidsbegränsade. Bakgrunden härtill är att ordförandena i sin tjänstgöring i AD måste ha arbetsmarknadsorganisationernas förtroende. Förordnandetiden föreslås uppgå till tre år. Utredningen föreslår vidare att ordförande skall inneha annat ordinarie domarämbete. Den som tjänstgör som ordförande bör nämligen kunna återgå till annan dömande verksamhet efter förordnandetidens utgång. Härigenom kan ordförandena uppnå samma anställningstrygghet och självständiga ställning som en domare har i andra domstolar. Utredningen framhåller att ordförandena liksom hittills torde komma att hämtas i första hand bland personer med erfarenhet av tjänstgöring som ledamot i någon av de högsta dömande instanserna.

Även beträffande vice ordförande i AD föreslår utredningen, att antalet

tjänster utökas till två och att i varje fall den ena tjänsten ombildas till en heltidstjänst. Motivet för heltidstjänsten är den ådagalagda svårigheten att i mera nämnvärd mån avlasta ordföranden, om befattningen har karaktären av bisyssla. Även förordnandena som vice ordförande föreslås bli begränsade till tre år i sänder. Mot denna bakgrund är det enligt utredningens mening befogat att även beträffande en på heltid förordnad vice ordförande uppställa kravet att han bör inneha annat ordinarie domarämbete. I en framtid torde detta komma att gälla båda befattningarna som vice ordförande. Vice ordförande har i utredningens förslag tillagts kompetens att i alla avseenden träda i ordförandes ställe. Utredningen framhåller att man torde få räkna med att även vice ordförande kommer att självständigt handlägga vissa mål i AD. Enligt utredningen bör man dock inte genom en uttrycklig regel om att vice ordförande skall inneha annat ordinarie domarämbete utesluta exempelvis den som redan innehar uppdrag som vice ordförande eller ersättare för vice ordförande i domstolen. Utredningen föreslår därför endast att vice ordförande skall vara lagkunnig och erfaren i domarvärv samt att han bör inneha ordinarie domartjänst i annan domstol. Även de båda vice ordförandena skall i alla avseenden vara likställda beträffande tjänsteställning och kompetens.

Utredningen föreslår härjämte ytterligare två befattningar som ämbetsmannaledamot i AD. Även dessa befattningshavare bör enligt utredningen förordnas på tre år. Befattningshavarna skall i likhet med övriga ämbetsmannaledamöter utses bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivare- eller arbetstagarintressen. De skall vidare ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden.

För envar av de båda vice ordförandena och de båda övriga ämbetsmannaledamöterna föreslår utredningen att tre ersättare förordnas på tre år. Sammanlagt skall alltså tolv ersättare utses för ämbetsmannaledamöterna. För dem gäller samma behörighetsvillkor som för den ordinarie ledamoten. Även tillfällig ersättare bör kunna tillkallas för dessa ledamöter. Sådan tillfällig ersättare bör ha motsvarande kompetens som den ordinarie ledamoten. I ordförandes ställe bör dock enligt utredningens mening endast någon av de ordinarie vice ordförandena kunna inträda. Detsamma gäller behörigheten att vid förfall för den därtill utsedde ordföranden uppehålla chefsskapet i administrativt hänseende eller tjänstgöra som ordförande i plenum. Utredningen förutsätter att i första hand den andre ordföranden och i andra hand den till tjänstetiden äldste vice ordföranden i denna situation uppehåller befattningen som domstolens chef.

Beträffande arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna är det enligt utredningens mening uppenbart att dessa bör delta i den dömande verksamheten inte såsom företrädare för rena fackintressen utan för att bereda AD sakkunskap om avtalsförhållanden och synsätt på arbetsmarknaden i allmänhet. Sammansättningen i AD bör vidare i görligaste mån hållas konstant för att ledamöterna skall växa in i rollen som domare. Domstolen bör inte

ges karaktären av skiljenämnd med en intresserepresentation som skiftar från fall till fall. Det är viktigt att sörja för kontinuiteten inom domstolen. Med dessa utgångspunkter främjas också domstolens anseende för objektivitet. Det gäller att skapa en sådan sammansättning att domstolen genom sina ledamöter får en förankring hos organisationerna på arbetsmarknaden och därmed förtroende hos dem, vilkas tvister domstolen har att pröva. Härvidlag spelar givetvis organisationernas representativa bredd en avgörande roll. Det är hos de organisationer som även i övrigt påverkar rättsbildningen på arbetsmarknaden som man främst finner den representation på ett mera allmänt plan som nu berörts. Enligt utredningens mening kan mot denna bakgrund endast vissa större organisationer ges representation i AD. De faktorer som med hänsyn härtill är av betydelse för representationen i AD är enligt utredningen det antal arbetstagare som berörs av organisationernas verksamhet, antalet mål i AD som kommer från organisationernas förhandlingsområde samt vilka organisationer som i övrigt – främst vid kollektivavtalsförhandlingar etc. – styr rättsutvecklingen på arbetsmarknaden. Från dessa synpunkter framstår enligt utredningens uppfattning SAF, staten, Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet på arbetsgivarsidan samt LO, TCO och SACO på arbetstagarsidan som klart dominerande vid en jämförelse med andra organisationer på arbetsmarknaden. Endast de angivna organisationerna bör därför komma i fråga för representation i AD. Detta överensstämmer också i stort sett med vad som gäller f. n. Vissa justeringar bör dock enligt utredningens mening göras i de nuvarande reglerna, så att endast dessa organisationer ges den formella rätten att föreslå ledamöter eller ersättare i AD.

I fråga om fördelningen av de tillgängliga ledamots- och ersättarplatserna innebär de nuvarande sammansättningsreglerna, att högst sju ledamöter – tre ämbetsmannaledamöter, två arbetsgivarledamöter och två arbetstagarledamöter – tjänstgör på en gång samt att i vissa typer av mål, offentliga mål och tjänstemannamål, en särskild ledamot inträder i stället för en av de ordinarie ledamöterna på arbetsgivarsidan resp. arbetstagarsidan. De ordinarie ledamöterna utses efter förslag av SAF och LO, medan de offentliga arbetsgivarna och TCO endast företräds genom särskilda ledamöter. Detsamma gäller ersättarna för ledamöterna. För dem gäller dessutom den särskilda bestämmelsen att en av ersättarna för den särskilde tjänstemannaledamoten utses efter förslag av annan huvudorganisation för tjänstemän än TCO vilken inte är ansluten till LO. F. n. utses denne ersättare efter förslag av SACO.

Efter att ha berört, att TCO under utredningsarbetets gång framställt begäran hos chefen för dåvarande inrikesdepartementet om att beredas ordinarie representation i AD, har utredningen till en början diskuterat om detta önskemål kan tillgodoses inom ramen för ett bibehållet antal av sju ledamöter. Ett alternativ till den nuvarande ordningen skulle enligt utredningen vara en domstol där arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna generellt represen-

terade hela arbetsmarknaden och tjänstgjorde i alla typer av mål. Enligt detta alternativ skulle SAF, de offentliga arbetsgivarna, LO och TCO representeras i domstolen av en ledamot var. Detta alternativ har dock förkastats av utredningen. Ett annat alternativ, som tar hänsyn till vissa alltjämt rådande olikheter inom olika sektorer av arbetsmarknaden men dock utmönstrar skillnaden mellan ordinarie och särskilda ledamöter, skulle vara att resp. organisationer blev exklusivt representerade var och en på sitt område. I exempelvis mål på den offentliga sektorn skulle på arbetsgivarsidan tjänstgöra endast offentliga arbetsgivarrepresentanter, medan i tjänstemannamål, där inte LO var part, två TCO-representanter skulle delta på arbetstagarsidan. Inte heller detta alternativ har emellertid vunnit gehör inom utredningen. Även de berörda organisationerna har förklarat sig sakna intresse för en sådan lösning. Ett tredje alternativ avser att inom ramen för det ökade totala antalet ledamöter och ersättare i domstolen bättre än f. n. tillgodose representationen för TCO och de offentliga arbetsgivarna. Även detta alternativ bygger på att systemet med särskilda ledamöter skall slopas. Om det totala antalet arbetsgivarledamöter utökas till fyra, skulle enligt detta alternativ tre av dessa nomineras av SAF och en av de offentliga arbetsgivarna. På motsvarande sätt skulle tre av de ordinarie arbetstagarledamöterna utses efter förslag av LO och en efter förslag av TCO. TCO och de offentliga arbetsgivarna skulle samtidigt ges en förbättrad turordning bland ersättarna. Även detta alternativ har emellertid förkastats av utredningen.

Sedan samtliga nu angivna alternativ till den nuvarande ordningen således avvisats, har utredningen övergått till att undersöka vilken representation som kan vinnas inom ramen för en utvidgning av antalet tjänstgörande ledamöter till nio. Utredningen nämner att tanken på en sådan lösning först förts fram av TCO i deras förut nämnda hemställan om utvidgad representation i AD. En lämplig ordning skulle enligt TCO vara, att en ordinarie ledamot utsedd efter förslag av TCO inträder i alla mål tillsammans med de två ledamöter som utses efter förslag av LO. Den offentliga arbetsgivarsidans representation i AD skulle enligt TCO:s mening kunna utformas på motsvarande sätt som för TCO. Ett annat alternativ som förts fram inom utredningen går ut på att representationen på arbetsgivarsidan skulle alternera mellan två SAF-ledamöter och en företrädare för de offentliga arbetsgivarna i mål på den privata sektorn samt en SAF-ledamot och två företrädare för de offentliga arbetsgivarna i mål på den offentliga sektorn. Representationen på arbetstagarsidan skulle däremot enligt detta alternativ utformas i enlighet med TCO:s förslag, dvs. två företrädare för LO och en företrädare för TCO i alla mål.

Inom utredningen har delade meningar rått om hur representationen i AD skall anordnas. Ledamöterna Åman, von Feilitzen, Gustafsson och Hårdefelt har anslutit sig till det sist nämnda alternativet, medan ledamöterna Björkman, Lindström, Lundberg och Nilsson anser att den nuvarande ordningen bör behållas.

Ledamöterna Åman, von Feilitzen, Gustafsson och Hårdefelt anför till stöd för sitt ställningstagande bland annat följande: Sedan de nuvarande principerna om AD:s sammansättning första gången lades fast år 1928, har stora förändringar inträffat på arbetsmarknaden. Tjänstemannakåren har ökat såväl absolut sett som i relation till övriga arbetstagargrupper. Denna ökning torde komma att fortsätta. De till TCO anslutna förbunden har numera också kollektivavtal över hela tjänstemannaområdet, och fr. o. m. år 1974 har det avtalsbara området på den offentliga sektorn vidgats betydligt. Ämbetsansvarskommitténs och utredningens eget förslag rörande den processuella behandlingen av offentliga arbetstvister torde vidare leda till att ett nytt inte oväsentligt ämnesområde förs in under AD:s kompetens. Traditionellt betingade olikheter på arbetsmarknaden utmönstras också mer och mer. I viktiga avseenden – t. ex. i fråga om anställningstrygghet, arbetsmiljö, medinflytande – pågår via lagstiftning en rättsutveckling vars principer kommer att gälla lika för hela arbetsmarknaden. Mot denna bakgrund kan det inte anses befogat att beträffande AD:s sammansättning permanenta en ordning som ger uttryck åt delvis försvinnande skillnader mellan olika arbetstagargrupper och sektorer av arbetsmarknaden. TCO och de offentliga arbetsgivarna bör därför få lika kontinuerligt delta i den dömande verksamheten i AD som de deltar i rättsbildningen och utvecklingen i övrigt på arbetsmarknaden. Systemet med särskilda ledamöter som inträder endast i vissa mål bör alltså utmönstras. I stället bör AD, samtidigt som det totala antalet ledamöter och ersättare fördubblas, i fortsättningen sammanträda med nio ordinarie ledamöter, varav tre arbetsgivar- och tre arbetstagarledamöter. Av de sammanlagt sex ledamotsplatserna på arbetsgivarsidan bör SAF få föreslå fyra och de offentliga arbetsgivarna två. Den ene av de två sistnämnda ledamöterna bör företräda staten som arbetsgivare, medan den andre ledamoten utses efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet. Arbetsgivarledamöterna bör alternera i de olika målen så att två SAF-ledamöter och en företrädare för de offentliga arbetsgivarna deltar i mål på den privata sektorn, medan en SAF-ledamot och två företrädare för de offentliga arbetsgivarna tjänstgör i mål på den offentliga sektorn. På arbetstagarsidan bör LO få föreslå fyra ledamöter och TCO två ledamöter. Dessa ledamöter bör tjänstgöra i alla typer av mål. I varje mål bör alltså delta två LO-ledamöter och en TCO-ledamot. En utökning av antalet tjänstgörande ledamöter till nio enligt detta förslag kan inte medföra att AD blir ohanterlig. I varje fall får praktiska svårigheter, som för övrigt torde vara av övergångskaraktär, inte hindra en representation som är mer allsidig än den nuvarande och bättre än denna tillgodoser befogade krav på medverkan.

Ledamöterna Björkman, Lindström, Lundberg och Nilsson har till stöd för sin uppfattning att de nuvarande sammansättningsprinciperna bör behållas åberopat bland annat följande: En utvidgning av antalet tjänstgörande ledamöter till nio kan komma att tynga de administrativa rutinerna vid

domstolen och oförd elaktigt påverka målens handläggningstid. Det måste vara lättare att i de enskilda målen få till stånd en ordinarie sammansättning, att kalla till långvariga eller brådskande mål och att förkorta tiden för cirkulation av domsutkasten, om antalet ledamöter sätts till sju i stället för till nio. En sammansättning med nio ledamöter leder också till komplicerade och i vissa avseenden mindre tillfredsställande domförhetsregler. En sådan utvidgning skulle vidare medföra en inte önskvärd förskjutning i proportionen mellan företrädarna för parterna på arbetsmarknaden och ämbetsmannaledamöterna. De förra skulle nämligen bli dubbelt så många som de senare. En fördelning av ledamotsplatserna i överensstämmelse med övriga utredningsledamöters förslag skulle också leda till en överrepresentation i AD för de organisationer som f. n. företräds av särskilda ledamöter i domstolen. Även om det rent principiellt kan ifrågasättas om systemet med ordinarie resp. särskilda ledamöter bör bestå, kan förhållandena inte anses ha nämnvärt förändrats sedan statsmakterna senast – år 1965 – stadfäste den nuvarande ordningen. Inte heller i de övriga utredningsledamöternas förslag uppges tanken på specialrepresentation. Enligt detta förslag skall ju sammansättningarna på arbetsgivarsidan – men av någon anledning ej på arbetstagarsidan – växla beroende på målens karaktär. Målen på SAF–LO-området dominerar alltjämt. F. n. är det endast ett mål av fem som rör den offentliga sektorn och endast ett mål av fyra som utgör tjänstemannamål. Det finns inte heller några tecken på förskjutningar härvidlag. Även om förhållandena på arbetsmarknaden i fortsättningen kommer att kännetecknas av att lagstiftning av generell räckvidd införs, bygger denna lagstiftning som regel också på att parterna genom kollektivavtal skall kunna anpassa lagstiftningen till de särskilda förhållanden som råder. Även enligt arbetsrättskommitténs kommande förslag torde kollektivavtalsbildningen spela en avgörande roll. De nuvarande sammansättningsreglerna torde av de skäl som nu nämnts väl svara mot de förhållanden som råder på arbetsmarknaden. I varje fall finns det f. n. inte anledning att frångå den rådande ordningen.

Enligt utredningen bör liksom hittills tre ersättare finnas för varje arbetsgivar- och arbetstagarledamot. Beträffande förordnande av ersättarna anser utredningen att motsvarande principer skall gälla som för utseende av ledamöterna. Av ersättarna på tjänstemannasidan bör dock endast fyra utses efter förslag av TCO, medan de två övriga utses efter förslag av SACO. Utredningen är enig om att SACO inom ramen för ett fördubblat antal ersättare bör ges en förbättrad representation mot vad som f. n. gäller. Utredningen föreslår därför att en av de ersättare som utses efter förslag av SACO skall sättas först på listan bland ersättarna på tjänstemannasidan.

Arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna samt ersättarna för dem skall enligt utredningens förslag förordnas på tre år.

Utredningen berör också frågan om AD:s *domförhet*. Enligt nuvarande regler kan AD:s ordförande inte ensam avgöra mål som förekommer

vid domstolen. Även utredningen har den uppfattningen att de ledamöter som representerar parterna på arbetsmarknaden bör delta i alla avgöranden som domstolen fattar. Däremot bör de handläggningsåtgärder som måste vidtas i målen kunna ombesörjas av en ordförande ensam. Denne bör även, liksom hittills, leda muntlig förberedelse vid domstolen. I vissa fall bör de åtgärder som nu nämnts på ordförandens uppdrag kunna utföras också av annan lagfaren tjänsteman vid domstolen. En förutsättning bör dock vara att domstolen funnit denne lämplig härför.

Även om de ledamöter som företräder arbetsgivar- och arbetstagarsidan således bör delta i domstolens alla avgöranden är det enligt utredningens uppfattning inte nödvändigt att dessa avgöranden alltid fattas av domstolen i full sammansättning. Som tidigare berörts föreslår utredningen att vissa överklagade mål skall kunna avgöras på handlingarna av domstolen i en mindre sammansättning. Även i andra fall, när ett mål avgörs utan huvudförhandling eller när beslut skall fattas som inte angår själva saken utan exempelvis innebär prövning av ett interimistiskt yrkande, bör domstolen vara domför i denna mindre sammansättning. Därvid bör domstolen enligt utredningens mening bestå av tre ledamöter, nämligen ordförande samt en ledamot från vardera arbetsgivar- och arbetstagarsidan. En särskild fråga är hur representationen bland dessa senare ledamöter bör utformas i dessa fall. Härvid bör enligt utredningen utgångspunkten vara – och på denna punkt är utredningen enig – att vardera sidan representeras av den ledamot, vilken företräder det förhandlingsområde som tvisten rör. De offentliga arbetsgivarföreträdarna bör dock betraktas som en enhet.

När ett mål avgörs vid huvudförhandling, skall domstolen enligt utredningens förslag alltid uppträda i en större sammansättning. Som förut nämnts är utredningen inte enig om hur många ledamöter som domstolen därvid skall bestå av. Utredningens ena alternativ, enligt vilket högst sju ledamöter skall delta i domstolen, innebär att denna är domför med ordförande och fyra ledamöter. Enligt utredningens andra alternativ skall domstolen vid huvudförhandlingens början bestå av nio ledamöter men vara domför med minst fem, om ledamot sedan förhandlingen påbörjats skulle få laga förfall. Inträffar under pågående förhandling förfall för en ledamot på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan, skall enligt båda alternativen en ledamot från den motsatta sidan avträda.

Om det vid överläggning till dom eller beslut visar sig föreligga majoritet för en mening, som avviker från domstolens tidigare praxis, bör frågan enligt utredningens uppfattning kunna hänskjutas till avgörande av domstolen i plenum, varvid samtliga ledamöter skall närvara.

4.6 Rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen

Beträffande förfarandet vid AD innehåller LAD vissa bestämmelser som tillkom år 1947. De utgår från att RB:s regler om rättegången vid tingsrätt

i dispositiva tvistemål i princip skall tillämpas även på rättegången vid AD. Bestämmelserna innehåller dock vissa avvikelser från RB:s regler.

Om AD i enlighet med utredningens förslag i viss mån inlemmas i den allmänna domstolsorganisationen är det enligt utredningen självfallet angeläget att de bestämmelser om rättegången som gäller för de allmänna domstolarna i allt väsentligt tillämpas även av AD. Särskilt viktigt är detta i fråga om sådana bestämmelser som skall tillämpas av AD både som första domstol och som fullföljdsinstans. Grunden för förfarandet vid AD bör därför, liksom f. n., utgöras av RB:s bestämmelser om rättegången i dispositiva tvistemål. Utredningen betonar dock att det också är betydelsefullt att AD lämnas relativt stor frihet att anpassa rättegången efter målens beskaffenhet och de särskilda förhållanden under vilka domstolen arbetar. RB:s regler kan därför för AD:s del behöva modifieras i vissa hänseenden.

I fråga om rättegången i de mål som AD har att ta upp som första domstol bör enligt utredningen i princip tillämpas de bestämmelser som gäller om rättegången i tingsrätt. De avvikande föreskrifter härifrån som LAD innehåller synes i stort sett utgöra en lämplig avvägning mellan de i viss mån motstående intressen som nyss berörts. På några punkter där LAD innehåller avvikande föreskrifter kan det dock enligt utredningens mening ifrågasättas om tillräckliga skäl föreligger att för AD:s del frångå RB:s regler. Utredningen framhåller att det vidare blir nödvändigt att även reglera förfarandet vid AD som fullföljdinstans. Något hinder mot att därvid tillämpa de bestämmelser som gäller om rättegången i hovrätt synes inte föreligga annat än på någon enstaka punkt.

I fråga om den yttre ramen för förfarandet vid AD som första domstol gäller f. n. utan undantag de bestämmelser som RB innehåller om rättegången i tingsrätt. Av vad nyss återgetts framgår att denna ordning enligt utredningens uppfattning bör behållas i lagen om rättegången i arbetstvister. Beträffande den närmare regleringen av rättegången har utredningen dock i vissa hänseenden övervägt modifieringar av RB:s bestämmelser.

Liksom gäller enligt RB skall rättegången i AD inledas genom ansökan om stämning på motparten. Utredningen framhåller att stämningsansökningens uppgift är att utgöra underlag för den fortsatta rättegången. För att ansökningen skall kunna fylla denna funktion är det nödvändigt att den innehåller så fullständiga uppgifter om målet som möjligt. På grund härav bör enligt utredningens mening reglerna i 42 kap. 2 § RB om vad stämningsansökan skall innehålla i princip gälla också i rättegången vid AD. Utredningen anser det dock vara av värde att det även av lagen om rättegången i arbetstvister framgår vilka krav som vid AD ställs på en ansökan om stämning. I likhet med vad som gäller enligt 16 § LAD bör därför en särskild bestämmelse härom tas in i den nya lagen. Bestämmelsen bör innehålla, att käranden i ansökan skall uppge vad han yrkar, de omständigheter som han åberopar till stöd för yrkandet samt de skriftliga bevis som han

åberopar. Av ansökan skall vidare framgå de omständigheter som gör domstolen behörig. Käranden bör slutligen tillsammans med ansökningen ge in de skriftliga bevis som han innehar.

Om anledning inte förekommer att avvisa stämningsansökan, skall AD enligt utredningens förslag utfärda stämning på svaranden att svara på käromålet. Utfärdas stämning, skall förberedelse i målet äga rum. Detta överensstämmer med vad som gäller enligt RB. Beträffande formen för förberedelsen innehåller utredningsförslaget emellertid en avvikelse från 42 kap. 9 § RB. Enligt detta stadgande skall förberedelsen enligt huvudregeln vara muntlig. Möjlighet finns dock att förordna om skriftlig förberedelse. F. n. gäller enligt 18 § LAD den motsatta principen för AD:s del. Enligt utredningens mening torde det ofta vara lämpligt att förberedelsen vid AD inleds med att svaranden föreläggs att avge skriftligt svaromål. För att målen skall bli noggrant genomgångna före huvudförhandlingen torde det emellertid därutöver i regel vara erforderligt med ett muntligt inslag i förberedelsen. AD bör alltså vara obunden i valet mellan muntligt och skriftligt förfarande, så att förberedelsens form kan anpassas till vad det enskilda målet kräver. Denna obundenhet bör enligt utredningens mening understrykas genom en särskild föreskrift om att AD efter omständigheterna bestämmer i vilken mån förberedelsen skall vara muntlig eller skriftlig.

Enligt 42 kap 17 § RB bör rätten, om det bedöms lämpligt, söka förlika parterna under förberedelsen. Denna bestämmelser gäller f. n. även för AD:s del. Enligt utredningens mening föreligger emellertid i fråga om AD särskilda förhållanden, som gör det befogat att ifrågasätta om förfarandet vid AD bör inriktas på förlikning i högre grad än som förutsätts i RB. För att AD inte i full sammansättning skall behöva befatta sig med bagatellartade tvister eller tvister som annars saknar principiell betydelse är det nämligen väsentligt att alla möjligheter tas till vara att under förberedelsen åstadkomma förlikning i sådana mål. Utredningen erinrar emellertid om att enligt dess förslag talan i princip inte får prövas av AD förrän förhandlingar har ägt rum i målet. Dessa förhandlingar har till syfte att så långt möjligt undanröja de meningsskiljaktigheter som föreligger mellan parterna. Visserligen kan visst utrymme för förlikningsförsök från domstolens sida föreligga även sedan sådana förhandlingar har ägt rum. Enligt utredningen synes dock möjligheterna att få till stånd förlikning i målet tillfredsställande kunna tas till vara genom en förnuftig tillämpning av föreskriften i RB om rättens förlikningsaktivitet. Någon särskild föreskrift i detta hänseende har utredningen därför inte ansett vara påkallad.

Sedan förberedelsen avslutats, skall målet enligt utredningens förslag företas till avgörande så snart det kan ske. Bestämmelserna i 42 kap 16 och 17 §§ RB om att mål i vissa fall får avgöras under förberedelsen av den domare som leder denna bör enligt utredningens mening inte vinna tillämpning i förfarandet vid AD. Som tidigare berörts anser nämligen utredningen att ett mål vid AD inte bör kunna avgöras av en domare ensam. De avgö-

randen som vid allmän domstol kan komma i fråga under förberedelsen – frånsett tredskodom, som överhuvudtaget inte bör förekomma vid AD – behöver emellertid enligt utredningens mening inte fattas av AD vid huvudförhandling. I likhet med andra fall när AD avgör mål utan huvudförhandling bör det vara tillräckligt att avgörandet fattas av domstolen i en mindre sammansättning, alltså av ordförande och två ledamöter.

Frånsett de fall som nu berörts skall målen vid AD avgöras efter huvudförhandling. Något utrymme för en tillämpning av 42 kap 20 § RB om att huvudförhandling i vissa fall kan hållas i förenklad form av den domare som lett förberedelsen bör enligt utredningens mening inte finnas för AD:s del. Som nyss nämnts bör ett mål vid AD inte kunna avgöras av en domare ensam. Även på en annan punkt föreslår utredningen ett avsteg från de bestämmelser som enligt RB gäller för huvudförhandling i tingsrätt. Om en inledd huvudförhandling måste skjutas upp, får förhandlingen enligt 43 kap 11 § RB inte fortsättas där den avbröts, om uppskovet är längre än femton dagar. I så fall måste ny huvudförhandling hållas, varvid i regel hela processmaterialet skall redovisas på nytt. Utredningen framhåller att det för AD:s del föreligger svårigheter att vid uppskjuten huvudförhandling samla ledamöterna till fortsatt sammanträde inom femton dagar. Med hänsyn härtill anser utredningen att det är nödvändigt med en särskild bestämmelse om att AD får fortsätta en uppskjuten huvudförhandling även när uppskovet har varat längre tid.

I fråga om parts skyldighet att inställa sig till muntlig förberedelse gäller enligt 11 kap 5 § RB att part skall infinna sig personligen, om det kan antas att förberedelsen därigenom främjas. Denna bestämmelse utgör enligt utredningens mening en ändamålsenlig reglering även för rättegången vid AD. Däremot anser utredningen att ett undantag bör uppställas från bestämmelsen i 11 kap 5 § RB om att part vid huvudförhandling skall infinna sig personligen, om hans närvaro inte kan antas sakna betydelse för utredningen i målet. När det gäller huvudförhandling vid AD bör nämligen av processekonomiska skäl personlig inställelse inte krävas i andra fall än när detta behövs för utredningen i målet. Om personlig inställelse skall ske, bör AD enligt utredningens mening ha samma rätt som allmän domstol att genom föreläggande om vite framtvinga inställelse vid förhandling inför domstolen. Någon ovillkorlig skyldighet att förelägga vite för part som skall infinna sig personligen bör dock inte uppställas. När det gäller parts skyldighet att inkomma med skriftligt svaromål eller annan infordrad skrift saknas enligt utredningens mening anledning att behålla nuvarande bestämmelse i 18 § LAD, enligt vilken AD genom vite kan framtvinga denna skyldighet.

Om part uteblir från sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling, kan rätten enligt 44 kap 2 och 4 §§ meddela tredskodom mot den uteblivne parten, om den part som kommit tillstädes yrkar det. Enligt utredningens mening bör denna reglering inte gälla för AD:s del. Med hänsyn till att ett avgörande av AD kan få betydelse långt utöver det enskilda fallet

är det nämligen inte tillfredsställande, om AD vid ena partens utevaro skulle vara tvungen att meddela en tredskodom och därigenom bli förhindrad att pröva målet i sak. Liksom gäller f. n. enligt 19 § LAD bör AD vid parts utevaro från sammanträde för muntlig förberedelse i stället vidta åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antas vara till gagn för målets utredning, och i annat fall sätta ut målet till huvudförhandling. Uteblir part från sammanträde för huvudförhandling, skall AD enligt utredningens förslag ändå hålla förhandlingen och avgöra målet, om den part som kommit tillstädes yrkar det. Uteblir båda parterna från sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling eller framställs vid huvudförhandling inte yrkande om dom i motpartens utevaro, skall målet enligt utredningens förslag avskrivas.

Som tidigare nämnts anser utredningen att de bestämmelser som gäller om rättegången i hovrätt i princip bör tillämpas på förfarandet vid AD som fullföljdsinstans. Vissa enstaka avvikelser från dessa bestämmelser föreslås dock.

I avsnitt 4.2 har berörts att AD enligt utredningens mening bör ges vidsträckta möjligheter att avgöra ett överklagat mål utan huvudförhandling. För hovrätt gäller att mål som fullföljts genom vad i princip skall avgöras efter huvudförhandling. I vissa särskilt angivna fall får huvudförhandling dock underlåtas även i sådana mål (se 50 kap 21 § RB). Utredningen anser att huvudregeln för AD:s del emellertid bör vara den motsatta mot vad som gäller för hovrätt. Handläggningen bör alltså i princip vara skriftlig, och målet bör därvid kunna avgöras av domstolen i en mindre sammansättning. Huvudförhandling bör hållas endast om särskilda skäl föreligger, t. ex. om muntlig bevisning kommer i fråga eller om målet har ett principiellt intresse från arbetsrättslig synpunkt. Om någon ledamot vid den skriftliga handläggningen anser att sådana särskilda skäl som nu nämnts föreligger, bör målet dock enligt utredningens mening inte kunna avgöras annat än efter huvudförhandling, dvs. i den större sammansättningen av AD.

I fråga om möjligheterna att fortsätta en uppskjuten huvudförhandling gäller för hovrätt – liksom för tingsrätt – att detta inte får ske sedan längre tid förflutit än femton dagar (50 kap 15 § RB). Utredningen framhåller att vad som förut anförts om att AD som första domstol måste kunna hålla fortsatt huvudförhandling, även när uppskovet har varat längre tid än femton dagar, har giltighet också när AD är fullföljdsinstans. Ett undantag från reglerna i RB om fortsatt huvudförhandling bör därför enligt utredningen uppställas även i detta fall.

Liksom gäller i tingsrätt är part i hovrätten skyldig att inställa sig personligen till huvudförhandling, om hans närvaro inte kan antas sakna betydelse för utredningen (11 kap 5 § RB). Som förut berörts förordar utredningen att part, när AD är första domstol, inte skall behöva inställa sig personligen till huvudförhandling annat än om hans närvaro behövs för utredningen. I konsekvens härmed bör motsvarande gälla även vid huvud-

förhandling inför AD som fullföljdsinstans.

Även beträffande frågor som är gemensamma för förfarandet vid AD både som första domstol och som fullföljdsinstans föreslår utredningen vissa avvikelser från de ordinära rättegångsbestämmelserna enligt RB.

I fråga om möjligheten att självmant infordra bevisning gäller f. n. en skillnad mellan AD och de allmänna domstolarna. Enligt 21 § LAD har AD nämligen rätt att självmant meddela föreläggande om företeende av skriftligt bevis, en rätt som de allmänna domstolarna saknar. Vidare kan AD i motsats till allmän domstol självmant inkalla vittne som inte förut har hörts på parts begäran, om detta är påkallat med hänsyn till avgörandets betydelse utöver målet. Utredningen anser emellertid det från principiella synpunkter möta betänkligheter mot att tillerkänna AD större möjligheter att självmant infordra bevisning än som är medgivet enligt RB. Något egentligt behov härav synes enligt utredningen knappast heller föreligga. Det torde nämligen i de flesta fall vara möjligt för domstolen att inom ramen för den processledning som skall iakttas enligt RB animera parterna att åberopa den bevisning som kan fordras för ett riktigt bedömande av målet. I praktiken torde AD också ha förfarit på detta sätt, när fråga uppkommit att infordra bevisning som parterna inte av sig själva tänkt på att åberopa. I ett hänseende anser utredningen det dock vara motiverat med ett avsteg från principen om parternas frihet att disponera över processmaterialet. Liksom hittills bör AD nämligen ha möjlighet att självmant bereda parter som slutit ett kollektivavtal tillfälle att yttra sig så snart ett mål gäller innebörden av ett annat avtal som hämtat sitt innehåll från kollektivavtalsparternas avtal. Härigenom kan målet tillföras de synpunkter på tolkningsfrågan som dessa kan ha att anlägga. Ett uttryckligt stadgande härom bör enligt utredningens mening tas in i lagen om rättegången i arbetstvister.

Även beträffande frågan vilket material som får läggas till grund för dom i målet gäller f. n. skilda regler för AD och de allmänna domstolarna. Utöver vad som förekommit vid huvudförhandlingen får AD nämligen till grund för domen lägga också andra omständigheter som har förebragts i målet (26 § LAD). Enligt utredningens mening bör detta undantag från de allmänna rättegångsreglerna i princip behållas även i lagen om rättegången i arbetstvister. Bland annat bör AD som förut nämnts avgöra ett mål i sak även när ena parten har uteblivit från huvudförhandlingen. Uppenbarligen förutsätter denna ordning att AD vid målets avgörande kan ta hänsyn till vad handlingarna i målet innehåller. Denna möjlighet bör enligt utredningen stå domstolen till buds även i det fallet att det vid överläggning till dom framkommer att visst material, som lagts fram vid förberedelsen, av förbiseende inte redovisats vid huvudförhandlingen eller att vissa kompletterande uppgifter behövs för domsskrivningen. Givetvis bör dock motparten i ett sådant fall beredas tillfälle att yttra sig över detta material. Detta synes emellertid inte alltid behöva ske vid en fortsatt muntlig förhandling. I vissa

fall torde det vara tillräckligt att motpartens yttrande görs skriftligen. Av de skäl som nu angetts anser utredningen att AD bör kunna ta hänsyn även till vad handlingarna i målet innehåller. Domstolen bör emellertid inte ha möjlighet att efter fritt skön avgöra i vilken utsträckning detta material skall läggas till grund för domen. Bestämmelsen bör därför ha den innebörden att domen alltid skall grundas på vad som förekommit vid huvudförhandlingen och vad handlingarna innehåller.

När det gäller omröstning till dom eller slutligt beslut gäller enligt 25 § LAD två undantag för AD:s del från bestämmelserna i 16 kap RB. För det första är AD inte bunden av RB:s reglering av ordningen för omröstning, utan domstolen får själv bestämma i vilken ordning omröstning skall äga rum. Med hänsyn till de särskilda arbetsförhållanden som råder inom AD har det nämligen inte ansetts lämpligt med stela bestämmelser om den ordning i vilken AD:s ledamöter skall yttra sig vid omröstning. Detta skäl har enligt utredningen alltjämt giltighet. Den nämnda undantagsbestämmelsen bör därför behållas i lagen om rättegången i arbetstvister. Det andra undantaget från RB:s omröstningsregler innebär att särskild omröstning inte skall ske i AD beträffande olika omständigheter som var för sig är av omedelbar betydelse för utgången i målet (s. k. omedelbart relevanta omständigheter). Enligt utredningens mening bör detta undantag i princip gälla för AD:s del även i fortsättningen. Sedan möjligheten enligt 17 kap 5 § RB att meddela mellandom utvidgats år 1971, kan det emellertid i vissa fall vara lämpligt att särskild omröstning kan ske även vid AD beträffande s. k. omedelbart relevanta omständigheter. Enligt nämnda bestämmelse kan på begäran av part mellandom meddelas beträffande varje omständighet som är av omedelbar betydelse för utgången i ett mål, om det med hänsyn till utredningen är lämpligt att sådan mellandom meddelas. En förutsättning för att en fråga på detta sätt skall kunna brytas ut och göras till föremål för mellandom är emellertid självfallet att omröstningsreglerna gör det möjligt att rösta särskilt om den frågan (prop. 1971:45 s. 104). Bestämmelsen om mellandom gäller visserligen formellt även för AD:s del, men på grund av omröstningsreglerna i LAD kan domstolen i realiteten inte tillämpa bestämmelsen. Enligt utredningen synes det emellertid från processekonomisk synpunkt lämpligt att även AD har möjlighet att meddela mellandom enligt detta stadgande. På grund härav bör AD – på samma sätt som de allmänna domstolarna – kunna uppställa omedelbart relevanta omständigheter till särskild omröstning, om det är påkallat på grund av yrkande om mellandom. Däremot föreslår utredningen att bestämmelsen i RB om särskild omröstning beträffande rättegångskostnad inte skall gälla för AD:s del.

Den tid inom vilken dom eller slutligt beslut skall meddelas har för AD:s del f. n. inte fixerats i vidare mån än att detta skall ske så snart som möjligt efter huvudförhandlingens avslutande (26 § LAD). Den i 17 kap. 9 § RB uppställda tvåveckorsregeln gäller alltså inte för AD. Med hänsyn till AD:s arbetsformer är det enligt utredningen också uppenbart att denna regel inte

kan tillämpas för AD:s del. AD bör alltså inte heller i fortsättningen bindas av några snäva tidsmarginaler i detta hänseende. Enligt utredningen bör för AD:s del inte heller gälla det i 17 kap 9 § RB uppställda kravet att parterna vid huvudförhandling skall underrättas om tiden och sättet för domens meddelande. Däremot bör AD vara skyldig att utsända en avskrift av domen till parterna samma dag som domen meddelas.

I 6 kap. RB finns utförliga bestämmelser om vad protokoll skall innehålla. Dessa gäller f. n. även för AD:s del utom på en punkt. Till skillnad från vad som gäller för tingsrätt och hovrätt behöver nämligen utsaga av vittne eller sakkunnig eller av part under sanningsförsäkran inte antecknas i protokoll vid huvudförhandling inför AD (24 § LAD). Bakgrunden till bestämmelsen är givetvis att AD:s domar eller beslut inte får överklagas och att något behov av att bevara detta bevismaterial därför i regel inte föreligger. Enligt utredningen gör sig denna synpunkt gällande även efter en reform av rättegången i arbetstvister enligt de riktlinjer som föreslås av utredningen. Bestämmelsen bör därför behållas i lagen om rättegången i arbetstvister.

Beträffande fördelningen av rättegångskostnaderna mellan parterna bör enligt utredningens mening även för rättegången i AD gälla den huvudregel som föreskrivits i 18 kap. 1 § RB, nämligen att den förlorande parten skall ersätta motparten hans kostnad om inte annat är föreskrivet. Utredningen framhåller att denna regel emellertid ibland kan leda till ett resultat som framstår som alltför hårt mot den förlorande parten. För parterna föreligger ofta ett gemensamt intresse att få ett auktoritativt besked av AD, oavsett hur utgången kan komma att bli. Målen har vidare många gånger ett stort intresse utöver det enskilda fallet. Det sagda gäller framför allt i fråga om kollektivavtalsmålen. Dessa synpunkter gör sig emellertid gällande även i de andra mål som AD kan komma att pröva vare sig som första domstol eller som fullföljdsinstans. Också i dessa fall kan omständigheterna ha varit sådana att den förlorande partens talan inte har tett sig obefogad. Avgörandet kan vidare ibland ha stor betydelse utöver målet. AD bör alltså i alla mål ha möjlighet att förordna att parterna skall svara för sina egna kostnader (s. k. kvittning) i de fall när den förlorande parten hade skälig anledning att få tvisten prövad. Utredningen framhåller att AD i princip bör ha möjlighet att förordna om kvittning oavsett vilken part som förlorat målet. Enligt 41 § tredje stycket lagen om anställningsskydd gäller dock en särskild regel i detta hänseende. Denna bestämmelse innebär att kvittning av rättegångskostnaderna kan ske, om arbetstagaren förlorar mål om tillämpning av lagen men hade skälig anledning att få tvisten prövad. Motsvarande regel gäller däremot inte om arbetsgivaren förlorar målet. I utredningens nyligen framlagda förslag till följdändringar i allmän arbetsrättslig lagstiftning (SOU 1973:56) har en hänvisning till bestämmelsen intagits i de särskilda lagar som innehåller förbud mot uppsägning och avskedande i vissa fall. Denna bestämmelse bör enligt utredningens mening inte rubbas av den motsvarande bestämmelse som enligt vad nyss förordats bör tas in i lagen om rättegången

i arbetstvister. I sistnämnda bestämmelse bör därför ett undantag göras för de avvikande bestämmelser som gäller enligt lagen om anställningsskydd m. m.

Även beträffande fördelningen av rättegångskostnad mellan flera medparter innehåller utredningens förslag en avvikelse från vad som gäller enligt RB. När rättegångskostnad skall ersättas av flera medparter svarar de enligt 18 kap. 9 § RB solidariskt för denna kostnad. Enligt 18 kap. 11 § RB kan rätten dock, på yrkande av någon av dem, med hänsyn till omständigheterna pröva hur kostnaden skall fördelas mellan dem eller om någon av dem skall vidkännas hela kostnaden. Till skillnad från dessa bestämmelser gäller enligt 28 § andra stycket LAD att rättegångskostnad som flera medparter är skyldiga att ersätta alltid skall fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till deras förhållande till saken och rättegången. Solidarisk betalningsskyldighet skall alltså inte åläggas dem. Denna bestämmelse hänger samman med föreskriften i 9 § kollektivavtalslagen om att skyldighet för flera att utge skadestånd skall fördelas mellan dem efter den större eller mindre skuld som ligger envar till last. Denna föreskrift skulle bli i viss mån illusorisk, om de förlorande parterna i ett kollektivavtalsmål kunde åläggas solidarisk ersättningsskyldighet för motpartens rättegångskostnader. Även i andra mål som AD har att ta upp som första domstol bör denna princip om rättegångskostnadernas fördelning gälla, såvitt angår förhållandet mellan en organisation och dess medlemmar. Enligt utredningen finns däremot inte någon anledning att göra den nämnda bestämmelsen tillämplig även i de mål som fullföljs till AD från en tingsrätt. Bestämmelsen bör alltså gälla endast när AD är första instans.

Slutligen föreslår utredningen ett undantag från RB:s bestämmelser om vad som utgör ersättningsgill rättegångskostnad. Enligt 18 kap. 8 § RB skall ersättning för rättegångskostnad fullt motsvara bland annat kostnaden för rättegångens förberedande. Som åtgärd för rättegångens förberedande skall därvid anses förhandling för biläggande av tvistefråga som har omedelbar betydelse för partens talan. Denna bestämmelse är tillämplig även i rättegången vid AD. Enligt utredningen kan lämpligheten härav emellertid ifrågasättas. Enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt kan förhandling om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare påkallas av å ena sidan arbetsgivaren eller förening av arbetsgivare vari denne är medlem samt å andra sidan förening av arbetstagare, vari de ifrågavarande arbetstagarna är medlemmar. Mot bakgrund av denna reglering har på arbetsmarknaden utbildats ett reguljärt förhandlingssystem för biläggande av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta förhandlingssystem ingår som ett led i organisationernas normala verksamhet. Enligt utredningen skulle det te sig främmande om kostnaden för denna förhandlingsverksamhet kunde tas ut i rättegång. Ett undantag från skyldigheten att ersätta motpartens kostnader för rättegångens förberedande bör därför gälla beträffande förhandlingar som grundas på lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller på kollektivavtal.

4.7 Rättegången i tingsrätt

Som förut berörts förordar utredningen att de arbetstvister, som inte skall tas upp omedelbart av AD, prövas av tingsrätt i samma sammansättning som andra dispositiva tvistemål, dvs. av tre yrkesdomare. Enligt utredningens mening bör även i övrigt beträffande rättegången i tingsrätt i allt väsentligt gälla samma processuella regler vid handläggningen av en arbetstvist som de vilka skall iakttas i andra dispositiva tvistemål – dock med undantag för att tvisten skall överklagas till AD och inte till hovrätt. På några enstaka punkter finns det emellertid enligt utredningen anledning att överväga avvikelser från de regler om rättegången som gäller i allmänhet.

För de arbetstvister som handläggs vid tingsrätt föreslår utredningen en särskild forumregel, som kompletterar bestämmelserna i 10 kap. RB om laga domstol. En tillämpning av sistnämnda bestämmelser kan enligt utredningen ibland leda till att en arbetstagare som vill föra talan mot sin arbetsgivare i en arbetstvist måste väcka denna talan vid en tingsrätt som ligger långt från hans eget hemvist. En sådan situation kan uppstå framför allt när arbetstagaren är anställd vid ett bolag som har sitt säte på annan plats än den där arbetet utförs eller när staten eller t. ex. landsting är arbetsgivare. Med hänsyn till att resekostnaden i dessa fall kan bli betydande för arbetstagaren förordar utredningen att i lagen om rättegången i arbetstvister tas in en särskild forumregel som innebär att arbetsgivaren får instämmas där arbetstagaren har sitt hemvist. Utredningen påpekar att en sådan regel visserligen kan komma att innebära vissa olägenheter för arbetsgivaren. Enligt utredningen torde denne dock i allmänhet ha större möjligheter än arbetstagaren att bära de särskilda kostnader för inställelsen vid rätten som den föreslagna regeln kan leda till.

Ett ytterligare avsteg från de allmänna rättegångsreglerna som utredningen har funnit påkallat berör den s. k. dispositionsprincipen. Enligt denna princip skall parterna fritt få bestämma vilket processmaterial som skall föras in i målet. Som förut återgetts har utredningen för AD:s del funnit skäl tala för att i lagen om rättegången i arbetstvister ta in en bestämmelse om att de parter som slutit ett kollektivavtal skall beredas tillfälle att yttra sig så snart en part i ett mål påstår att detta kollektivavtal har betydelse för prövning av tvisten i målet. Detta skall ske, oavsett om parterna i målet begär det eller ej. De skäl som motiverar denna avvikelse från dispositionsprincipen gör sig gällande även i en arbetstvist i tingsrätt som gäller innebörden av ett kollektivavtal, vilket utan att vara bindande mellan parterna i tvisten likväl är av betydelse för prövning av denna tvist. Den förordade bestämmelsen bör därför gälla även för rättegången i tingsrätt.

Beträffande rättegångskostnaderna i en arbetstvist har utredningen som tidigare berörts förordat att AD skall kunna förordna att vardera parten skall bära sin kostnad även i sådana fall när detta inte är medgivet enligt RB. Utredningen har därvid förklarat att de synpunkter som åberopats till stöd

härför gör sig gällande även beträffande mål som AD kan komma att pröva som fullföljdsinstans. Uppenbarligen gäller detsamma när ett sådant mål i första instans handläggs i tingsrätt. Den förordade bestämmelsen bör därför gälla även för tingsrätternas del. Också det tidigare förordade undantaget från reglerna i RB om skyldigheten att ersätta motpartens kostnader för rättegångens förberedande – nämligen beträffande sådana kostnader vilka hänför sig till förhandling som grundas på bl. a. lagen om förenings- och förhandlingsrätt – bör äga tillämpning på rättegången i tingsrätt.

Utredningen drar slutligen upp frågan, om ett särskilt förlikningsförfarande bör införas vid tingsrätt i de arbetstvister som handläggs där. Förebilder till ett sådant förfarande finns bl. a. i västtysk och fransk rätt. Enligt utredningens mening bör emellertid ett sådant avsteg från de eljest gällande reglerna om rättegången i tingsrätt övervägas i ett vidare sammanhang, t. ex. i samband med den allmänna översyn av tvistemålsprocessen som aviserats i prop. 1973:87 med förslag till lag om rättegången i tvistemål om mindre värden (s. 135).

4.8 Arbetstvister på den offentliga sektorn

Utredningen framhåller till en början att behovet av enhetliga prövningsregler gör sig gällande med särskild styrka på den offentliga sektorn. Lagen om rättegången i arbetstvister bör därför i princip vara tillämplig även på tvister i offentliga anställningsförhållanden. Den nuvarande besvärsrätten i sådana tvister bör i motsvarande mån inskränkas, så att någon dualism inte uppstår i prövningsförfarandet. Denna princip kan dock enligt utredningens mening inte genomföras undantagslöst. I vissa fall är det nämligen lämpligare att tvisterna alltjämt avgörs besvärsvägen och inte i den ordning som förutsätts i lagen om rättegången i arbetstvister. Utredningen framhåller att uppdelningen av ett avtalsbart resp. icke avtalsbart område på den offentliga sektorn bör kunna tjäna som utgångspunkt för gränsdragningen mellan tvistemål och besvärsmål.

I fråga om tvister rörande avtalsförbjudna frågor föreslår utredningen att den nuvarande besvärsrätten i princip skall bestå. Lagen om rättegången i arbetstvister bör i motsvarande mån inte bli tillämplig. Detta skall dock gälla endast om annat inte är särskilt föreskrivet. Rättsfrågor av allmän arbetsrättslig natur – t. ex. angående uppsägning, stridsåtgärder el. dyl. – bör enligt utredningens mening behandlas lika för hela arbetsmarknaden enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Utredningen föreslår därför antingen generella bestämmelser härom i lagar, såsom lagen om förenings- och förhandlingsrätt och lagen om anställningsskydd, eller särskilda regler i de offentliga tjänstemannaförfattningarna i detta hänseende. De gällande föreskrifterna i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen om behörighet för AD att handlägga mål rörande stridsåtgärder på det offentliga tjänstemannaområdet bör också behållas. Utredningen förutsätter att behovet av liknande ändringar beträffande exempelvis avskedande och disciplinära

åtgärder uppmärksammas vid den pågående bearbetningen av ämbetsansvarskommitténs förslag.

Beträffande frågor som tillhör det avtalsbara området föreslås den motsatta regeln gälla. Tvister rörande sådana frågor skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, om inte annat är särskilt föreskrivet. Detta gäller vare sig tvisten gäller kollektivavtalsreglerade frågor eller ej och oavsett om arbetstagaren är organiserad eller oorganiserad. Från denna regel uppställer utredningen dock två undantag. Det ena undantaget avser tvister om frågor som trots att de är avtalsbara ändå regleras i annan författning än lag. Undantaget tar sikte på rättsområden där speciella författningsbestämmelser gällt under lång tid – t. ex. beträffande traktamente, pensioner etc. – och en fast praxis utbildat sig vid de besvärsmyndigheter som har att pröva tvister på dessa ibland invecklade områden. I dessa fall är det enligt utredningens mening lämpligast att dessa frågor alltjämt prövas av dessa besvärsmyndigheter. Det andra undantaget gäller tvister om frågor som enligt avtal skall avgöras av arbetsgivaren. Med detta undantag avser utredningen sådana fall där arbetsgivarens beslutanderätt inrymmer en skälighetsprövning. Tvister om sådana skälighetsfrågor bör enligt utredningen liksom hittills inte behandlas i civilprocessuell utan i administrativ ordning.

Även om den föreslagna ordningen i betydande mån leder till en enhetligare behandling av arbetstvisterna på den offentliga sektorn, kan det enligt utredningen inträffa att en rättsfråga som skall avgöras besvärsvägen även kommer upp till behandling i annan ordning. Utredningen föreslår nämligen inte någon begränsning av rätten att vid allmän domstol föra talan mot staten eller annat offentligt rättssubjekt i en fråga som tidigare behandlats besvärsvägen. Sådant mål är emellertid inte att anse som en arbetstvist, och den skall således inte handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Utredningen framhåller också att det föreslagna regelsystemet lika litet som f. n. utesluter att ett och samma fall kan komma under prövning av både besvärsmyndighet och domstol med hänsyn till att alternativa grunder anförs.

4.9 Skiljeförfarande i uppsägningstvister

Enligt direktiven skall utredningen pröva om ett skiljeförfarande, liknande det som f. n. tillämpas enligt vissa huvudavtal på arbetsmarknaden, bör användas i stället för domstolsprövning av uppsägningstvister i ett system där uppsägningsskyddet är reglerat i lag. När det gäller att ta ställning till den genom direktiven resta frågan bör man enligt utredningens mening skilja mellan de fall, när en uppsägningstvist – om den skulle handläggas i rättegång – enligt de förut förordade forumreglerna skall avgöras av AD som första domstol, och de fall när tvisten först skall behandlas av en tingsrätt innan den efter överklagande kan komma under AD:s prövning.

Beträffande de sistnämnda uppsägningstvisterna – där parterna i regel inte

har hjälp av någon organisation vid utförande av sin talan – synes ett skiljeförfarande kunna erbjuda vissa fördelar framför domstolsförfarandet. Domstolsförfarandet är offentligt, och ett avgörande i flera instanser kan medföra ökade kostnader och tidsutdräkt. Den omständigheten att parterna saknar inflytande på domstolens sammansättning kan också upplevas som en brist. Ett skiljeförfarande är inte behäftat med dessa olägenheter men kan av andra skäl ibland framstå som ett mindre godtagbart alternativ. Framför allt gäller detta på grund av de kostnadsrisker som är förenade med skiljeförfarandet. Detta kan nämligen komma att bli dyrbart med hänsyn till att parterna utöver sedvanliga rättegångskostnader har att svara även för skiljemännens arvoden. Möjlighet att få rättshjälp för dessa kostnader finns inte. För de tvister som det nu är fråga om föreligger därför enligt utredningen ett behov av ett av staten tillhandahållet processuellt alternativ till skiljeförfarandet, vilket kan ta till vara fördelarna med detta förfarande men samtidigt undanröja dess nackdelar. Olika lösningar kan därvid tänkas. En enligt utredningens mening godtagbar lösning utgör det förslag till särskilda till den allmänna domstolsorganisationen anknutna skiljedomstolar, som förts fram av domstolskommittén (SOU 1972:22). Enligt detta förslag skall som skiljedomstol tjänstgöra tingsrätt i särskild sammansättning. Skiljedomstolens avgöranden får inte överklagas. Handläggningen vid sådan domstol omgärdas med sekretess. Parterna får utse var sin skiljeman i skiljedomstolen och kostnaderna för dessa skall stanna på statsverket. Genomförs detta förslag, synes de nya skiljedomstolarna kunna tillgodose det behov av ett alternativ till såväl domstolsförfarande som skiljeförfarande enligt lagen om skiljemän, vilket enligt vad nyss sagts kan föreligga för de uppsägningstvister som annars skulle avgöras av tingsrätt i första instans.

När det gäller de uppsägningstvister som täcks av AD:s behörighet ligger saken enligt utredningen annorlunda till. I dessa fall torde talan i regel föras av någon organisation. Med hänsyn härtill har kostnadsaspekterna inte samma betydelse som när talan förs av enskilda parter. Ett av parterna själva arrangerat skiljeförfarande ter sig därför inte från ekonomisk synpunkt lika ofördelaktigt som det eljest kan göra. Vidare är AD både första och sista instans, varför behovet av ett skiljeförfarande i stället för domstolsprövning inte från denna synpunkt är lika framträdande som i andra fall. Något intresse för ett av staten tillhandahållet organ, som skulle vid sidan av AD och de skiljenämnder som finns inrättade på arbetsmarknaden slita de uppsägningstvister som det nu gäller, har inte heller framkommit vid de överläggningar som utredningen haft med företrädare för olika arbetsmarknadsorganisationer. För dessa organisationer synes valet i stället stå mellan att antingen låta de nuvarande skiljenämnderna avgöra även tvister om uppsägning som grundas på lagen om anställningsskydd eller att vända sig till AD med dessa tvister. Utredningen har visserligen diskuterat att med domstolskommitténs förslag som förebild tillägga AD uppgiften att fungera som ett slags skiljedomstol för de uppsägningstvister, som eljest skulle avgöras

av AD i vanlig sammansättning. Av de skäl som nyss angetts har utredningen emellertid förkastat tanken att lägga fram något sådant förslag.

4.10 Ikraftträdande m. m.

Lagen om rättegången i arbetstvister föreslås träda i kraft den 1 juli 1974. Utredningen framhåller att denna tidpunkt valts av den anledningen att lagen om anställningsskydd då träder i kraft. Intresset av en enhetlig rättstillämpning gör sig ju särskilt starkt gällande beträffande tvister om tillämpningen av denna lag. I och med att lagen om rättegången i arbetstvister träder i kraft skall LAD upphöra att gälla.

Enligt utredningens förslag till övergångsbestämmelser skall senast meddelade förordnanden för ledamöter och ersättare i AD upphöra att gälla vid utgången av juni 1974. Nya förordnanden skall meddelas fr. o. m. den 1 juli 1974. Därvid får – med avvikelse från huvudregeln om förordnande för tre år – förordnandetiden första gången sättas till två år för högst hälften av ledamöterna och ersättarna. Enligt utredningen kan det nämligen med hänsyn till domstolens kontinuitet vara olämpligt att alla förordnandena behöver omprövas samtidigt.

Vidare föreslår utredningen den övergångsbestämmelsen, att äldre bestämmelser alltjämt skall tillämpas i mål som inkommit till tingsrätt eller AD före den nya lagens ikraftträdande. Om inte huvudförhandling i målet då har påbörjats, skall de nya bestämmelserna om AD:s sammansättning dock vinna tillämpning även i sådant mål.

Slutligen föreslås en övergångsbestämmelse angående talan mot offentlig arbetsgivares beslut. Har sådant beslut meddelats före den nya lagens ikraftträdande, skall alltjämt äldre bestämmelser tillämpas om arbetstagaren enligt dessa bestämmelser har rätt att anföra besvär över beslutet.

Även den av utredningen föreslagna lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk som uppkommit i anställningsförhållanden, som ersätter 1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m., föreslås träda i kraft den 1 juli 1974. Beträffande mål om lagsökning eller betalningsföreläggande som inkommit till tingsrätt före ikraftträdandet skall dock äldre bestämmelser alltjämt tillämpas.

Som berörts i avsnitt 4.4 föreslår utredningen vidare vissa ändringar i de forumregler som f. n. återfinns i vissa arbetsrättsliga lagar. Detta gäller lagen om förenings- och förhandlingsrätt, semesterlagen, lagen om arbetsgivares kvittningsrätt, lagen om anställningsskydd och de andra lagar som reglerar uppsägning eller avskedande i vissa fall samt den offentliga tjänstemannalagstiftningen. I sistnämnda lagstiftning liksom i kollektivavtalslagen skall enligt utredningens förslag även vissa nya forumregler föras in. Utredningen föreslår också vissa ändringar i lagen om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt, lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden, rättshjälpslagen och lagen om verkställighet av bötesstraff.

5 Departementschefen

5.1 Allmänna utgångspunkter

Under 1970-talet har ett flertal betydelsefulla reformer genomförts på arbetslivets område. I åtskilliga hänseenden griper dessa reformer in i det rättsliga förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lagfästandet av ett allmänt anställningsskydd utgör ett exempel härpå. Vidare kan erinras om att utrymmet för kollektivavtalsreglering på den offentliga sektorn har vidgats avsevärt fr. o. m. den 1 januari 1974. Ytterligare reformer av detta slag är att vänta inom den närmaste tiden. Det finns anledning räkna med att det nuvarande ämbetsansvaret för arbetstagare i offentlig tjänst inom kort avskaffas i väsentliga avseenden och ersätts av ett privaträttsligt ansvar av i huvudsak samma natur som det vilket tillämpas på den privata arbetsmarknaden. Mot slutet av år 1974 väntas arbetsrättskommittén (In 1971:3) lägga fram förslag till regler som ger arbetstagarna och deras organisationer ett ökat inflytande inom företag och myndigheter. Jämsides med dessa reformer av allmän arbetsrättslig natur ges också arbetstagarnas representanter i dessa och andra frågor vidgade befogenheter och en starkare ställning gentemot arbetsgivarna. Så har nyligen skett med skyddsombuden. Det förslag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, som kommer att anmälas senare denna dag (prop. 1974:88), har samma syfte.

Den nya arbetsrättsliga lagstiftning som redan har genomförts eller som skymtar i en nära framtid kommer sannolikt att föra med sig åtskilliga tvister, framför allt i ett inledande skede innan erfarenhet vunnits om lagstiftningen och ledning erhållits genom domstolsavgöranden. Den ökade arbetsbelastning som reformerna kan antas medföra för domstolarna torde bli särskilt märkbar hos arbetsdomstolen (AD). De nya lagreglerna innebär nämligen att uppkommande tvister till stor del skall avgöras av denna domstol samtidigt som de förutsätter snabba avgöranden. AD är emellertid redan nu arbetsmässigt hårt belastad. Skall AD kunna möta de krav som reformerna kommer att ställa på domstolen, blir det uppenbarligen nödvändigt att förstärka dess resurser i olika avseenden.

Tillkomsten av den nya lagstiftningen aktualiserar också behovet av en enhetlig processuell behandling av tvister av arbetsrättslig natur. AD tillskapades ursprungligen för att avgöra tvister om kollektivavtal. Därefter har dess behörighet undan för undan vidgats genom särskild lagstiftning. AD har numera att pröva även tvister rörande lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt samt tvister om tillämpning av vissa andra lagar – såsom semesterlagen (1963:114) och lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt – beträffande arbetstagare vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. Andra arbetsrättsliga tvister handläggs emellertid vid allmän domstol. Det ligger i sakens natur att identiskt lika rättsfrågor kan uppkomma i ett anställningsförhållande, vare sig detta regleras av kollektivavtal

eller ej. En följd av den nuvarande processuella fördelningen av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare är alltså att samma arbetsrättsliga fråga kan komma att prövas såväl av AD som av allmän domstol. Härigenom föreligger uppenbarligen risk för att bedömningen kommer att utfalla på olika sätt. Denna risk blir alltmer påtaglig och därmed också alltmer beaktansvärd ju mer ingående som rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare lagregleras.

Olägenheterna med en uppdelning av arbetsrättsliga tvister på olika domstolsorgan har tidigare påtalats i de skilda lagstiftningssammanhang, när det har varit aktuellt att föra över nya målgrupper till AD:s kompetensområde. Därvid har betonats att den rådande processuella dualismen inte är tillfredsställande och att det är angeläget att den undanröjs. Att den trots detta kommit att stå kvar synes närmast bero på att frågan betraktats som alltför svårlöst för att avgöras utan dröjsmål med den vid varje tillfälle aktuella lagstiftningen i övrigt. Och ett sådant dröjsmål har därvid inte ansetts motiverat enbart av den processuella frågan, vilken synts lagstiftaren vara av underordnad betydelse i jämförelse med den föreslagna lagstiftningen i dess helhet. Frågan aktualiserades emellertid på nytt år 1960. Med anledning av en detta år väckt motion hemställde riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t att frågan om enhetlig ordning vid behandlingen av tvister på arbetsrättens område skulle göras till föremål för utredning. Riksdagsskrivelsen överlämnades till domstolskommittén att vara tillgänglig vid fullgörandet av kommitténs utredningsuppdrag. I samband med att domstolskommittén år 1968 fick nya direktiv beslöt Kungl. Maj:t att den i riksdagsskrivelsen upptagna frågan därefter inte skulle behandlas av kommittén. I stället lades uppgiften att utreda denna fråga på utredningen (In 1970:30) rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen.

Utredningen, som tidigare lagt fram förslag som lett till lagstiftning om anställningsskydd m. m., har i januari i år avlämnat sitt slutbetänkande (SOU 1974:8) Rättegången i arbetstvister. Betänkandet upptar förslag till en reformering av den processuella behandlingen av tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande anställningsförhållanden, s. k. arbetstvister. I en särskild lag om rättegången i arbetstvister, som ersätter den nuvarande lagen (1928:254) om arbetsdomstol (LAD), föreslås regler som bl. a. innebär en ny domstolsorganisation för dessa tvister samt ingripande förändringar i AD:s organisation och verksamhetsformer.

Utredningens förslag vilar på uppfattningen att en processuell ordning bör tillskapas som bättre än den nuvarande kan garantera en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister. Enligt utredningen är den lämpligaste vägen för att tillgodose detta önskemål att vissa slag av arbetstvister handläggs av AD som första och enda domstol, medan övriga arbetstvister först handläggs vid tingsrätt i vanlig sammansättning för att därifrån kunna utan begränsning fullföljas till AD i andra och sista instans. Med hänsyn till den ökade arbetsbelastning vid AD, som kommer att bli följden av detta förslag och

av de andra reformer på arbetsrättens område som förut berörts, föreslår utredningen att antalet ledamöter i AD fördubblas och att ytterligare heltidstjänster inrättas för domstolens ämbetsmannaledamöter.

Utredningens förslag har fått ett övervägande positivt mottagande vid remissbehandlingen. Remissinstanserna ansluter sig allmänt till utredningens uppfattning att förutsättningar bör skapas för en enhetlig rättstillämpning i tvister av arbetsrättslig natur. De riktlinjer för en ny domstolsorganisation i sådana tvister som utredningen dragit upp anses även i stort sett godtagbara, även om några remissinstanser är kritiska på vissa punkter. Den av utredningen föreslagna fördubblingen av antalet ledamöter i AD tillstyrks av samtliga remissinstanser som yttrat sig över förslaget i denna del.

Enligt min mening är det inte tillfredsställande att arbetsrättsliga frågor av samma eller likartat slag kan komma att bedömas av olika typer av domstolar utan möjlighet till ett enhetligt avgörande åtminstone i sista instans. Olägenheterna härav framträder särskilt tydligt när det gäller tillämpningen av en lag av så central betydelse för förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare som den nyligen antagna lagen om anställningsskydd. Men även i övrigt är det givetvis angeläget att tvister rörande sådana rättsförhållanden kan bli så enhetligt bedömda som möjligt. I likhet med utredningen och remissinstanserna anser jag därför att man bör försöka finna ett system som skapar förutsättningar för enhetlighet i rättstillämpningen i arbetstvister.

Som utredningen har framhållit är det givet att önskemålet om en enhetlig rättstillämpning bäst tillgodoses, om den slutliga prövningen av arbetstvister görs av AD med dess speciella erfarenhet och sakkunskap av sådana tvister. Samtidigt är det dock väsentligt att en sådan utvidgning av AD:s verksamhet inte medför att domstolens nuvarande karaktär av prövningsinstans för principiellt viktiga arbetstvister går förlorad. Liksom hittills bör tyngdpunkten i domstolens verksamhet ligga på de mål som arbetsmarknadsorganisationerna har särskilt intresse av att få prövade i domstolen. AD:s verksamhet bör vidare även i fortsättningen kunna bedrivas under sådana former att i domstolen kan ingå framträdande företrädare för arbetsmarknadsorganisationerna, vilka tjänstgör i domstolen vid sidan av sina ordinarie arbetsuppgifter. Från denna synpunkt framstår det som angeläget att den utökning av AD, som blir ofrånkomlig vid en sådan reform som nu nämnts i förening med en av andra arbetsrättsliga reformer föranledd ökad måltillströmning, kan hållas vid den av utredningen föreslagna fördubblingen av antalet ledamöter. Även från andra synpunkter skulle det vara olyckligt, om AD på grund av en kraftigt ökande arbetsbörda tvingades att växa utöver denna ram. Bland annat skulle svårigheter då kunna uppstå att bevara kontinuiteten i rättstillämpningen.

Ett konsekvent genomförande av tanken på en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister skulle leda till att alla sådana tvister lades på AD som enda domstol. En sådan lösning är emellertid enligt min mening helt otänkbar.

Bl. a. skulle den utan tvekan spränga den förut angivna ramen för en utökning av AD och även i övrigt rubba AD:s nuvarande karaktär på ett högst olyckligt sätt. Inte heller är det lämpligt att låta AD bli enbart sista instans för alla arbetstvister, alltså även för de tvister som f. n. handläggs där. Den enda framkomliga vägen för att tillgodose önskemålet om en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister är således, som utredningen funnit, att vissa tvister prövas av AD som första och enda domstol medan övriga tvister handläggs av en lägre instans innan de, efter överklagande, kan komma under AD:s bedömande.

För att AD som första domstol skall tillföras i huvudsak enbart sådana tvister, som kan antas ha ett intresse från organisationsmässig synpunkt, har utredningen föreslagit vissa begränsningar i rätten att väcka talan vid denna domstol. Detta förslag har tillstyrkts eller lämnats utan erinran under remissbehandlingen. Även jag ansluter mig till förslaget i denna del. Jag förordar alltså att organisationerna ges samma rätt som de f. n. har att utan fullmakt väcka och utföra talan för sina medlemmar vid AD. Genom den förprövning som organisationen därigenom måste företa kan AD besparas en hel del onödiga eller bagatellartade tvister. Vidare bör normalt krävas att förhandlingar har ägt rum beträffande i princip alla tvistefrågor som kan komma under AD:s prövning. Härigenom erhålls en garanti för att dessa frågor kommer att vara väl förberedda när de skall behandlas av AD. Detta krav kan även bidra till att AD tillförs endast tvister av mera principiell karaktär. Övriga tvister brukar som regel sållas bort vid den förhandlingsprocedur som tillämpas på arbetsmarknaden. Överhuvudtaget bringas f. n. det övervägande antalet tvister ur världen förhandlingsvägen. Detta är en starkt bidragande orsak till att AD, trots att dess behörighet undan för undan vidgats, hittills inte tillförts fler mål än som skett.

Beträffande de mål som inte skall tas upp omedelbart av AD synes det mig uppenbart att prövningen i lägre instans inte bör förläggas till särskilda för detta ändamål inrättade specialdomstolar. En sådan lösning har även avvisats under remissbehandlingen. Däremot har en remissinstans föreslagit att handläggningen i första instans skall koncentreras till ett mindre antal tingsrätter, exempelvis en i varje län. I likhet med utredningen och övriga remissinstanser anser jag emellertid inte att detta skulle vara lämpligt. Tingsrätterna bör alltså som hittills utan åtskillnad vara första instans för de arbetstvister som inte skall tas upp omedelbart av AD. Som utredningen utan erinran från någon remissinstans föreslagit bör tingsrätterna därvid ha samma sammansättning som i andra dispositiva tvistemål, dvs. vid huvudförhandling bestå av tre yrkesdomare.

Frågan om tingsrätternas avgöranden i arbetstvister skall kunna överklagas direkt till AD eller om hovrätt bör utgöra mellaninstans har under remissbehandlingen blivit föremål för delade meningar. Utredningens förslag att AD skall vara andra och sista instans tillstyrks eller lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser. AD:s ordförande och de båda hovrätterna för-

ordar dock att hovrätt införs i instansordningen. Även SAF anser att denna fråga bör övervägas ytterligare.

Från de utgångspunkter som jag nyss har redovisat talar starka skäl för att instanskedjan mellan tingsrätt och AD inte bryts av att hovrätt sätts in mellan dessa båda instanser. Intresset av en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister talar egentligen för att AD som enda instans handlägger alla dessa tvister. När detta av andra skäl inte är möjligt är det emellertid mest följdriktigt att tingsrätternas avgöranden får överklagas direkt till AD. Detta medför visserligen att de arbetstvister som tas upp av tingsrätt inte blir inordnade i ett treinstanssystem på samma sätt som flertalet tvister av annat slag. Jag vill emellertid erinra om att detta system underkastats en väsentlig inskränkning genom den begränsning av rätten att fullfölja talan till högsta domstolen som genomfördes år 1971. Med hänsyn härtill finner jag inte att någon bärande invändning från denna synpunkt kan riktas mot att man på det arbetsrättsliga fältet tillämpar ett system som innebär att talan mot tingsrätts avgörande fullföljs direkt till AD. Frågan gäller i stället närmast om praktiska hänsynstaganden lägger hinder i vägen för denna lösning.

De remissinstanser som förordat hovrätt som mellaninstans har uttryckt farhågor för att AD annars kommer att tillföras så många mål, delvis av annan än rent arbetsrättslig natur, att dess nuvarande karaktär förändras. Jag har tidigare sagt att en sådan utveckling inte är önskvärd och bör förhindras. Om remissinstansernas bedömning är riktig, skulle det alltså vara nödvändigt att bortse från de skäl, som talar för ett tvåinstansförfarande, och föra in hovrätt i instanskedjan. Emellertid är jag inte övertygad om att farhågorna för en sådan utveckling kommer att besannas, om AD i stället är andra och sista instans. Enligt utredningen uppgår antalet arbetstvister som handläggs vid tingsrätterna – med undantag för tvister om skadestånd på grund av olycksfall i arbetet – till omkring 500 om året, varav ca 300 avgörs genom dom eller annat slutligt beslut än avskrivningsbeslut. Av de inkomna målen utgörs mer än hälften av mål om tvistiga fordringar i konkurs. Enligt vad jag förordar i avsnitt 5.2 skall emellertid sådana mål inte omfattas av den processuella reform som det nu är fråga om. Av de av tingsrätterna avgjorda målen förs endast ungefär 10%, dvs. omkring 30 mål om året, vidare till högre instans. Hur stor andel härav som utgörs av mål om tvistiga fordringar i konkurs är okänt. Som utredningen framhållit kan visserligen antalet arbetstvister komma att öka, sedan lagen om anställningsskydd trätt i kraft, och detta bör givetvis även påverka antalet överklagade mål. Även med beaktande härav torde det emellertid vara endast ett förhållandevis begränsat antal arbetstvister som skulle komma att fullföljas till AD om målen fick överklagas direkt till denna domstol.

I detta sammanhang bör vidare beaktas att den nyligen antagna lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden enligt utredningens förslag skall tillämpas även på de arbetstvister som handläggs i tingsrätterna. Denna lag är tillämplig på dispositiva tvistemål där tvisteföremålets värde

inte överstiger f. n. 3 950 kronor. Lagen har till syfte att förbättra den enskildes rättsskydd främst genom att nedbringa parternas rättegångskostnader. Detta sker genom förenklingar av det nuvarande rättegångsförfarandet. Rätten att fullfölja talan mot ett avgörande som tingsrätt meddelat i det förenklade förfarandet är begränsad. Prövning i högre instans får ske endast efter prövningstillstånd. Sådant tillstånd får beviljas endast om anledning förekommer till ändring i tingsrättens avgörande eller på vissa i övrigt angivna grunder. Frågan om prövningstillstånd avgörs av den högre instansen i en mindre sammansättning på grundval av vad handlingarna i målet innehåller. Utredningens förslag, att denna lag skall tillämpas även på rättegången i de arbetstvister som handläggs vid tingsrätt, har lämnats utan erinran under remissbehandlingen. Även jag finner detta förslag vara lämpligt. Det finns anledning räkna med att en inte oväsentlig del av de arbetstvister som handläggs vid tingsrätt är av sådan beskaffenhet som avses med den nämnda lagen. På grund av det dispensprövningssystem som föreskrivs i den lagen kommer sannolikt de fullföljda arbetstvister, där AD skall göra en fullständig överprövning, att bli relativt få.

Mot bakgrund av vad jag nu har sagt synes uppfattningen, att AD i ett tvåinstanssystem kommer att tillföras ett stort antal fullföljda arbetstvister, inte ha fullt fog för sig. Enligt utredningens förslag skall vidare de fullföljda målen enligt huvudregeln avgöras på handlingarna i en mindre sammansättning. Huvudförhandling inför domstolen i sedvanlig sammansättning skall i dessa mål hållas endast om muntlig bevisning skall förebringas eller eljest särskilda skäl – t. ex. att målen har ett allmänt intresse eller i övrigt är av principiell betydelse från arbetsrättslig synpunkt – föranleder det. Om en av ledamöterna i den mindre sammansättningen anser att sådana särskilda skäl föreligger, skall dock hans mening gälla som domstolens beslut. Denna lösning, som i huvudsak godtagits under remissbehandlingen, synes mig väl funnen. Härigenom kan antalet fullföljda mål som skall avgöras av AD i en större sammansättning kunna hållas ytterligare nere. Domstolen torde vidare i denna större sammansättning endast undantagsvis behöva handlägga tvister av bagatellartad natur, samtidigt som den dock har möjlighet att pröva sådana tvister för vilka den genom sin speciella sakkunskap och erfarenhet är särskilt lämpad. Som utredningen framhållit synes detta förfarande vidare innebära en sådan kostnadsbesparing för parterna, att förfarande även från denna synpunkt ter sig motiverat. Dessutom bör snabbheten i avgörandena i dessa mål kunna främjas genom detta förfarande. Samtidigt tillgodoses även befogade rättssäkerhetskrav genom att målen skall företas till avgörande vid huvudförhandling inför domstolen i den större sammansättningen så snart någon ledamot i den mindre sammansättningen påyrkar det. Jag biträder alltså utredningens förslag i denna del.

Enligt min mening kommer således det tillskott av överklagade mål, som kan bli följden om AD görs till andra i stället för till tredje instans

för de mål som i första instans skall tas upp av tingsrätt, inte att i någon större utsträckning påverka AD:s arbetsbörda. Vid bedömningen av om AD eller hovrätt skall vara andra instans är emellertid också av betydelse hur många mål AD i övrigt kan komma att tillföras på grund av de inledningsvis nämnda reformerna på arbetsrättens område. Om AD:s arbetskapacitet även vid en fördubbling av antalet ledamöter kommer att till större delen tas i anspråk för de mål, som AD har att pröva som första domstol, minskar ju i motsvarande mån utrymmet för AD att inom angivna ram handlägga även överklagade mål. Emellertid finns enligt min mening inte anledning att räkna med en sådan utveckling. Att AD på grund av dessa reformer kommer att sammanlagt tillföras ett flertal nya mål har jag redan förut sagt. Den nya lagstiftningen genomförs emellertid etappvis – exempelvis kan lagstiftning på grund av arbetsrättskommitténs arbete väntas träda i kraft först om någon tid – och det är allmänt känt att det antal tvister som föranleds av ny lagstiftning efter en tid brukar minska i takt med prejudikatbildningen på det nya området. Med hänsyn härtill har jag goda förhoppningar att en fördubbling av AD:s arbetskapacitet kommer att vara tillräcklig för att bemästra den ökade måltillströmning som kan väntas i framtiden, även om AD för de överklagade målen utgör andra instans. Jag anser det alltså inte vara nödvändigt att föra in hovrätt som en instans mellan tingsrätt och AD.

Att i dagens läge bilda sig någon säker uppfattning om den framtida måltillströmningen till AD är emellertid givetvis inte möjligt. Alla sådana bedömningar måste bli mer eller mindre godtyckliga. Skulle utvecklingen ta en annan riktning än den jag har bedömt som den mest sannolika, får frågan om den lämpligaste ordningen för avgörande av arbetstvister tas upp till förnyat övervägande.

Av vad jag nyss har sagt framgår att jag även tillstyrker utredningens förslag att antalet ledamöter vid AD fördubblas. Detta tar dock endast sikte på de ledamöter i domstolen som representerar parterna på arbetsmarknaden. Beträffande de heltidsanställda ledamöterna, liksom den fast anställda personalen i övrigt, återkommer jag i avsnitt 5.4.

Det nu förda resonemanget ger alltså vid handen att jag ansluter mig till utredningens förslag i fråga om de grundläggande linjerna för en ny domstolsorganisation i arbetstvister. Även i övrigt synes utredningsförslaget väl avvägt. I detaljer kan visserligen jämkningar behöva göras och i något fall andra lösningar böra väljas. Som helhet är utredningens förslag emellertid enligt min mening väl ägnat att läggas till grund för lagstiftning.

Utredningen har föreslagit att de nya reglerna skall träda i kraft den 1 juli 1974, dvs. samtidigt med lagen om anställningsskydd. Detta innebär visserligen att den tid som återstår till ikraftträdandet blir kort. I likhet med utredningen och några remissinstanser – TCO och AD:s ordförande – anser jag emellertid att det är ytterst angeläget att tvister om tillämpningen av lagen om anställningsskydd redan från början kan handläggas enligt de

nya rättegångsbestämmelserna. Som jag tidigare sagt gör sig ju intresset av en enhetlig rättstillämpning särskilt starkt gällande beträffande sådana tvister. Att som från något håll föreslagits låta de nya reglerna till en början bli tillämpliga endast på dessa tvister anser jag å andra sidan inte lämpligt. Det kan nämligen ofta antas föreligga ett nära samband mellan dessa tvister och andra arbetstvister, och ett särskiljande skulle därför kunna medföra betydande processuella svårigheter. De föreslagna processuella reglerna bör alltså i sin helhet träda i kraft den 1 juli 1974.

Med anledning av påpekanden från vissa remissinstanser vill jag framhålla, att jag har för avsikt att innan de nya reglerna träder i kraft sörja för att berörda domare och annan personal i tingsrätterna på lämpligt sätt ges behövlig information om de nya reglerna.

Jag vill nämna att reformarbetet beträffande AD:s verksamhet inte är avslutat i och med detta lagstiftningsärende. Arbetsrättskommittén har nämligen enligt sina direktiv till uppgift att behandla sådana frågor rörande AD som inte har tagits upp i förevarande sammanhang. Bland annat åligger det arbetsrättskommittén att undersöka hur rättsbildningen vid domstolen skall kunna anpassas till utvecklingen på arbetsmarknaden.

5.2 Tillämpningsområdet

Enligt utredningens förslag skall lagen om rättegången i arbetstvister i princip tillämpas på alla tvister om kollektivavtal och andra tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sådana tvister kallas i lagförslaget arbetstvister. Från lagens tillämpningsområde undantar utredningen dock vissa tvister som trots att de rör anställningsförhållanden likväl till övervägande delen avser annat än arbetsrättsliga frågor eller av annan anledning inte bör handläggas i samma ordning som skall gälla för arbetstvister i allmänhet.

Vid remissbehandlingen har utredningens förslag godtagits eller lämnats utan erinran i flertalet yttranden. Från några håll föreslås dock vissa jämkningar. I allmänhet går dessa ut på att tillämpningsområdet skall begränsas ytterligare.

Enligt min mening är det uppenbart att lagen i första hand skall vara tillämplig på alla tvister om kollektivavtal. Sådana tvister har sedan år 1928 prövats av AD, och anledning finns inte att nu införa begränsningar i möjligheten till sådan prövning. I likhet med utredningen anser jag att detta bör komma till klart uttryck i lagtexten. I enlighet med vad jag förut har anfört bör lagen vidare tillämpas på andra tvister som rör det kontraktsrättsliga förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. För lagens tillämpning bör det därvid sakna betydelse om tvisten avser tillämpning av en lag eller författning, instruktioner, reglementen etc., som i ett eller annat hänseende reglerar anställningsförhållandet, eller om tvisten angår det personliga avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som i övrigt – tyst

eller uttryckligen – bestämmer anställningsvillkoren. Liksom utredningen anser jag att lagen i princip bör gälla alla tvister som grundas på ett sådant förhållande. Tillämpningsområdet för tvister om kollektivavtal och andra tvister om anställningsförhållanden bör nämligen så långt möjligt sammanfalla. På annat sätt går det svårligen att undanröja den processuella dualism som förevarande reform har till syfte att motverka.

I några remissyttranden påpekas att ett så vidsträckt tillämpningsområde medför en risk för att AD i alltför hög grad utvecklas till något annat än en domstol för tvister av specifikt arbetsrättslig natur. Reformen anses i så fall kunna ge upphov till en dualism av annat slag än den som nu råder inom arbetsrätten. Svårigheter förutses även uppkomma när det gäller att avgöra om en tvist är att anse som en arbetstvist eller ej. För egen del anser jag emellertid att denna kritik är överdriven. Till viss del riktar sig invändningarna f. ö. även mot den fördelning av mål mellan allmän domstol och AD som har gällt alltsedan tillkomsten av denna specialdomstol och som såvitt känt inte i detta hänseende medfört några påtagliga olägenheter (att svårigheter däremot kunnat uppstå när det gällt att avgöra om ett mål är en kollektivavtalstvist eller ej är en annan sak). Givetvis kommer varje tänkbar gränsdragning att vålla större eller mindre principiella och praktiska problem. Att AD kan få anledning att vid sidan av de allmänna domstolarna tillämpa regler som är gemensamma för alla avtalstyper – t. ex. beträffande avtals giltighet och tolkning, preskription av fordringsanspråk, skadestånd i kontraktsförhållanden etc. – torde vara ofrånkomligt hur gränsen än dras. I undantagsfall kan en arbetstvist även i övrigt inrymma rättsfrågor som inte är av arbetsrättslig natur. Sådana tvister kan vidare givetvis röra rena bevisfrågor eller eljest te sig mindre betydelsefulla från arbetsrättslig synpunkt. Emellertid synes en avgränsning efter tvisternas större eller mindre intresse från arbetsrättslig synpunkt inte kunna ske. Det torde inte vara möjligt att genom en uppräkning i lagtexten avskilja mål som inrymmer specifikt arbetsrättsliga frågor från mål som inte är av denna beskaffenhet. Och uppenbarligen är det inte utförbart att dra någon allmängiltig gräns mellan sådana mål. De remissinstanser som uttryckt farhågor för att AD med det förordade tillämpningsområdet kommer att tillföras ett stort antal tvister, där behovet av en från arbetsrättslig synpunkt särskilt sakkunnig behandling är mindre framträdande, har inte heller antytt hur gränsen för tillämpningsområdet bör dras. Jag kan vidare inte finna att gränsen mellan arbetstvister och andra tvister kommer att vålla större svårigheter än om endast vissa arbetstvister hänförs under lagen. I själva verket torde det förhålla sig tvärtom. Svårigheten att avgöra om en tvist är en arbetstvist eller ej kommer man ju inte från, även om gränsen dras på ett annat sätt än jag förut har förordat. För övrigt bör denna svårighet inte överbetonas. I praktiken torde det i de flesta fall inte medföra några problem att konstatera att en tvist utgör en arbetstvist.

Risken för att AD skall tillföras en mångfald tvister som saknar större

arbetsrättsligt intresse bör enligt min mening motverkas på annat sätt än genom en allmän begränsning av lagens tillämpningsområde. Som utredningen föreslagit bör undantag göras för vissa typer av tvister beträffande vilka en prövning i AD av olika skäl inte är lämplig. Till dessa undantag återkommer jag strax. I övrigt torde de begränsningar i måltillströmningen till AD som jag förut har förordat leda till att det vid remissbehandlingen väckta problemet rörande lagens tillämpningsområde reduceras högst väsentligt. I fråga om de mål som kommer från den organiserade sektorn av arbetsmarknaden bör kravet att tvistefrågorna skall ha blivit föremål för förhandling mellan parterna, innan de får prövas av AD, utgöra en effektiv spärr i detta hänseende. Beträffande övriga mål torde endast ett begränsat antal komma att fullföljas från tingsrätt till AD. Av dessa kommer vidare de flesta troligen att ha sådana arbetsrättsliga inslag att en prövning i AD ter sig befogad. Skulle min bedömning härvidlag visa sig felaktig, får – som jag tidigare har sagt – frågan om den lämpligaste ordningen för behandlingen av arbetstvister tas upp till förnyat övervägande.

Jag ansluter mig alltså till den av utredningen föreslagna huvudregeln att lagen skall vara tillämplig på alla tvister om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, vare sig tvisten rör kollektivavtal eller enskilda anställningsförhållanden. Som jag nyss sagt bör emellertid vissa undantag från denna huvudregel göras för tvister som är av den särskilda beskaffenheten, att de inte lämpligen bör handläggas i samma ordning som andra arbetstvister.

Till denna kategori hör till en början tvister vilka skall handläggas av tingsrätt i särskild sammansättning. Även sådana tvister kan ibland röra förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Så är exempelvis fallet med hyrestvister, t. ex. om tjänstebostad, samt arrendetvister. De särskilda regler som gäller för dessa tvister sätts inte automatiskt ur spel av lagen om rättegången i arbetstvister, när tvisten samtidigt utgör en arbetstvist. Därvid skall den emellertid också handläggas enligt föreskrifterna i denna lag. Om undantag inte görs för dessa tvister antingen i de bestämmelser som reglerar förfarandet i hyres- resp. arrendetvister eller i den nu föreslagna lagen, uppstår alltså en konkurrens mellan de båda regelsystemen. Detsamma gäller beträffande andra arbetstvister som skall handläggas enligt särskilda processuella regler, t. ex. patenttvister, militära tvistemål, sjörättsmål. Enligt utredningen bör sådana mål som nu nämnts inte behandlas annorlunda än andra specialmål bara därför att parterna står i ett anställningsförhållande till varandra. Jag delar denna bedömning, som lämnats utan erinran vid remissbehandlingen. Dessa mål bör därför undantas från lagen om rättegången i arbetstvister. I den mån ett sådant mål på grund av särskild föreskrift undantagits från de speciella reglerna därför att tvisten rör kollektivavtal, kommer det emellertid att prövas på samma sätt som andra arbetstvister. Sådana särskilda föreskrifter gäller f. n. för hyrestvister.

Beträffande tvister om fordringar som bevakats i konkurs föreligger spe-

ciella förhållanden. För fastställande av en borgenärs rätt till utdelning för fordran i konkurs gäller ett särskilt förfarande inom konkursens ram. Sedan en konkursfordran bevakats, kan annan borgenär som bevakat fordran i konkursen liksom konkursförvaltaren och konkursgäldenären inom viss tid därefter framställa anmärkningar mot den bevakade fordringen. Dessa anmärkningar behandlas vid ett förlikningssammanträde. Träffas inte förlikning vid detta sammanträde, skall bevakningen hänskjutas till prövning av rätten (s. k. jävsprocess). I denna process tillämpas i olika avseenden andra regler än de som gäller för rättegång i allmänhet. Bl. a. avgörs genom domen i processen endast den rätt som tillkommer fordringen i konkursen. Domen har med andra ord inte rättskraft utom konkursen. Eftersom en bevakad fordran många gånger inte kan utgå med fullt belopp, har det ansetts att en bevakande borgenär inte skall behöva lägga ned mer arbete och kostnader på målet än som motsvarar vad han kan vinna i konkursmålet. Vill parterna få en fullständigare prövning av fordringen, kan de vid sidan av konkursen inleda särskild rättegång härom. Därvid har konkursdomstolen att fastställa borgenärens rätt i konkursen till det belopp som kan komma att bestämmas i den särskilda rättegången. Enligt utredningen finns det mot denna bakgrund inte någon anledning att tvister som föranleds av konkurs skall, när det gäller en fordran av arbetsrättslig natur, handläggas i den särskilda ordning som föreslås gälla för arbetstvister i allmänhet. I utredningens förslag har därför ett undantag gjorts för sådana tvister. Detta undantag har mött viss kritik under remissbehandlingen. Därvid framhålls att dessa tvister ofta inrymmer arbetsrättsliga frågor av principiellt intresse som helst bör avgöras av AD som sista instans.

Av vad jag förut har sagt framgår att bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister inte kan ta över de bestämmelser som skall iakttas när en arbetsrättslig fordran handläggs i jävsprocess. Att helt undanta sådana fordringar från konkurslagens regler om jävsprocess för att i stället låta dem prövas i samma ordning som andra arbetstvister är emellertid uppenbarligen inte lämpligt. Inte heller synes det mig vara någon framkomlig väg att låta AD — vare sig som första domstol eller som fullföljdsinstans — handlägga dessa fordringar i konkursdomstolens ställe men i övrigt med tillämpning av de för jävsprocess gällande reglerna. Något undantag från dessa regler bör alltså inte göras för fordringar av arbetsrättslig natur. Om tvistiga fordringar i konkurs inte heller undantas från lagen om rättegången i arbetstvister, uppstår emellertid den förut diskuterade konkurrensen mellan olika regelsystem. Å ena sidan skall fordringen enligt konkurslagen prövas i jävsprocess. Å andra sidan kan konkursdomstolen inte självständigt pröva borgenärens rätt i denna process, om tvist om fordringen skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Motsvarande problem föreligger redan i dag, om tvisten rör en fråga som AD enligt 11 § LAD eller andra bestämmelser är ensam behörig att pröva. Dessa bestämmelser innehåller nämligen inte något undantag för fordringar som skall prövas i jävsprocess.

Problemet har i rättstillämpningen lösts på så sätt att konkursdomstolen hänvisat parterna i jävsprocessen att inleda särskild rättegång om tvistefrågan i AD, varefter AD:s dom fått bli bestämmande för utgången i jävsprocessen. Denna lösning synes emellertid knappast lämplig i fortsättningen, när alla arbetstvister skall handläggas i en särskild processuell ordning med tingsrätt som första instans för vissa arbetstvister. En enligt min mening bättre lösning är att i enlighet med utredningens förslag ta undan alla tvistiga fordringar i konkurs från lagen om rättegången i arbetstvister. Härigenom blir konkursdomstolen oförhindrad att i jävsprocessen pröva även arbetsrättsliga fordringar. Vill parterna få en fullständigare prövning i den ordning som föreskrivs i lagen om rättegången i arbetstvister, kan de inleda särskild rättegång om fordringen enligt denna lag. I jävsprocessen får fordringen då enligt 109 § konkurslagen fastställas till det belopp som kan komma att bestämmas i den särskilda rättegången.

Problem av liknande slag som de jag nu har berört kan uppkomma även i andra konkursrättsliga sammanhang. Exempelvis kan i ett konkursansökningsmål tvist uppkomma, huruvida konkurssökanden – en arbetstagare – har den fordran som åberopas som grund för arbetsgivarens försättande i konkurs. Eftersom en sådan tvist skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, skulle konkursdomstolen inte självständigt kunna pröva denna fråga utan vara tvungen att hänvisa tvisten till särskild rättegång i den ordning som föreskrivs i denna lag. Detta är dock uppenbarligen inte någon tillfredsställande lösning. På grund härav bör ett särskilt undantag uppställas för alla mål som skall handläggas av tingsrätt med tillämpning av konkurslagen. Samma undantag bör även uppställas för mål som skall handläggas enligt ackordslagen, eftersom motsvarande problem kan uppkomma även i dessa mål.

Enligt utredningens förslag skall skadeståndsanspråk som grundas på ett anställningsförhållande handläggas i samma ordning som andra arbetstvister. Detta gäller även skadestånd i anledning av brott. Ett undantag föreslås dock för det fall att talan förs tillsammans med åtal för brottet. Detta undantag har inte mött någon erinran under remissbehandlingen. Däremot anser några remissinstanser att lagen över huvud taget inte skall tillämpas på talan om skadestånd i anledning av brott. För egen del finner jag det emellertid uppenbart att det inte går att uppställa ett generellt undantag för tvister om ersättning för skada som uppkommit genom brott. I den mån den skadegörande handlingen utgör ett kontraktsbrott, synes det inte tillfredsställande att frågan om påföljden för detta kontraktsbrott inte kan avgöras i samma ordning som i övrigt gäller för brott mot anställningsavtalet. Ett sådant undantag skulle vidare skapa svårbemästrade problem i forumhänseende. Frågan om lagens tillämpning skulle nämligen då bli beroende av om den skadegörande handlingen – oavsett om åtal väcks eller inte – dessutom utgör brottslig gärning. I likhet med utredningen anser jag därför att lagen i och för sig bör tillämpas på varje skadeståndsanspråk som grundas

på ett anställningsförhållande. Lagen bör dock givetvis inte gälla, om talan om sådant anspråk förs i samband med åtal för brott. I så fall skall bestämmelserna om rättegången i brottmål i stället tillämpas. I praktiken torde de flesta anspråk på skadestånd i anledning av brott komma att handläggas i denna ordning. Någon risk för att AD med den nu förordade lösningen skall tillföras ett flertal skadeståndsmål föreligger därför knappast.

En remissinstans har ifrågasatt om inte ett undantag bör göras för mål som avser återkrav av felaktigt utbetald lön. Jag kan emellertid inte finna att sådana mål på något avgörande sätt skulle skilja sig från andra arbetstvister. Jag är alltså inte beredd att uppställa ett särskilt undantag för mål av denna beskaffenhet.

Som utredningen utan erinran från remissinstanserna föreslagit bör däremot mål om ersättning för yrkesskada undantas från lagens tillämpning. Sådana mål har knappast något arbetsrättsligt inslag som motiverar specialbehandling. Vidare är målen ofta utredningsmässigt svårbemästrade. Regleras ersättningsfrågan i kollektivavtal, bör tvist om kollektivavtalets rätta innebörd dock prövas i samma ordning som andra arbetstvister. Undantaget för mål om ersättning för yrkesskada bör alltså begränsas till sådana fall när tvisten inte rör kollektivavtals rätta innebörd.

Som utredningen framhållit uppkommer särskilda problem när det gäller arbetstagare i offentlig verksamhet. De undantag från lagen som kan behöva uppställas för sådana arbetstagare behandlas i avsnitt 5.7.

Några andra undantag utöver dem som nu har genomgåtts har jag inte funnit anledning att uppställa. I övrigt bör lagen alltså vara tillämplig på alla tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Enligt utredningens förslag skall härvid som arbetstagare anses även s. k. beroende uppdragstagare, dvs. sådana som utan att anställningsförhållande föreligger utför arbete för annans räkning och därvid till denne intar en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetstagares till arbetsgivaren. Detta förslag har kritiserats av några remissinstanser, som anser att lagens tillämpningsområde härigenom blir för vagt och dessutom onödigt vidsträckt. Jag har förståelse för denna kritik. Visserligen skall tvister mellan uppdragsgivare och beroende uppdragstagare f. n. prövas av AD, om tvisten rör kollektivavtal eller tillämpning av lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Någon ändring på denna punkt bör givetvis inte ske. Om även andra tvister mellan sådana parter förs in under lagen föreligger emellertid en risk för att AD kommer att tillföras tvister där rättsfrågan är av annan än rent arbetsrättslig natur. Exempelvis torde handelsresande, agenter, distributörer etc. i vissa fall kunna betraktas som beroende uppdragstagare, och tvister rörande förhållandet mellan dessa och deras uppdragsgivare kan givetvis komma att innefatta frågor av utpräglat handelsrättslig natur. Som påpekats under remissbehandlingen skulle vidare begreppet beroende uppdragstagare kunna ge upphov till svårigheter när det gäller att avgöra om lagen är tillämplig på en viss tvist eller inte. Lagen bör därför inte tillämpas

på tvister mellan uppdragsgivare och beroende uppdragstagare i andra fall än när tvisten rör kollektivavtal, föreningsrätt eller förhandlingsrätt.

Frånsett sistnämnda undantag bör tvister som inte grundar sig på ett anställningsförhållande i princip inte kunna handläggas enligt den föreslagna lagen. Under remissbehandlingen har visserligen ifrågasatts om inte lagen bör göras tillämplig även på tvister mellan en förening av arbetsgivare eller arbetstagare å ena sidan och medlemmar eller förutvarande medlemmar i sådan förening å andra sidan. Jag anser dock inte att detta skulle vara lämpligt. Även om frågor med arbetsrättslig anstrykning någon gång skulle kunna uppkomma också i sådana tvister, är dessa dock generellt sett av ett annat slag än tvister rörande anställningsförhållanden. De bör därför även i fortsättningen handläggas vid allmän domstol.

Enligt utredningens förslag kan lagen om rättegången i arbetstvister under vissa förutsättningar tillämpas även på tvister som inte utgör arbetstvister. Utredningen framhåller att det ibland kan vara lämpligt från processekonomisk synpunkt att en tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare, som inte angår anställningsförhållandet mellan dem, får handläggas gemensamt med en arbetstvist mellan dessa parter. På grund härav föreslår utredningen en bestämmelse, enligt vilken sådan gemensam handläggning (s. k. kumulation) kan ske om parterna är överens om det och dessutom rätten med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner denna handläggning lämplig. Under remissbehandlingen har detta förslag utsatts för viss kritik. Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet anser bestämmelsen mindre lämplig och förordar att den utgår. SAF, AD:s ordförande och juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anser att något krav på att parterna skall vara överens om gemensam handläggning inte bör uppställas. Övriga remissinstanser lämnar bestämmelsen utan erinran.

Jag delar uppfattningen att det många gånger kan vara lämpligt att parterna i en arbetstvist kan få alla sina rättsliga mellanhavanden behandlade i samma rättegång, även om vissa tvistefrågor inte hänför sig till deras anställningsförhållande. I och för sig kan det sägas ligga en riktig tanke i att ingen skall kunna tvingas få en tvistefråga prövad i en annan rättegångsordning än som egentligen gäller för den. Något ovillkorligt krav på att parterna skall vara överens för att gemensam handläggning skall kunna ske bör dock inte uppställas. Ett sådant krav skulle i vissa fall kunna begränsa möjligheterna till sådan handläggning i alltför hög utsträckning. Särskilt när frågan har ett sådant samband med anställningsförhållandet, att det ter sig naturligt och ändamålsenligt att den behandlas samtidigt med arbetstvisten, synes detta krav inte vara nödvändigt. I stället bör det läggas på domstolen att med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter avgöra om gemensam handläggning är lämplig och därför bör tillåtas. Därvid utgör naturligtvis parternas inställning till denna fråga en viktig omständighet. Med denna jämkning kan jag alltså tillstyrka utredningens förslag.

Av allmänna regler följer att tvister som skall handläggas enligt lagen

om rättegången i arbetstvister i stället kan genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. I utredningens lagförslag har tagits in en erinran om detta. Utredningsförslaget innehåller emellertid även två undantag härifrån. Det ena undantaget avser tvister rörande förklaring enligt 7 § lagen (1928:253) om kollektivavtal att kollektivavtal inte skall gälla eller att part skall vara befriad från förpliktelse enligt sådant avtal. Detta undantag, som hämtats från 11 § andra stycket LAD, har allmänt godtagits vid remissbehandlingen. Även jag finner detta undantag vara lämpligt. Det andra undantaget gäller tvister rörande föreningsrätt. Som SAF och AD:s ordförande framhållit bör emellertid detta undantag, i överensstämmelse med AD:s praxis, begränsas till avtal om framtida tvister rörande föreningsrätt. Slutligen har TCO föreslagit att ett undantag bör uppställas även för tvister rörande trakasserier av skyddsombud och tvister rörande fackliga förtroendemäns ställning på arbetsplatsen. Detta förslag är jag emellertid inte beredd att biträda. Vad beträffar tvister om skyddsombuds rätt till skadestånd av arbetsgivaren framhölls vid tillkomsten av arbetarskyddslagen (1949:1), att hinder inte bör föreligga att genom avtal hänskjuta sådan tvist till avgörande av skiljemän (prop. 1948:298 s. 240). Det förslag till bl. a. lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, som kommer att anmälas senare i dag (prop. 1974:88), utgår från samma uppfattning beträffande tvister om tillämpning av denna lag. Jag finner inte anledning att i förevarande lagstiftningsärende inta en annan ståndpunkt.

5.3 Gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och tingsrätternas behörighet

Enligt nuvarande behörighetsregler skall AD pröva mål om kollektivavtal. Härmed förstås enligt 11 § LAD tvister om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd, tvister huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot föreskrift i kollektivavtalslagen samt tvister om påföljd av sådant förfarande. AD är vidare behörig att pröva mål om tillämpning av vissa lagar – t. ex. semesterlagen – om tvisten rör arbetstagare vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. Enligt andra lagar ankommer det på AD att ta upp och avgöra vissa mål, oavsett om ett kollektivavtalsreglerat anställningsförhållande föreligger eller inte. Sålunda skall AD enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt döma i alla mål som avser tillämpningen av denna lag. Slutligen gäller enligt lagen om anställningsskydd att mål om tillämpning av denna lag prövas av AD, om tvisten rör en organiserad arbetstagare eller en arbetstagarorganisation som för talan för egen del om skadestånd på grund av lagen. Arbetstvister som inte skall prövas av AD handläggs vid allmän domstol.

Utredningens förslag innehåller vissa avvikelser från de nu gällande behörighetsreglerna. Enligt *huvudregeln* i förslaget är AD behörig att pröva tvister om kollektivavtal och andra tvister mellan arbetsgivare och arbets-

tagare vilkas anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. Utredningen framhåller att denna regel innebär en förenkling jämfört med de nuvarande ganska invecklade behörighetsreglerna i 11 § LAD. Regeln syftar vidare till att i större utsträckning än f. n. göra det möjligt att alla tvistefrågor i ett och samma anställningsförhållande handläggs i samma rättegång. Den förordade huvudregeln kompletteras i utredningens förslag av en *tilläggsregel*, som tar sikte på tvister avseende tid då avtalslöst tillstånd har rått. Enligt denna regel är AD behörig att pröva även tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare vilkas anställningsförhållande brukar regleras av kollektivavtal. Från dessa regler föreslår utredningen vissa undantag. *Ett undantag* avser tvister om turordning vid uppsägning, vid permittering, vid återintagning efter permittering eller vid ny anställning till vilken arbetstagare har företrädesrätt. Sådana tvister skall prövas exklusivt av AD, även om anställningsförhållandet varken regleras eller brukar regleras av kollektivavtal och även såvitt gäller oorganiserade arbetstagare. Däremot skall tvister som rör frågan om en arbetstagare över huvud taget har företrädesrätt till ny anställning prövas enligt huvudregeln. *Ett annat undantag* gäller tvister om tillämpning av bl. a. lagen om förenings- och förhandlingsrätt. I likhet med vad som gäller f. n. skall sådana tvister alltid tas upp av AD. *Ett tredje undantag* föreslås beträffande tvister om tillämpning av lagen om anställningsskydd (1974:12). Enligt detta förslag skall talan om skadestånd, som en arbetstagarorganisation utför för egen del, prövas av AD oavsett om organisationen är eller brukar vara bunden av kollektivavtal. Tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare prövas däremot enligt den förut nämnda huvudregeln. Sådana tvister skall alltså tas upp av AD endast om anställningsförhållandet regleras eller brukar regleras av kollektivavtal. Tvister som inte skall prövas av AD enligt de nu nämnda reglerna skall tas upp av tingsrätt.

Under remissbehandlingen har de föreslagna forumreglerna i allmänhet godtagits eller lämnats utan erinran. Några remissinstanser framhåller dock att reglerna är komplicerade och kan ge upphov till tillämpningssvårigheter. Flera remissinstanser vänder sig särskilt mot regeln att AD är behörig att pröva tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare vilkas anställningsförhållanden brukar regleras av kollektivavtal. Av dessa remissinstanser anser vissa att denna regel är för obestämd för att kunna användas som forumregel, medan andra menar att bestämmelsen måste omarbetas så att den ger klart uttryck åt vad den är avsedd att täcka. Ett par remissinstanser kritiserar även den föreslagna forumregeln för tvister om tillämpningen av lagen om anställningsskydd. Enligt dessa remissinstanser bör denna forumregel vara så utformad, att talan som en organisation utför för egen del och talan som förs för en medlem i organisationen alltid kan tas upp av samma domstol.

Som utredningen framhållit är det givetvis angeläget att reglerna om gränsen mellan AD:s och tingsrätternas behörighet blir så enkla och lättillämpade

som möjligt. Dessutom bör eftersträvas att alla tvistefrågor som uppkommer i ett och samma anställningsförhållande kan handläggas vid samma domstol. Den av utredningen föreslagna huvudregeln tillgodoser båda dessa önskemål. Genom de tilläggs- och undantagsregler som utredningen samtidigt föreslagit ger emellertid hela regelkomplexet intryck av att vara ganska svårtillämpat, och som utredningen själv framhållit kan de föreslagna reglerna även leda till mindre tillfredsställande resultat i vissa fall. Eftersom de olika reglerna uppbärs av skilda syften är det visserligen naturligt, att de har fått en olika utformning i olika fall. Olägenheterna härav bör inte heller överdrivas. Som bl. a. AD:s ordförande framhållit skulle dessa troligen inte i praktiken komma att bli särskilt framträdande. Emellertid bör det enligt min mening vara möjligt att åstadkomma enklare regler utan att de krav som i övrigt kan ställas på regleringen behöver efterges.

Vid fördelningen av arbetstvister mellan AD och tingsrätterna bör givetvis en ledande tanke vara att till AD hänföra i huvudsak endast tvister som är av principiell betydelse från arbetsrättslig synpunkt. Som jag tidigare har nämnt bör ju tyngdpunkten i AD:s dömande verksamhet ligga på sådana tvister. Mot denna bakgrund synes mig en naturlig utgångspunkt vara att skilja mellan sådana fall, när förhandlingar rörande tvistefrågan kan påkallas enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt, och sådana fall när detta inte kan ske. I enlighet med mitt förslag skall ju sådana förhandlingar normalt ha ägt rum, innan en tvist får komma under AD:s bedömande. Som jag förut har angett har detta krav uppställts för att AD skall komma att tillföras endast väl förberedda tvister av mera principiell karaktär. Rätt att påkalla sådana förhandlingar föreligger på hela den organiserade sektorn av arbetsmarknaden beträffande alla tvistefrågor som kan uppkomma i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Undantag gäller endast i vissa fall på det offentliga området. Detta återkommer jag till i avsnitt 5.7. I övrigt synes det från den nu anlagda synpunkten inte föreligga något hinder mot att göra AD till behörig domstol för alla tvister mellan organiserade parter. Huruvida anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal eller ej saknas däremot betydelse från denna synpunkt. I tvister mellan oorganiserade parter saknas å andra sidan sådan förhandlingsrätt. Dessa tvister bör därför inte tas upp av AD utan först behandlas vid tingsrätt. Fördelningen mellan AD och tingsrätterna synes alltså böra ske på så sätt att AD blir behörig domstol för mål som rör organiserade parter, medan övriga tvister hänförs till tingsrätt. En sådan regel, som har förebild i 42 § lagen om anställningsskydd, är enkel att tillämpa och medger att alla tvistefrågor i ett anställningsförhållande kan tas upp av samma domstol. Regeln innebär vidare att tvister som hänför sig till tid då avtalslöst tillstånd har rått alltid kan prövas av AD. Regeln löser även det problem beträffande tvister om tillämpning av lagen om anställningsskydd, som några remissinstanser har pekat på.

Vad jag nu har sagt tar främst sikte på sådana fall när talan vid AD förs av en organisation för egen del eller – med stöd av den talerättsregel

som jag tidigare har förordat – för en medlems räkning. En fråga för sig är om även en medlem, vars organisation undandrar sig att föra hans talan, skall ha rätt att föra talan vid AD. I detta fall föreligger en risk för att målet inte på samma sätt som när en organisation för medlemmens talan kommer att vara förberett genom förhandlingar mellan parterna. Rätt att påkalla förhandling enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt tillkommer nämligen inte enskilda medlemmar utan endast deras organisationer. Det tidigare förordade kravet att förhandling skall ha ägt rum, innan tvisten tas upp till prövning av AD, kan därför inte upprätthållas i detta fall. Med hänsyn härtill skulle det kunna te sig följdriktigt att enskilda medlemmar som saknar stöd av sin organisation inte tillåts väcka talan vid AD utan i stället får vända sig till tingsrätt. Under remissbehandlingen har i några yttranden förordats en sådan bestämmelse. I likhet med utredningen anser jag emellertid inte påkallat att nu göra någon ändring i de regler om enskild medlems rätt att väcka och utföra talan i AD som gällt alltsedan domstolens tillkomst. De fall när en medlem inte nöjer sig med organisationens beslut att målet ej bör prövas i AD torde, som hittills, bli rätt fåtaliga. Även om medlemmen inte själv har rätt till förhandling med motparten har vidare hans organisation vanligtvis förhandlat för hans räkning också när den sedermera undandragit sig att föra hans talan i AD. Som utredningen framhållit skulle det även vara klart olämpligt om en kollektivavtalstvist kom att prövas av någon annan domstol än AD, som ju har särskild sakkunnighet och erfarenhet av sådana tvister. Den förut förordade forumregeln bör alltså gälla vare sig talan förs av en organisation eller av en medlem som saknar organisationens stöd.

I övrigt kan anledning finnas att överväga undantag i vissa hänseenden från denna forumregel. Med hänsyn till värdet av enhetliga forumregler bör det dock krävas starka skäl för att uppställa sådana undantag.

Enligt nuvarande forumregler ankommer det på AD att pröva vissa slags tvister även om de rör oorganiserade arbetstagare. Sålunda skall AD döma i alla mål som rör tillämpningen av lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Vidare är AD behörig domstol i mål mot arbetsgivare, som i strid mot arbetarskyddslagen (1949:1) eller lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder har hindrat skyddsombud eller företrädare enligt sistnämnda lag att fullgöra sina uppgifter eller som på grund av denna deras verksamhet försämrat deras arbetsförhållanden eller anställningsvillkor eller skilt dem från deras anställning. Slutligen skall AD ta upp och avgöra mål om skadestånd enligt 16 § statstjänstemannalagen (1965:274) eller 4 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275) för otillåten stridsåtgärd. Enligt utredningen bör någon ändring i den bestående ordningen inte göras i dessa fall. Jag delar denna bedömning, som allmänt godtagits under remissbehandlingen.

Som förut nämnts anser utredningen att tvister om turordning vid uppsägning, permittering eller återanställning skall prövas av AD som enda behöriga domstol även såvitt gäller oorganiserade arbetstagare. Denna stånd-

punkt har under remissbehandlingen endast föranlett det påpekandet, att även tvister om företrädesrätt till ny anställning bör behandlas på samma sätt som dessa turordningstvister. För egen del vill jag erinra om att frågan om den processuella behandlingen av tvister om turordning enligt lagen om anställningsskydd berördes vid tillkomsten av denna lag. Chefen för dåvarande inrikesdepartementet förklarade då att några processuella regler som garanterar en samlad prövning för alla berörda arbetstagare inte behövde tillskapas, om sanktionssystemet vid brott mot turordningsbestämmelserna – på sätt som skedde – begränsades till att avse endast skadestånd (prop. 1973:129 s. 184). Jag finner inte anledning att i detta lagstiftningsärende inta en annan ståndpunkt. För övrigt torde det inte vara möjligt att få till stånd en samlad prövning av turordningstvisterna, även om de hänförs till en enda domstol. Enligt lagen om anställningsskydd gäller ju olika talefrister när förhandlingar rörande tvistefrågan har påkallats och när så inte har skett. Något undantag från den förut förordade huvudregeln bör alltså inte uppställas för turordningstvister.

Utredningen har vidare dragit upp frågan om behovet av en särskild forumregel för tvister rörande stridsåtgärder. Om en stridsåtgärd vidtagits i strid mot bestämmelser i kollektivavtal eller kollektivavtalslagen och även arbetstagare, som inte omfattas av dessa bestämmelser, deltagit i denna åtgärd, föreligger nämligen ett starkt intresse av att stridsåtgärdsfrågan kan prövas i ett sammanhang i AD. Utredningen anser emellertid att lösningen av denna fråga bör anstå till dess arbetsrättskommittén slutfört sitt arbete. Under remissbehandlingen har arbetsrättskommittén instämt i detta uttalande. Även jag är av samma uppfattning.

Slutligen ifrågasätter utredningen om tvister som enbart rör ostridiga krav bör undantas från AD:s behörighetsområde. Utredningen framhåller att det uppenbarligen inte skulle vara tillfredsställande om AD kom att tjänstgöra som inkassodomstol. Risken härför bör emellertid enligt utredningen motverkas genom att en möjlighet öppnas att i dessa fall erhålla en summarisk prövning vid allmän domstol. Utredningen föreslår därför att lagen (1947:638) om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. ersätts av en lag som gör det möjligt att vid tingsrätt ansöka om lagsökning eller betalningsföreläggande beträffande alla fordringar som kan uppkomma i ett anställningsförhållande. Jag biträder detta förslag, som lämnats utan erinran under remissbehandlingen.

Som utredningen framhållit kan det ibland vara fördelaktigt om en arbetstvist, som enligt huvudregeln skall avgöras av tingsrätt, kan handläggas gemensamt med en arbetstvist vid AD. Utredningens förslag innehåller en bestämmelse som medger sådan gemensam handläggning, om parterna är överens om det samt AD finner denna handläggning lämplig. Denna bestämmelse har allmänt godtagits under remissbehandlingen. Några remissinstanser anser dock att kravet på att parterna skall vara överens bör utgå. Av vad jag tidigare har anfört beträffande den motsvarande bestäm-

melsen om gemensam handläggning av en arbetstvist med en tvist av annat slag (se avsnitt 5.2) framgår att jag delar denna synpunkt. Med denna jämkning tillstyrker jag den av utredningen föreslagna bestämmelsen.

I utredningens förslag återfinns vissa regler om vad som skall iakttas när en arbetstvist instämts till tingsrätt i stället för till AD och tvärtom. Enligt dessa regler skall tvisten då överlämnas till rätt domstol, om part yrkar det. Därvid skall talan anses väckt redan när ansökan om stämning kom in till den första domstolen. Genom denna regel förhindras att talerätten preskriberas i dessa fall. Utredningens förslag i denna del har allmänt godtagits under remissbehandlingen. Även jag finner förslaget lämpligt.

5.4 Arbetsdomstolens organisation och sammansättning

I fråga om AD:s sammansättning gäller särskilda regler som ger domstolen en särprägel gentemot flertalet övriga dömande organ. AD består av ordförande och åtta andra ledamöter. Endast ordföranden är heltidsanställd vid AD, medan övriga ledamöter innehar sitt uppdrag vid sidan av sin ordinarie gärning. Ledamöterna kan indelas i två grupper. Den ena gruppen utgörs av ordförande, vice ordförande och ytterligare en ledamot. Dessa s. k. ämbetsmannaledamöter får inte företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. De förordnas av Kungl. Maj:t för viss tid. Ordföranden och vice ordföranden skall ha domarkompetens och vara erfarna i domarvärv. Den tredje ämbetsmannaledamoten skall ha särskild insikt och erfarenhet i arbetsförhållanden och därmed förbundna avtalsfrågor. För varje ämbetsmannaledamot skall finnas två ersättare. Den andra ledamotsgruppen består av ledamöter som utsetts efter förslag av parterna på arbetsmarknaden. Dessa ledamöter, som skall ha erfarenhet och kunnighet i arbetsförhållanden, är inte att betrakta som intresserepresentanter i egentlig mening. Meningen är att AD genom dessa ledamöter skall få den sakkunskap som behövs om förhållandena på arbetsmarknaden och de rättsuppfattningar som utbildats på detta område. Av ledamöterna, vilka förordnas av Kungl. Maj:t för två år i sänder, utses två efter förslag av de svenska arbetsgivareföreningarnas förtroenderåd och två efter förslag av LO. Dessutom finns två särskilda ledamöter, varav en företräder de offentliga arbetsgivarna och en utses efter förslag av TCO. I mål där offentlig arbetsgivare är part och i tjänstemannamål inträder dessa särskilda ledamöter i stället för en av de andra ledamöterna på arbetsgivarsidan eller arbetstagarsidan. För varje ledamot skall finnas tre ersättare. Vid förfall för både ledamot och ersättare kan ordföranden kalla annan lämplig person i stället (s. k. tillfällig ersättare).

Denna blandade sammansättning av ämbetsmannaledamöter och framträdande företrädare för arbetsmarknadsorganisationerna har visat sig ändamålsenlig. AD har genom sin sammansättning kunnat uppträda med den auktoritet som är nödvändig för att dess avgöranden skall vinna allmän efterföljd på arbetsmarknaden. Anledning att nu gå från denna ordning

finns givetvis inte. Med hänsyn till att ledamöterna tas ur en begränsad krets av personer som kan avsätta endast en mindre del av sin arbetstid för domstolens räkning bör även ersättare finnas för dem. Om varken ledamot eller ersättare kan tjänstgöra bör som hittills en s. k. tillfällig ersättare kunna tillkallas. I likhet med utredningen anser jag dock att det nuvarande bruket av sådana ersättare bör begränsas så långt det är möjligt.

En reform av rättegången i arbetstvister enligt de riktlinjer som jag förut har dragit upp kommer uppenbarligen att medföra en ökad arbetsbelastning vid AD. Domstolens arbetsbörda kan även väntas öka kraftigt på grund av de andra reformer som håller på att genomföras eller redan har genomförts på arbetsrättens område. En ofrånkomlig följd av dessa reformer är alltså att AD:s nuvarande arbetskapacitet förstärks. Som jag har framhållit i avsnitt 5.1 synes en realistisk bedömning vara att utgå från att AD skall kunna fullgöra sina nya arbetsuppgifter inom ramen för en fördubbling av domstolens ledamöter, åtminstone såvitt gäller de ledamöter som utses efter förslag av parterna på arbetsmarknaden. Genom denna utökning kan domstolen arbeta i flera sammansättningar på en gång, och domstolens arbetskapacitet bör vid ett effektivt utnyttjande härav kunna ökas till mer än det dubbla. En fördubbling av ledamotsantalet bör dock inte medföra att domstolen formellt indelas på särskilda avdelningar. Något egentligt behov härav kan inte anses föreligga. En sådan indelning skulle dessutom kunna leda till att olika praxis utbildas vid de olika avdelningarna. I likhet med utredningen och LO anser jag att ledamöterna i stället bör cirkulera inom domstolen i så stor utsträckning som möjligt.

I fråga om ämbetsmannaledamöterna vid AD innebär utredningens förslag, att två heltidstjänster inrättas som ordförande, att antalet tjänster som vice ordförande också utökas till två, varav i varje fall den ena ombildas till heltidstjänst, samt att ytterligare två tjänster tillsätts som ämbetsmannaledamot i domstolen. Under remissbehandlingen har detta förslag mött erinran från LO och AD:s ordförande. LO föreslår att båda befattningarna som vice ordförande omgående inrättas som heltidstjänster. AD:s ordförande anser att antalet heltidsanställda ordförande bör bestämmas till högst tre, medan vice ordförandena, som också bör vara högst tre, inte bör inneha detta uppdrag som heltidstjänst utan enbart vid sidan av sin ordinarie gärning.

Som utredningen framhållit har den ende f. n. heltidsanställde ledamoten vid AD — domstolens ordförande — inte minst under senare år haft en utomordentligt tung arbetsbörda. Det har också visat sig svårt för domstolens vice ordförande att, vid sidan av sina ordinarie arbetsuppgifter, avlasta ordföranden i någon mera betydande mån. Som jag tidigare nämnt bör en fördubbling av de övriga ledamöterna i domstolen medföra att domstolens möjligheter att avgöra mål kan ökas väsentligt. Därvid måste uppenbarligen en utökning ske även av de heltidsanställda ledamöterna. Som jag nämnt i avsnitt 5.1 är det i dagens läge utomordentligt svårt att bedöma vilken

omfattning måltillströmningen till AD kan få i framtiden. Det är därför inte möjligt att nu bedöma om fler än två heltidstjänster kommer att behövas. Emellertid bör man redan vid den genomgripande omorganisation av AD som nu är aktuell ta ställning till i vilken form ett eventuellt kommande önskemål härom bör tillgodoses. Härvid kan man gå till väga på två sätt. Antingen kan man enligt utredningens och LO:s förslag ombilda tjänsterna som vice ordförande till heltidstjänster. Eller också kan man som AD:s ordförande föreslagit utöka de fast anställda ordförandena till tre. För egen del föredrar jag detta senare alternativ. Uppgiften att mera regelbundet tjänstgöra som ordförande i målen bör enligt min mening vila på befattningshavare som innehar ställning som ordinarie ordförande i domstolen. Det bör alltså redan nu slås fast i lagen att AD kan bestå av tre ordförande. Av vad jag nyss har sagt framgår att det emellertid f. n. är tillräckligt med två ordförande. Skulle arbetsläget i framtiden bli sådant att ytterligare en ordförande behöver utses, bör även en tredje vice ordförande kunna tillsättas. Även beträffande vice ordförande bör alltså fastslås att de kan vara tre. När det däremot gäller de återstående befattningarna som ämbetsmannaledamot synes det vara tillräckligt med två sådana tjänster.

Enligt utredningens förslag skall ämbetsmannaledamöterna förordnas av Kungl. Maj:t för tre år. Ordförandena skall inneha annan ordinarie domartjänst medan vice ordförandena, som skall vara lagkunniga och erfarna i domarvärv, bör inneha sådan tjänst. De återstående ämbetsmannaledamöterna skall ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. Under remissbehandlingen ansluter sig SACO och SR till förslaget att ordförande skall och vice ordförande bör inneha annan ordinarie domartjänst. Ett flertal andra remissinstanser, däribland högsta domstolens och regeringsrättens ledamöter, JK, DON och 1972 års domarutredning, avstyrker dock detta förslag. Regeringsrättens ledamöter anser att domare med heltidstjänst i AD bör ha ordinarie anställning i den domstolen.

I förarbetena till den av riksdagen nyligen slutligt antagna regeringsformen anförs att det med domstolarnas självständiga ställning rimmar bäst att de dömande befattningshavarna i största möjliga utsträckning utgörs av befattningshavare som åtnjuter ett sådant anställningsskydd som tillkommer ordinarie domare. Samtidigt uttalas dock att bl. a. AD arbetar under så speciella förhållanden att det kan vara motiverat att ledamöterna där även i fortsättningen förordnas endast för viss tid. I likhet med utredningen delar jag denna ståndpunkt. En förutsättning för att AD skall kunna fylla sin uppgift att slita tvister mellan parterna på arbetsmarknaden är nämligen att dessa känner förtroende för domstolen och dess befattningshavare. Brister detta förtroende, minskar domstolens betydelse i motsvarande mån. Ordförandena i AD bör av denna anledning inte ges ordinarie anställning i den domstolen utan som hittills förordnas med arvodestjänst endast för begränsad tid. Självfallet kan nytt sådant förordnande meddelas när denna tid löpt ut.

Genom det föreslagna kravet att ordförandena i AD skall inneha annat ordinarie domarämbete har utredningen emellertid på en omväg velat tillförsäkra dem samma anställningstrygghet och självständiga ställning som tillkommer domare i andra domstolar. Samtidigt förutsätter utredningen att till ordförande i första hand utses justitieråd eller regeringsråd, som i sådant fall skall vara tjänstlediga från denna tjänst under tiden för förordnande som ordförande i AD. För egen del vill jag till en början framhålla, att något större behov av en sådan ordning som föreslagits av utredningen inte torde föreligga. Hittills har det inte varit aktuellt att på grund av mistat förtroende underlåta förlängt förordnande för någon ordförande i AD, och det är inte sannolikt att något sådant kommer att inträffa i framtiden. Även om så skulle bli fallet, kan det tas för visst att denne därvid kommer att beredas annan likvärdig tjänst. Som framhållits under remissbehandlingen kan den föreslagna ordningen vidare få konsekvenser, som från olika synpunkter ter sig mindre tillfredsställande. Beträffande högsta domstolens och regeringsrättens ledamöter har sedan gammalt gällt att de skall uppehålla sin tjänst i dessa domstolar och att som följd härav vikarier inte skall kunna förordnas. Denna princip har kommit till uttryck i en särskild bestämmelse i den alltjämt gällande regeringsformen. Visserligen har denna bestämmelse inte medtagits i den nya regeringsformen, men detta innebär inte någon ändring i det synsätt som legat bakom bestämmelsen. Det skulle inte vara någon lycklig utveckling om antalet justitieråd och regeringsråd kom att öka till följd av att de togs i anspråk för tjänstgöring i annan befattning. För högsta domstolen och regeringsrätten skulle en sådan utveckling också kunna medföra svårigheter av praktisk art. Slutligen skulle ett krav på att ordförande i AD skall inneha annan ordinarie domartjänst kunna onödigtvis begränsa kretsen av personer från vilka ordförandena kan hämtas.

Av de skäl som jag nu redovisat har jag efter samråd med chefen för justitiedepartementet kommit till den uppfattningen att de nuvarande reglerna om förordnande av ämbetsmannaledamöter i AD inte bör ändras på annat sätt än att förordnandetiden enligt utredningens av ingen remissinstans kritiserade förslag bestäms till tre år. Beträffande ordförande och vice ordförande bör alltså endast krävas att de är lagkunniga och erfarna i domarvärv. De återstående ämbetsmannaledamöterna bör liksom hittills ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden.

Med kravet att ordförande skall vara lagkunnig och erfaren i domarvärv kan det emellertid inträffa att innehavare av annan ordinarie domartjänst än för justitieråd eller regeringsråd förordnas att vara ordförande i AD. Med tillämpning av gällande regler om förening av tjänst inträffar då att vederbörande, om han inte begär entledigande från sin domartjänst, förenar sin arvodestjänst i AD med sin ordinarie domartjänst från vilken han är tjänstledig. Härigenom uppkommer den olägenheten att sistnämnda tjänst under avsevärd tid får uppehållas endast med vikariat. Denna olägenhet för den domstol, där ifrågavarande tjänst är inrättad, bör undanröjas. I detta

fall, liksom vad gäller vid förening mellan ordinarie tjänst och annan ordinarie tjänst tillsatt med förordnande tills vidare, bör Kungl. Maj:t bemyndigas att besluta att den ordinarie domartjänst, som ordförande i AD kan inneha i annan domstol, får föras över stat.

Vid förfall för ordförande bör enligt utredningens mening endast annan ordförande eller vice ordförande kunna inträda i dennes ställe. Detta är även enligt min mening lämpligt. Beträffande envar av de övriga ämbetsmannaledamöterna föreslår utredningen att tre ersättare skall finnas, dvs. en ersättare mer än som f. n. utses för dessa ledamöter. Bakgrunden till denna utökning är att det särskilt på senare tid har varit vanligt att tillkalla s. k. tillfälliga ersättare i deras ställe, vilket visar att det nuvarande antalet ordinarie ersättare är för litet. Med hänsyn härtill kan jag i princip biträda utredningens förslag, som lämnats utan erinran under remissbehandlingen. Skulle antalet vice ordförande i framtiden utökas till tre, torde det dock vara tillräckligt med endast två ersättare för envar av dem. På grund härav bör f. n. endast slås fast att högst tre ersättare skall finnas för varje annan ämbetsmannaledamot än ordförande.

Jag övergår härefter till den grupp ledamöter vilka utses efter förslag av parterna på arbetsmarknaden. Härvid uppställer sig till en början frågan vilka organisationer som skall ha rätt att föreslå dessa ledamöter. Enligt utredningens mening bör endast SAF och de offentliga arbetsgivarna samt LO, TCO och SACO komma i fråga för representation i AD. Denna uppfattning kritiseras av KFO, som anser att utrymme bör finnas även för representation från den kooperativa sektorn, och SAC, som begär att bli representerad i domstolen när mål behandlas som rör syndikalistiskt organiserade arbetstagare. Vidare framhåller en minoritet inom Svenska kommunförbundet, att samtliga huvudorganisationer på arbetsmarknaden bör ha rätt att vara företrädda i AD när det gäller mål som berör den egna organisationen.

Frågan om rätten att föreslå ledamöter till AD har tidigare diskuterats vid åtskilliga tillfällen. Statsmakterna har därvid hittills intagit den ståndpunkten att endast de tongivande organisationerna på arbetsmarknaden bör beredas sådan representation. Skälen härtill är flera. Vid AD:s tillkomst bereddes parterna på arbetsmarknaden representation i domstolen för att denna därigenom skulle tillförsäkras sakkunskap om avtalsförhållanden och synsätt på arbetsmarknaden i allmänhet. Samtidigt räknade man med att AD på så sätt skulle tillvinna sig förtroende hos dem, vars tvister AD hade att pröva. Av denna anledning ansågs det även viktigt att detta representantskap hölls på ett så allmänt plan som möjligt. Meningen var inte att ledamöterna skulle tjänstgöra som intresserepresentanter i egentlig mening, alltså som talesmän för de i varje tvist deltagande parterna. Med hänsyn härtill avvisades bestämt tanken på att ledamöterna skulle växla efter målens beskaffenhet. Sammansättningen i AD skulle i stället hållas så konstant som möjligt.

Sedan dessa principer lades fast, har enligt min mening inte något inträffat som motiverar ett annat synsätt. Med hänsyn till den pågående utvecklingen mot en allt större utjämning av tidigare föreliggande skillnader mellan olika arbetstagargrupper finns tvärtom ännu mindre anledning än tidigare att låta representationen växla från fall till fall. Men därmed minskar givetvis också utrymmet för deltagande av ledamöter från ett flertal arbetsmarknadsorganisationer. Vid en konstant sammansättning kan endast ett fåtal organisationer göra anspråk på att bli representerade i domstolen. Vid utväljandet av dessa organisationer bör uppenbarligen organisationernas representativa bredd fälla utslaget. Det är hos de organisationer, vilka även utanför AD påverkar rättsbildningen på arbetsmarknaden, som man främst finner den representation på ett mera allmänt plan som förut har berörts. Det är vidare både naturligt och lämpligt att omfattningen av denna representation svarar mot det antal mål som kommer från motsvarande sektor på arbetsmarknaden. Utredningens förslag innebär att Kungl. Maj:t av ledamöterna på arbetsgivarsidan skall utse fyra efter förslag av SAF, en efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet samt en såsom representant för staten som arbetsgivare, medan av ledamöterna på arbetstagarsidan fyra utses efter förslag av LO och två utses efter förslag av TCO. Vidare skall tre ersättare för varje ledamot utses på motsvarande sätt, dock att två av ersättarna för de båda TCO-ledamöterna utses efter förslag av SACO. Mot bakgrund av vad jag nyss har sagt utgör detta förslag enligt min mening en lämplig avvägning mellan de olika intressen som kan göra sig gällande i detta hänseende. Härigenom tillförsäkras domstolen den för verksamhetens bedrivande nödvändiga förankringen hos organisationerna på arbetsmarknaden samtidigt som ledamöter står till förfogande från de olika organisationerna i en utsträckning som i huvudsak svarar mot målens fördelning på arbetsmarknadens olika sektorer. Jag ansluter mig således till detta förslag. Jag biträder även utredningens förslag att förordnandetiden för ledamöterna och ersättarna, på samma sätt som för ämbetsmannaledamöterna, bestäms till tre år.

En särskild fråga som återstår att besvara är hur representationen i domstolen bör utformas i det enskilda fallet. Därvid bör till en början behandlas vilken sammansättning AD skall ha vid huvudförhandling. Inom utredningen är meningarna delade i denna fråga. Hälften av utredningens ledamöter anser att den nuvarande ordningen, enligt vilken de offentliga arbetsgivarna och TCO endast företräds i vissa mål genom särskilda ledamöter, bör behållas. Övriga ledamöter i utredningen menar att också de offentliga arbetsgivarna och TCO bör beredas permanent representation i domstolen genom att antalet vid huvudförhandling tjänstgörande ledamöter ökas från sju till nio. Även bland remissinstanserna bryter sig åsikterna i denna fråga. Röster höjs för båda de alternativ som inom utredningen ställts mot varandra. Också andra lösningar föreslås. AD:s ordförande och juridiska fakulteten vid Stockholms universitet, som anser att AD vid huvudförhandling inte

bör bestå av fler än sju ledamöter, föreslår att man vid bestämmande av domstolens sammansättning skall skilja mellan mål som inrymmer frågor av mer allmän karaktär och mål som mera exklusivt berör ett visst avtalsområde. I de förra målen skulle AD kunna ha en allsidig sammansättning av arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna, medan man beträffande de senare målen skulle kunna tänka sig en exklusiv partsrepresentation.

Som jag ser det är det en felaktig utgångspunkt att låta antalet tjänstgörande ledamöter i AD bestämmas av hur de olika organisationerna därvid bör vara representerade. I stället bör representationen anpassas efter hur många ledamöter som bör tjänstgöra vid huvudförhandling för att domstolen bäst skall kunna utföra sin uppgift. Med denna utgångspunkt är det enligt min mening uppenbart att AD inte bör sammanträda med fler än de sju ledamöter som domstolen f. n. består av. AD:s ordförande har framhållit att det redan med denna sammansättning föreligger betydande svårigheter att samla erforderligt antal ledamöter. Dessa svårigheter gör sig i särskild grad gällande när mål skall sättas ut till fortsatt huvudförhandling eller till särskilt överläggningssammanträde. En utökning av domstolen skulle givetvis öka dessa svårigheter och även i andra avseenden göra domstolen mera otymplig. En sådan utökning skulle vidare medföra inte önskvärd förskjutning i proportionen mellan ämbetsmannaledamöterna och övriga ledamöter.

Jag kan alltså inte biträda det av utredningens alternativ som innebär att antalet vid huvudförhandling deltagande ledamöter ökas. Detta betyder emellertid inte att jag förordar att den nuvarande ordningen skall bestå. Som jag tidigare har sagt pekar utvecklingen mot att det numera finns väsentligt mindre anledning än tidigare att lägga avgörande vikt vid om de arbetsgivar- eller arbetstagarledamöter som deltar i avgörandet av ett visst mål är utsedda efter förslag av den ena eller den andra organisationen. Ibland kan visserligen behovet av speciell sakkunskap från det område, som ett mål härrör från, vara starkt framträdande. Ofta rör målen dock frågor som är gemensamma eller eljest av allmän betydelse för hela arbetsmarknaden, oavsett om målen kommer från den ena eller den andra sektorn. I dessa fall synes parternas organisationstillhörighet sakna betydelse för AD:s sammansättning. Enligt min mening finns därför inte längre anledning att behålla den nuvarande ordningen med särskilda ledamöter som inträder endast i mål från vissa sektorer av arbetsmarknaden. I stället bör övervägas en ordning där alla ledamöter i så stor utsträckning som möjligt deltar i den dömande verksamheten. Härigenom kan domstolen i de mål, som är av allmän betydelse för förhållandena på arbetsmarknaden, få den allsidiga sammansättning som därvid är önskvärd. Samtidigt kan ledamöterna bibringas den erfarenhet av AD:s dömande verksamhet som är nödvändig för att de skall kunna fylla sin funktion som domare i domstolen. Genom denna ordning befrämjas även kontinuiteten i domstolens arbete. När det gäller tvister som mera exklusivt berör ett visst avtalsområde, främst

mål om tolkning av kollektivavtal, är det emellertid befogat med en förstärkt representation för organisationerna på det berörda området. I dessa fall föreligger nämligen i regel behov av särskild sakkunskap från just detta område.

Enligt min mening bör en sammansättning inom ramen för sju deltagande ledamöter alltså variera mellan en allmän sammansättning i mål som har betydelse utöver den sektor av arbetsmarknaden från vilken det kommer och olika särskilda sammansättningar i mål som huvudsakligen har betydelse endast för det berörda förhandlingsområdet. I den allmänna sammansättningen bör delta ledamöter som utsetts efter förslag av envar av SAF, de offentliga arbetsgivarna, LO och TCO. I den senare typen av mål bör sammansättningen bestämmas med utgångspunkt från vilka ledamöter som främst företräder sakkunskap från detta område. Det synes emellertid inte vara nödvändigt att tynga lagtexten med särskilda bestämmelser härom. Det bör vara tillräckligt att i lagen tas in en bestämmelse om att AD, liksom f. n., är domför med ordförande och fyra ledamöter samt att lika många ledamöter skall delta för vardera arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Närmare riktlinjer för sammansättningen i olika fall synes med fördel kunna fastställas i en instruktion för domstolen. I sista hand bör det ankomma på domstolen själv att bestämma om sin sammansättning i det enskilda fallet. Jag återkommer till dessa frågor i specialmotiveringen.

I avsnitt 5.1 har jag förordat att vissa överklagade mål skall kunna avgöras på handlingarna av domstolen i en mindre sammansättning. Enligt utredningens förslag skall domstolen vara domför i denna sammansättning även i andra fall, när ett mål avgörs utan huvudförhandling eller när beslut skall fattas som inte angår själva saken utan exempelvis innebär prövning av ett interimistiskt yrkande. Till detta förslag, som i huvudsak godtagits under remissbehandlingen, kan jag ansluta mig.

En särskild fråga är hur denna mindre sammansättning bör utformas. Enligt utredningens mening bör domstolen därvid bestå av tre ledamöter, nämligen ordförande samt en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan. Detta förslag har inte kommenterats av någon remissinstans. I likhet med utredningen anser jag det vara av värde att de ledamöter som representerar parterna på arbetsmarknaden deltar i alla avgöranden som domstolen fattar. Jag biträder alltså utredningens förslag i denna del. Som utredningen framhållit bör arbetsgivar- och arbetstagarsidan i detta fall representeras av den ledamot, vilken företräder det förhandlingsområde som tvisten rör. En särskild bestämmelse härom bör tas in i den förut nämnda instruktionen.

Enligt utredningens förslag kan en ordförande inte ensam avgöra ett mål vid AD. Däremot skall ordförande kunna ombesörja de handläggningsåtgärder som måste vidtas i målen liksom leda muntlig förberedelse vid domstolen. Sådana åtgärder skall även på ordförandens uppdrag kunna utföras av annan lagfaren tjänsteman vid domstolen, om denna funnit honom lämplig härför. Under remissbehandlingen har förslaget i denna del i allmänhet

lämnats utan erinran. AD:s ordförande anser dock att en ordförande bör vara behörig att fatta vissa avvisningsbeslut. För egen del ansluter jag mig till utredningens uppfattning att en ordförande inte bör ensam kunna avgöra något mål vid AD utan att de ledamöter som representerar parterna på arbetsmarknaden bör ta del i alla slutliga avgöranden som domstolen fattar. Med hänsyn till att domstolen torde komma att sammanträda tämligen regelbundet i den mindre sammansättningen synes det inte heller kunna medföra några större olägenheter att ordföranden inte omedelbart kan fatta beslut om t. ex. avvisning. Jag biträder även utredningens förslag i övrigt i denna del.

Om det vid överläggning till dom eller beslut visar sig föreligga majoritet för en mening, som avviker från domstolens tidigare praxis, skall frågan enligt utredningens förslag kunna hänskjutas till avgörande av domstolen i plenum, varvid samtliga ledamöter eller ersättare för dem skall närvara. Detta förslag tillstyrks av LO och lämnas utan erinran av övriga remissinstanser. Även jag finner förslaget lämpligt. Härigenom undviks att AD i sina olika sammansättningar blir alltför bunden av avgöranden som domstolen tidigare har fattat.

Den omorganisation av AD som jag nu har behandlat ställer givetvis krav på ökade ekonomiska resurser för AD. Jag vill därför i korthet beröra vilka kostnader som kan uppkomma på grund härav. I det föregående har jag framhållit att det bör slås fast att antalet heltidsanställda ordförande skall vara högst tre och antalet vice ordförande likaledes högst tre. Som jag tidigare har sagt synes det emellertid f. n. tillräckligt med två heltidsanställda ordförande och två vice ordförande. Vid min kostnadsberäkning, som avser budgetåret 1974/75, utgår jag därför från att AD t. v. bör tillföras ytterligare en heltidstjänst som ordförande och ytterligare en tjänst som vice ordförande. Vidare bör, som förut nämnts, antalet övriga ledamöter fördubblas. De nu nämnda utökningarna bör enligt min mening också föranleda att domstolens kansli förstärks med bl. a. två heltidstjänstgörande sekreterare. Mot denna bakgrund räknar jag med att omorganisationen medför ett ökat medelsbehov av ca 434 000 kr. Under elfte huvudtiteln har för budgetåret 1974/75 anvisats ett förslagsanslag av 752 000 kr. till AD:s löner och omkostnader. Jag avser att senare föreslå Kungl. Maj:t att ställa de ytterligare medel, som behövs till följd av omorganisationen, till AD:s förfogande genom medgivande att överskrida detta anslag. Beträffande avtalsbara anställnings- och arbetsvillkor avser jag att ge statens avtalsverk det förhandlingsuppdrag som behövs.

5.5 Rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen

Bestämmelserna i LAD om förfarandet vid AD utgår från att RB:s regler om rättegången vid tingsrätt i dispositiva tvistemål i princip skall tillämpas även på rättegången vid AD. Sålunda skall talan vid AD väckas genom

stämningsansökan samt målen förberedas innan de avgörs efter huvudförhandling. Bestämmelserna innehåller dock vissa avvikelser från RB:s regler, vilka har föranletts av AD:s ställning som specialdomstol och av att domstolen på grund av sin sammansättning har behov av friare arbetsformer än de allmänna domstolarna.

Enligt utredningens förslag skall grunden för förfarandet vid AD, liksom hittills, utgöras av RB:s bestämmelser om rättegången i dispositiva tvistemål. Utredningen framhåller dock att AD bör lämnas relativt stor frihet att anpassa rättegången efter målens beskaffenhet och de särskilda förhållanden under vilka domstolen arbetar. RB:s regler har därför i vissa hänseenden modifierats för AD:s del. I lagtekniskt hänseende har rättegångsbestämmelserna utformats så att de ger en översiktlig bild av rättegångens förlopp både när AD är första domstol och när AD fungerar som fullföljdsinstans, medan bestämmelser angående frågor som är gemensamma för förfarandet vid AD i båda dessa funktioner förts samman till en särskild avdelning.

Beträffande förfarandet vid AD som första domstol skall enligt utredningens förslag i princip — men med vissa avvikelser — tillämpas de bestämmelser som gäller om rättegången i tingsrätt. Talan vid AD skall väckas genom skriftlig ansökan om stämning. Denna ansökan skall innehålla i stort sett samma uppgifter som föreskrivs i RB. Avvisas inte ansökan, skall domstolen utfärda stämning på svaranden att svara på käromålet. Därefter skall förberedelse äga rum i målet. Till skillnad från vad som gäller enligt RB kan AD efter omständigheterna bestämma i vilken mån förberedelsen skall vara muntlig eller skriftlig. Sedan förberedelsen avslutats, skall målet företas till avgörande så snart det kan ske. Någon motsvarighet till bestämmelserna i RB om avgörande av mål under förberedelsen föreslås inte för AD:s del. Däremot kan AD i dessa fall avgöra målet utan huvudförhandling. I övrigt skall målet avgöras efter huvudförhandling. Skyldigheten för part eller ställföreträdare för part att inställa sig personligen vid huvudförhandling är något uppmjukad i förhållande till vad som gäller enligt RB. Sådan skyldighet skall nämligen föreligga bara om partens eller ställföreträdarens närvaro behövs för utredningen. Uppskjutes huvudförhandlingen, kan AD fortsätta huvudförhandlingen även sedan längre tid har förflutit än som är medgivet enligt RB. Slutligen saknas motsvarighet till reglerna i RB om ett särskilt tredskoförfarande vid parts utevaro från sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling.

Utredningens förslag i denna del har på något undantag när, som jag återkommer till i specialmotiveringen, godtagits under remissbehandlingen. Även jag finner förslaget lämpligt. De avvikelser från bestämmelserna i RB som förslaget innehåller motsvarar i stort sett dem som gäller f. n. och motiveras av AD:s ställning som enda domstol för vissa specialmål och de särskilda förhållanden under vilka domstolen i övrigt arbetar. Såvitt känt har några olägenheter av dessa avvikelser inte hittills gett sig till känna. Det rör sig ju i huvudsak inte heller om några avsteg från de grundläggande

principer som RB bygger på.

I fråga om förfarandet vid AD som fullföljdsinstans skall enligt utredningens förslag tillämpas de bestämmelser som gäller om rättegången i hovrätt. Härifrån föreslås dock motsvarande undantag, som för rättegången i AD som första domstol uppställts beträffande skyldigheten för part eller parts ställföreträdare att inställa sig personligen vid huvudförhandling och beträffande skyldigheten att hålla fortsatt huvudförhandling inom viss kortare tid. Som nämnts i avsnitt 5.1 skall vidare enligt utredningens förslag ett överklagat mål kunna avgöras på handlingarna, om inte muntlig bevisning eller eljest särskilda skäl föranleder annat. Detta undantag från de allmänna rättegångsreglerna har jag tidigare tillstyrkt. Jag biträder även de andra föreslagna undantagen, vilka lämnats utan erinran vid remissbehandlingen.

När det gäller frågor som är gemensamma för förfarandet vid AD som första domstol och som fullföljdsinstans behandlar utredningen vilka möjligheter domstolen bör ha att självmant infordra bevisning samt vilket material som bör läggas till grund för domen. Vidare berör utredningen vissa frågor om omröstning, om meddelande av dom och om rättegångskostnad. Utredningens förslag i dessa delar har mött viss kritik under remissbehandlingen, och jag tar därför upp dessa frågor till närmare behandling.

I fråga om möjligheten att självmant infordra bevisning gäller f. n. en skillnad mellan rättegången i AD och i de allmänna domstolarna. Enligt LAD har AD nämligen rätt att självmant meddela föreläggande om företeende av skriftligt bevis, en rätt som de allmänna domstolarna saknar. Vidare kan AD i motsats till allmän domstol självmant inkalla vittne som inte förut har hörts på parts begäran, om detta är påkallat med hänsyn till avgörandets betydelse utöver målet. I utredningens förslag har någon motsvarighet till dessa bestämmelser inte tagits med. Utredningen anser nämligen det från principiella synpunkter möta betänkligheter mot att tillerkänna AD större möjligheter att självmant infordra bevisning än som är medgivet enligt RB. I ett hänseende anser utredningen det dock vara motiverat med ett avsteg från principen om parternas frihet att disponera över processmaterialet. Liksom hittills bör AD nämligen ha möjlighet att självmant bereda parter som slutit ett kollektivavtal tillfälle att yttra sig så snart ett mål gäller innebörden av ett annat avtal som hämtat sitt innehåll från kollektivavtalsparternas avtal. Utredningen föreslår därför en särskild bestämmelse härom.

Under remissbehandlingen förordar SAF att AD får behålla den möjlighet att självmant infordra bevisning som domstolen f. n. har. Även juridiska fakulteten vid Uppsala universitet anser att AD bör ha denna möjlighet när den är första domstol.

För egen del finner jag det uppenbart att AD inte som fullföljdsinstans bör tillämpa andra regler om infordrande av bevisning än som gäller för tingsrätterna. Skall den nuvarande bestämmelsen i LAD behållas, bör den

alltså gälla endast när AD är första domstol. Emellertid synes det inte tillfredsställande, om AD skulle tillämpa olika regler i detta hänseende som första domstol och som fullföljdsinstans. Något egentligt behov av den nuvarande bestämmelsen i LAD synes inte heller föreligga. I de flesta fall torde det vara möjligt för AD att inom ramen för den processledning som skall iakttas enligt RB animera parterna att åberopa den bevisning som kan fordras för ett riktigt bedömande av målet. I själva verket synes det främsta skälet till den nämnda bestämmelsen i LAD ha varit ett annat än att ge AD möjlighet att självmant infordra bevisning. Genom denna bestämmelse har man nämligen velat göra det möjligt för domstolen att bereda parterna i ett branschavtal eller liknande avtal tillfälle att framlägga sina synpunkter på tolkningen av en i målet omtvistad avtalsbestämmelse, som visserligen inte omedelbart gäller deras eget avtal men likväl har beröring med detta (såsom fallet är när en oorganiserad arbetsgivare träffat ett s. k. hängavtal, dvs. ett avtal som genom hänvisning till ett branschavtal hämtar sina bestämmelser från ett sådant avtal). Detta önskemål tillgodoses emellertid genom den av utredningen föreslagna nya bestämmelsen. Jag tillstyrker denna bestämmelse med en viss redaktionell ändring och finner i övrigt inte anledning att införa någon motsvarighet till bestämmelsen i LAD.

Även beträffande frågan vilket material som får läggas till grund för domen gäller f. n. skilda regler för AD och de allmänna domstolarna. Vid rättegången i allmän domstol får domen grundas endast på vad som har förekommit vid huvudförhandling. AD får emellertid till grund för domen lägga också andra omständigheter som har förebragts i målet. Enligt utredningen bör detta undantag från de allmänna rättegångsreglerna i princip gälla även i fortsättningen men ges en något annan utformning. Utredningens förslag innebär att domen alltid skall grundas på vad som har förekommit vid huvudförhandling och vad handlingarna i målet innehåller. Detta förslag kritiseras av vissa remissinstanser. Några anser att den bestämmelse som nu gäller för AD:s del inte bör ändras. Andra menar däremot att de allmänna rättegångsreglerna bör gälla även vid rättegången i AD. Slutligen framhåller ett par remissinstanser att AD inte bör vara ovillkorligen skyldig att beakta allt som handlingarna i målet innehåller.

Enligt min mening kan det i vissa fall vara lämpligt att AD har möjlighet att beakta också andra omständigheter än som har förebragts vid huvudförhandling. Bl. a. bör en sådan möjlighet finnas, om det vid överläggning till dom skulle framkomma att visst material, som åberopats vid förberedelsen, av förbiseende inte har redovisats vid huvudförhandlingen eller att vissa kompletterande uppgifter behövs för domsskrivningen. I många fall synes det vara onödigt med en fortsatt huvudförhandling för att AD skall kunna beakta även dessa omständigheter. En särskild bestämmelse som gör detta möjligt bör därför uppställas för AD:s del. Den bestämmelse som nu gäller i detta hänseende synes emellertid föra för långt. Det bör inte komma i fråga att AD tar hänsyn till andra omständigheter än sådana

som framgår av ingivna handlingar eller eljest av akten i målet. Givetvis skall omständigheterna även ha åberopats av någon av parterna för att kunna läggas till grund för domen. Enligt min mening bör bestämmelsen ha det innehållet, att domen vid AD får grundas endast på vad som har förekommit vid huvudförhandling och vad handlingarna i målet innehåller.

Den tid inom vilken dom eller slutligt beslut skall meddelas har för AD:s del f. n. inte fixerats i vidare mån än att detta skall ske så snart som möjligt efter huvudförhandlingens avslutande. Den i RB uppställda tvåveckorsregeln gäller alltså inte för AD. Enligt utredningen är det med hänsyn till AD:s arbetsformer uppenbart att AD inte heller i fortsättningen bör bindas av några snäva tidsmarginaler i detta hänseende. Jag delar denna uppfattning, som har lämnats utan erinran under remissbehandlingen. Enligt utredningens förslag skall vid AD inte heller gälla det i RB uppställda kravet att parterna vid huvudförhandling skall underrättas om tiden och sättet för domens meddelande. Som LO framhållit under remissbehandlingen är det emellertid inte tillfredsställande för parterna att inte alls veta när dom kommer att meddelas i målet. Enligt min mening bör det vara möjligt för AD att redan vid huvudförhandlingen åtminstone preliminärt fastställa en tidpunkt när domen är att vänta. Skulle det sedermera visa sig att den angivna tiden är otillräcklig, finns ju möjlighet att förlänga denna tid. Jag anser alltså att det är varken lämpligt eller nödvändigt att uppställa något undantag från de allmänna rättegångsreglerna i detta hänseende.

När det gäller omröstning till dom eller slutligt beslut gäller f. n. för AD:s del två undantag från bestämmelserna i RB. För det första är AD inte bunden av RB:s reglering av ordningen för omröstningen, utan domstolen får själv bestämma i vilken ordning omröstning skall äga rum. Detta undantag har behållits i utredningens förslag. Någon erinran häremot har inte framställts under remissbehandlingen. Det andra undantaget från RB:s omröstningsregler innebär att särskild omröstning inte skall ske i AD beträffande olika omständigheter som var för sig är av omedelbar betydelse för utgången i målet (s. k. omedelbart relevanta omständigheter). Enligt utredningen bör detta undantag i princip gälla för AD:s del även i fortsättningen. Utredningen föreslår dock den jämkningen, att särskild omröstning skall ske i dessa fall, om det är påkallat på grund av yrkande om mellandom. Utredningen föreslår vidare att särskild omröstning inte skall ske i AD beträffande rättegångskostnad. Några remissinstanser vänder sig mot utredningens förslag i dessa delar. AD:s ordförande och Sveriges domareförbund anser att särskild omröstning bör ske i fråga om rättegångskostnad. Juridiska fakulteterna vid Stockholms och Uppsala universitet menar att något undantag från RB:s regler om särskild omröstning överhuvudtaget inte bör uppställas för AD:s del.

I likhet med utredningen anser jag att AD även i fortsättningen skall kunna bestämma i vilken ordning omröstningen skall ske. Däremot delar

jag inte utredningens uppfattning i fråga om behovet av undantag från RB:s regler om särskild omröstning beträffande omständigheter som var för sig är av omedelbar betydelse för utgången i målet. När AD nu får ställning även som fullföljdsinstans kan detta undantag svårligen behållas. Det är nämligen inte lämpligt, om olika omröstningsregler kan komma att användas i samma mål i skilda instanser. En sådan ordning skulle kunna få till följd att en överklagad dom ändras i AD trots att rösterna fördelat sig på samma sätt som i tingsrätten. Omröstningsreglerna bör vidare vara lika för AD både som första domstol och som fullföljdsinstans. AD bör alltså i fortsättningen tillämpa RB:s regler om särskild omröstning i det nu behandlade fallet. Som framhållits under remissbehandlingen bör särskild omröstning i AD ske även i fråga om rättegångskostnad.

Beträffande fördelningen av rättegångskostnaderna mellan parterna gäller för både AD och allmän domstol som huvudregel att part som förlorar målet skall ersätta motparten hans rättegångskostnad, om inte annat är föreskrivet. Vissa undantag från denna regel finns dock. Utredningen föreslår det ytterligare undantaget att vardera parten skall svara för sina kostnader, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Denna undantagsregel, som har förebild i LAD, gäller vare sig det är arbetsgivaren eller arbetstagaren som står på den förlorande sidan. En liknande regel återfinns även i 41 § lagen om anställningsskydd. Denna bestämmelse tar dock sikte endast på det fallet att det är arbetstagaren som har förlorat målet. I detta fall kan rätten förordna att vardera parten skall svara för sina kostnader, om arbetstagaren hade skälig anledning att få tvisten prövad. Enligt utredningen bör denna bestämmelse inte rubbas av den motsvarande bestämmelsen som i övrigt skall gälla i arbetstvister. I sistnämnda bestämmelse har därför ett undantag gjorts för den härifrån avvikande bestämmelsen i lagen om anställningsskydd. Under remissbehandlingen godtas i allmänhet den föreslagna bestämmelsen i lagen om rättegången i arbetstvister att vardera parten skall svara för sina kostnader, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet avstyrker dock denna bestämmelse. Ett par remissinstanser är vidare kritiska mot det föreslagna undantaget från bestämmelsen beträffande tvister om tillämpning av lagen om anställningsskydd. Enligt dessa remissinstanser bör detta undantag utgå.

Enligt min mening bör AD i en arbetstvist kunna förordna att vardera parten skall svara för sina kostnader, om omständigheterna är sådana att den förlorande parten haft skälig anledning att få tvisten prövad. När parterna utgörs av organisationer är avsikten med deras talan ofta att få till stånd ett vägledande avgörande. Att i dessa fall strikt hålla fast vid principen att den förlorande parten skall ersätta motparten hans kostnader synes inte befogat. Beträffande enskilda parter kan denna princip medföra att den alltför starkt påverkar dem att inte inlåta sig på rättegång vare sig som kärande eller svarande. Den kan nämligen ibland leda till ett resultat

som framstår som alltför hårt mot den förlorande parten. Omständigheterna kan ha varit sådana att hans talan ingalunda har tett sig obefogad. Utgången kan ha berott på omständigheter som från början varit okända för honom. Rättsläget kan också ha varit mycket svårbedömt. Visserligen finns en bestämmelse i RB som innebär att parterna skall svara för sina egna kostnader, om den omständighet varav utgången berodde inte var känd för den förlorande parten och han inte heller hade bort känna till den. Denna bestämmelse täcker dock inte alla de situationer som åsyftas med den av utredningen förelslagna bestämmelsen. Jag biträder alltså denna bestämmelse, som bör kunna tillämpas av AD både som första domstol och som fullföljdsinstans. Föreligger sådana särskilda omständigheter som motiverar att vardera parten svarar för sina kostnader, bör AD i princip ha möjlighet att förordna härom oavsett vilken part som förlorat målet. Som utredningen framhållit bör den särskilda bestämmelse som lagen om anställningsskydd innehåller i detta hänseende dock inte rubbas. *Denna bestämmelse har antagits av riksdagen* så sent som i höstas, och därefter har inget inträffat som gör det befogat att ändra den. Ett undantag för denna bestämmelse bör därför uppställas.

Även beträffande fördelningen av rättegångskostnad mellan flera medparter innehåller utredningens förslag en avvikelse från vad som gäller enligt RB. Skyldighet för flera medparter att ersätta rättegångskostnad i mål, som upptagits av AD som första domstol, skall nämligen fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till deras förhållande till saken och rättegången. Jag tillstyrker detta förslag, som lämnats utan erinran under remissbehandlingen.

I fråga om vad som utgör ersättningsgill rättegångskostnad gäller för både AD och de allmänna domstolarna att ersättning för rättegångskostnad skall motsvara bl. a. hela kostnaden för rättegångens förberedande, om kostnaden varit skäligen påkallad för tillvaratagande av partens rätt. Enligt en bestämmelse som nyligen införts i RB skall som åtgärd för rättegångens förberedande anses förhandling för biläggande av tvistefråga som har omedelbar betydelse för partens talan. Syftet med denna bestämmelse är att stimulera tvistande parter att söka lösa sina meningsskiljaktigheter genom förhandlingar (prop. 1973:30 s. 85). Bestämmelsen är f. n. tillämplig även i rättegången vid AD. Enligt utredningen är detta emellertid inte lämpligt. Utredningen föreslår att skyldighet att ersätta motpartens kostnader för åtgärder för förberedande av rättegång i AD inte skall gälla beträffande förhandlingar som grundas på lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller på kollektivavtal. Detta förslag kritiseras av vissa remissinstanser. TCO motsätter sig förslaget, eftersom detta skulle medföra att medlemmar i en fackIig organisation hindras att utnyttja rättshjälpslagens förmåner. Sveriges advokatsamfund framhåller, att det har blivit allt vanligare att en organisation anlitar ombud vid förhandlingar före rättegång, och anser det vara skäligt att organisationen kan få kostnaden för sådant ombud ersatt av motparten.

Enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt kan förhandling om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare påkallas av å ena sidan arbetsgivaren eller förening av arbetsgivare vari denne är medlem samt å andra sidan förening av arbetstagare, vari de ifrågavarande arbetstagarna är medlemmar. Förhandlingsrätt för en part medför skyldighet för andra parten att träda i förhandling. Förhandlingsskyldighet kan också grundas på kollektivavtal. De flesta kollektivavtal innehåller bestämmelser om sådan skyldighet. Enligt dessa skall förhandling i regel ske vid såväl lokala som centrala förhandlingar. Mot bakgrund av denna reglering har på arbetsmarknaden utbildats ett reguljärt förhandlingssystem för biläggande av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta förhandlingssystem ingår som ett led i organisationernas normala verksamhet. Enligt min mening skulle det te sig främmande om kostnaden för denna förhandlingsverksamhet kunde tas ut i rättegång av motparten. Detta gäller vare sig organisationen vid förhandlingarna använder sig av egna funktionärer eller anlitar ett utomstående ombud. Som utredningen funnit bör alltså ett undantag från skyldigheten att ersätta motpartens kostnader för rättegångens förberedande gälla beträffande förhandlingar som grundas på lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller på kollektivavtal. Jag vill tillägga, att detta undantag inte hindrar att rättshjälp beviljas medlem i en organisation för de kostnader han ådrar sig vid sådana förhandlingar (jfr. prop. 1972:4 s. 240).

Slutligen vill jag beröra frågan om expeditionsavgifter för AD:s domar eller slutliga beslut samt protokoll. Enligt LAD har parterna rätt att erhålla sådana handlingar utan avgift. I utredningens förslag återfinns en motsvarande bestämmelse. Det är även enligt min mening lämpligt att parterna skall kostnadsfritt erhålla dessa handlingar. Någon uttrycklig föreskrift härom behöver emellertid inte uppställas i lagen om rättegången i arbetstvister. Expeditionskungörelsen (1964:618), som innehåller bestämmelser om expeditionsavgifter vid bl. a. domstolar, gäller nämligen inte för AD:s del i dessa avseenden. Härav följer att någon avgift inte skall tas ut för ifrågavarande expeditioner. Den av utredningen föreslagna bestämmelsen kan därför utgå.

5.6 Rättegången i tingsrätt

Jag har tidigare förordat att de arbetstvister, som inte skall tas upp omedelbart av AD, prövas av tingsrätt i samma sammansättning som andra dispositiva tvistemål, dvs. av tre yrkesdomare. Även i övrigt bör beträffande rättegången i tingsrätt i allt väsentlig gälla samma processuella regler vid handläggningen av en arbetstvist som de vilka iakttas i andra dispositiva tvistemål — dock med undantag för att tvisten skall överklagas till AD och inte till hovrätt. Detta överensstämmer även med utredningens uppfattning. På några enstaka punkter föreslår utredningen dock avvikelser från de allmänna rättegångsreglerna.

För de arbetstvister som handläggs vid tingsrätt föreslår utredningen en särskild forumregel, som kompletterar bestämmelserna i 10 kap. RB om laga domstol. Denna särskilda forumregel innebär att arbetsgivaren i en arbetstvist får instämmas till rätten i den ort där arbetstagaren har sitt hemvist. Under remissbehandlingen har TCO hälsat detta förslag med tillfredsställelse. Några remissinstanser, främst sådana som företräder arbetsgivarintressen, anser dock att tillräckliga skäl inte finns att gå från de principer om forum som gäller enligt RB, dvs. att svaranden som regel skall sökas vid rätten i den ort där han har sitt hemvist. Övriga remissinstanser lämnar den föreslagna forumregeln utan erinran.

Som utredningen framhållit torde arbetsgivaren och arbetstagaren ofta ha sitt hemvist på samma ort. Forumreglerna i RB innebär att en arbetstvist då kan prövas av tingsrätten på den orten, vare sig talan väcks av arbetsgivaren eller arbetstagaren. Ibland kan dock en tillämpning av dessa regler leda till att en arbetstagare, som vill föra talan mot sin arbetsgivare, måste väcka denna talan vid en tingsrätt som ligger långt från hans eget hemvist. En sådan situation kan uppstå framför allt när arbetstagaren är anställd vid ett bolag som har sitt säte på annan plats än den där arbetet utförs eller när staten eller t. ex. landsting är arbetsgivare. I dessa fall kan resekostnaden bli betydande för arbetstagaren. Med hänsyn till att denne som regel är den ekonomiskt svagare parten bör, som utredningen föreslagit, för arbetstvisterna införas en särskild forumregel som innebär att arbetsgivaren får sökas där arbetstagaren har sitt hemvist. Givetvis får arbetstagaren dock därvid ta i beräkning att han, om han förlorar målet, kan bli tvungen att ersätta arbetsgivaren högre rättegångskostnader än om målet stämts in till dennes hemvistforum.

I övrigt innebär utredningens förslag att tingsrätt, i likhet med AD, skall bereda kollektivavtalsslutande parter tillfälle att yttra sig i en arbetstvist när deras avtal har betydelse för prövningen av denna tvist samt att tingsrätt på samma sätt som AD skall kunna förordna att vardera parten skall bära sin kostnad även i sådana fall när detta inte är medgivet enligt RB. Förslaget har i dessa delar i allmänhet inte kommenterats under remissbehandlingen. Jag finner förslaget lämpligt och ansluter mig alltså till detta.

5.7 Arbetstvister på det offentliga området

Förhållandet mellan staten eller kommun och deras tjänstemän regleras i princip genom avtal. Enligt 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen får avtal dock inte träffas om inrättande eller indragning av tjänst eller tjänsteorganisationens utformning i övrigt. Avtal får inte heller träffas om myndighets verksamhet eller om vissa anställnings- eller arbetsvillkor. Till följd av detta avtalsförbud saknas även förhandlingsrätt i sådana frågor. Är en tjänsteman missnöjd med arbetsgivarens beslut i en avtalsförbjuden fråga, kan han överklaga beslutet genom besvär

i administrativ ordning. Tjänstemannen kan dessutom föra skadeståndstalan vid allmän domstol under åberopande av att han genom beslutet berövats en rättighet som tillkommer honom på grund av anställningen. Däremot kan tvister rörande avtalsförbjudna frågor inte komma under AD:s prövning. Till skillnad härifrån skall tvister om avtalsbara frågor prövas av AD enligt samma regler som gäller på arbetsmarknaden i övrigt. AD är alltså behörig att ta upp tvister som rör kollektivavtal och tvister som avser tillämpning av viss lag, t. ex. semesterlagen, beträffande arbetstagare vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. I sådana tvister saknas rätt att anföra besvär över arbetsgivarens beslut. Tvister om avtalsbara frågor som inte skall tas upp av AD prövas av allmän domstol. I dessa fall finns emellertid dessutom möjlighet att genom besvär söka rättelse av arbetsgivarens beslut.

Enligt utredningens mening bör i princip alla tvister rörande avtalsbara frågor i fortsättningen handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. I den mån en sådan tvist inte skall tas upp av AD som första domstol, skall den alltså föras vid tingsrätt för att därifrån kunna fullföljas till AD i andra och sista instans. Rätt att anföra besvär över arbetsgivarens beslut i sådana frågor bör enligt utredningen inte finnas. Beträffande tvister rörande avtalsförbjudna frågor anser utredningen att den motsatta principen bör gälla. Den nuvarande besvärsrätten bör bestå i dessa frågor, och den föreslagna lagen om rättegången i arbetstvister bör inte tillämpas på tvister om sådana frågor. Avgörande för om ett mål skall handläggas enligt denna lag eller i administrativ ordning skall alltså enligt huvudregeln vara om målet rör en avtalsbar fråga eller inte.

Utredningens uppfattning, att arbetstvister på den offentliga sektorn bör i större utsträckning än f. n. handläggas i samma processuella ordning som andra arbetstvister, har godtagits eller lämnats utan erinran under remissbehandlingen. De remissinstanser som yttrat sig över utredningens förslag i denna del anser även att uppdelningen mellan avtalsbara och inte avtalsbara frågor bör kunna tjäna som utgångspunkt för avskiljandet av de mål, som skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, och de mål som även i fortsättningen skall behandlas som administrativa besvärsmål. Några remissinstanser framhåller dock att gränsen mellan avtalsbara och inte avtalsbara frågor är vag och kan komma att vålla tillämpningssvårigheter.

I rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare har utvecklingen på senare tid gått mot en allt större utjämning av tidigare föreliggande skillnader mellan anställning i offentlig och privat verksamhet. Mot denna bakgrund framstår det som naturligt att även det processuella förfarandet i tvister rörande sådana rättsförhållanden utformas efter så lika principer som möjligt för hela arbetsmarknaden. Härför talar givetvis också det önskemål om en enhetlig processuell behandling av arbetstvister, som utgör det bakomliggande motivet till den nu föreslagna reformen av rättegången i sådana tvister. I likhet med remissinstanserna ansluter jag mig därför till utred-

ningens förslag att lagen om rättegången i arbetstvister så långt som möjligt görs tillämplig även på arbetstvister som härrör från den offentliga sektorn. Jag delar även uppfattningen att den besvärsrätt, som f. n. föreligger på detta område, i motsvarande mån bör inskränkas så att inte skilda myndigheter kommer att ta befattning med samma tvister.

Som utredningen funnit kan emellertid principen om en för alla arbetstvister lika behandling inte upprätthållas undantagslöst. I vissa avseenden föreligger alltjämt skillnader mellan den offentliga och den privata arbetsmarknaden, som gör det påkallat med olika prövningsförfaranden. Sålunda råder den väsentliga skillnaden, att förhandlingar inte kan påkallas i offentliga anställningsförhållanden i samma utsträckning som på arbetsmarknaden i övrigt. Som jag förut har nämnt saknas nämligen förhandlingsrätt beträffande frågor som inte får regleras i avtal. Om lagen om rättegången i arbetstvister gjordes tillämplig även på tvister om sådana frågor, skulle alltså AD som första domstol behöva behandla tvister som inte dessförinnan förberetts genom förhandlingar mellan parterna. AD skulle då också riskera att tillföras ett flertal tvister utan principiell betydelse, vilka inte sållats bort vid den förhandlingsprocedur som allmänt iakttas på arbetsmarknaden i övrigt. Jag har tidigare sagt att en sådan utveckling inte är önskvärd och bör förhindras. Från den föreslagna lagen bör därför undantas sådana tvister om avtalsförbjudna frågor som i annat fall skulle tas upp av AD som första domstol. Ett motsvarande undantag bör då givetvis gälla även för de tvister om avtalsförbjudna frågor för vilka AD annars skulle vara fullföljdsinstans. Jag biträder alltså utredningens förslag att lagen enligt huvudregeln inte skall tillämpas på tvister som rör sådana frågor.

Enligt utredningsförslaget skall denna huvudregel inte gälla, om annat särskilt föreskrivits. Detta undantag tar framför allt sikte på tvister om sådana avtalsförbjudna frågor som regleras i lagen om anställningsskydd. Några remissinstanser vänder sig mot detta undantag när det gäller dess tillämpning på skolområdet. Där förekommer nämligen ett betydande antal uppsägningar varje år. Mot bakgrund härav framhåller TCO att frågan om förhandlingsrätt i dessa tvister först måste lösas, innan de kan föras in under den föreslagna lagen. Liknande synpunkter framförs av Lärarnas riksförbund.

Av vad jag nyss har anfört framgår att jag i princip delar uppfattningen att avtalsförbjudna frågor inte bör omfattas av lagen om rättegången i arbetstvister så länge förhandlingsrätt saknas i dessa frågor. Beträffande tvister rörande sådana avtalsförbjudna frågor som regleras i lagen om anställningsskydd föreligger emellertid särskilda omständigheter som starkt talar mot att undanta dem från den nu föreslagna lagen. Som jag tidigare nämnt är det av stor vikt att tillämpningen av lagen om anställningsskydd blir så enhetlig som möjligt. Av denna anledning skulle det vara olyckligt om inte alla tvister beträffande frågor som regleras i den lagen kunde slutligt prövas av en och samma domstol, dvs. AD. En uppdelning av vissa tvister på AD och andra tvister på förvaltningsdomstol skulle alltså vara otillfreds-

ställande från denna synpunkt och skulle dessutom kunna leda till olägenheter i andra hänseenden. Vid en uppsägning skulle uppsägningens giltighet prövas av förvaltningsdomstol, medan fråga om uppsägningslönens storlek skulle avgöras av AD. Även AD skulle få anledning att pröva uppsägningens giltighet, om arbetstagarens organisation vill yrka skadestånd för egen del under åberopande av organisationens intresse av att lagen iakttas i förhållande till dess medlemmar. Däremot skulle arbetstagaren själv inte kunna yrka skadestånd vare sig vid förvaltningsdomstol, som saknar möjlighet att döma ut sådan ersättning, eller vid AD, dit vägen ju skulle vara stängd för honom. För att han inte skulle vara helt utesluten från möjligheten att erhålla skadestånd enligt lagen om anställningsskydd fick man i denna lag föra in en särskild forumregel, enligt vilken skadeståndstalan i detta fall skulle prövas av allmän domstol. Men därmed skulle lagen om anställningsskydd på en omväg komma att tillämpas även av allmän domstol, i sista hand av högsta domstolen, trots att syftet med förevarande reform är att undanröja en sådan dualism i prövningsförfarandet.

Det anförda visar enligt min mening att tvister rörande avtalsförbjudna frågor som regleras i lagen om anställningsskydd inte gärna kan undantas från lagen om rättegången i arbetstvister. Mot detta står alltså att förhandlingsrätt f. n. saknas i dessa frågor. Härvid är emellertid att beakta, att frågan om förhandlingsrätten över huvud f. n. ses över av arbetsrättskommittén och förhandlingsutredningen. Till frågan om förhandlingsrätt i tvister rörande de nu avsedda avtalsförbjudna frågorna finns därför anledning att återkomma, sedan arbetsrättskommittén slutfört sitt uppdrag. Det kan vidare anmärkas att problemet får minskad betydelse genom att reglerna i lagen om anställningsskydd om turordning vid uppsägning och återanställning enligt vad som förordats i prop. 1974:88 t. v. inte skall göras tillämpliga på den offentliga sektorn. I övrigt bör det överläggningsförfarande som enligt lagen om anställningsskydd skall föregå varje tillämnad uppsägning delvis kunna tjäna samma syfte som ett regelrätt förhandlingsförfarande. Dessa omständigheter minskar betänkligheterna mot att göra lagen om rättegången i arbetstvister tillämplig på de tvister om avtalsförbjudna frågor som regleras i lagen om anställningsskydd. Av de skäl som jag nu har nämnt biträder jag utredningens förslag på denna punkt.

Med utredningens förslag att lagen om rättegången i arbetstvister skall tillämpas även på tvister om avtalsförbjudna frågor, när detta särskilt föreskrivits, avses vidare tvister om påföljd för olovlig stridsåtgärd enligt 16 § statstjänstemannalagen och 4 § kommunaltjänstemannalagen. Detta undantag från huvudregeln att avtalsförbjudna frågor inte skall prövas av domstol gäller redan i dag. Det har lämnats utan erinran under remissbehandlingen. Jag tillstyrker förslaget även i denna del.

Jag övergår härefter till att behandla frågan vilket processuellt förfarande som bör gälla för tvister om avtalsbara frågor. Beträffande sådana frågor föreligger inte samma skillnader mellan den offentliga och den privata sek-

torn som beträffande de avtalsförbjudna frågorna. Som jag förut har nämnt kan tvister i offentliga anställningsförhållanden om avtalsbara frågor redan i dag handläggas vid allmän domstol eller AD. Den skillnaden gäller dock, att arbetstagare på den offentliga sektorn även kan anföra besvär i sådana frågor som inte skall prövas av AD. Om AD blir fullföljdsinstans för de arbetstvister som inte skall tas upp av denna domstol redan i första instans, ter det sig emellertid naturligt att ha samma processuella regler för alla tvister rörande avtalsbara frågor. De bör därför helt handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, och den besvärsrätt som f. n. föreligger i sådana frågor bör alltså inte längre behållas. Mot denna lösning har visserligen under remissbehandlingenn invänts, att AD härigenom skulle kunna komma att tillföras ett stort antal tvister, t. ex. beträffande tjänstledighet, vilka från domstolens synpunkt framstår som bagatellartade. För egen del hyser jag dock inte samma farhågor för en sådan utveckling. Det finns nämligen ingen anledning att tro att de begränsningar som jag förut har förordat för prövning av tvister i AD skulle fungera mindre effektivt i dessa än i andra fall.

Jag ansluter mig alltså till den av utredningen föreslagna huvudregeln, att lagen om rättegången i arbetstvister skall tillämpas på alla tvister som rör avtalsbara frågor. Även från denna huvudregel föreslår utredningen dock vissa undantag. Ett undantag gäller sådana frågor som trots att de är avtalsbara ändå regleras i annan författning än lag. Detta undantag, som främst tar sikte på frågor om pensionsförmåner samt förmåner i samband med tjänsteresa och förrättning, godtas i allmänhet av remissinstanserna. JK och kammarrätten i Stockholm kritiserar dock detta undantag och menar att sakligt likartade frågor inte bör behandlas på skilda håll. Också SACO och SR framhåller att det föreslagna undantaget – även om det i och för sig har visst fog för sig – inte främjar en enhetlig processuell behandling av arbetstvister. Jag har förståelse för dessa synpunkter, som ju överensstämmer med min egen grundsyn på dessa frågor. Å andra sidan bör beaktas att en fast praxis har utbildat sig vid de besvärsmyndigheter som f. n. har att pröva tvister om de ofta ganska invecklade författningar vilka det nu är fråga om. Det finns anledning räkna med att dessa författningar kommer att ersättas av regler i kollektivavtal. Att temporärt föra över tvister om dessa författningar från förvaltningsmyndigheterna till domstolar som inte kunnat tillägna sig samma erfarenheter härav synes mig inte lämpligt. Mot denna bakgrund kan jag tillstyrka utredningens förslag i denna del.

Utredningen föreslår vidare ett undantag för tvister om frågor som enligt avtal skall avgöras av arbetsgivaren. Med detta undantag avser utredningen sådana fall, där arbetsgivaren i kollektivavtal tillerkänts rätt att avgöra vissa frågor efter skälighet (s. k. skälighetsfrågor). Detta undantag har under remissbehandlingen föranlett erinran endast från juridiska fakulteten vid Stockholms universitet, som förordar att undantaget utgår.

De kollektivavtal som reglerar de offentligt anställdas arbets- eller anställningsvillkor innehåller många bestämmelser, vilkas tillämpning beror av arbetsgivarens diskretionära prövning. Som exempel på sådana frågor som överlämnats åt arbetsgivaren att avgöras efter skälighet kan nämnas frågor om skyldighet för arbetstagare att lämna uppgift om bisyssla eller att upphöra med bisyssla, frågor om anställnings upphörande utan iakttagande av uppsägningstid som gäller för arbetstagaren samt frågor om löneavdrag under tjänstledighet för studier. Denna arbetsgivarens fria prövningsrätt är inskränkt endast så till vida att den inte får utnyttjas på ett godtyckligt eller eljest otillbörligt sätt. Frågan om arbetsgivaren vid fattande av beslut i en skälighetsfråga överskridit sin fria prövningsrätt kan prövas av domstol. Har arbetsgivaren emellertid hållit sig inom ramen för denna prövningsrätt, kan domstol inte pröva frågan om arbetsgivaren skäligen bort fatta ett annat beslut. Arbetstagaren kan i stället föra besvär över arbetsgivarens beslut i vanlig ordning, dock ej beträffande beslut som meddelats av avtalsverket. Överprövningen i administrativ väg av detta beslut omfattar avgörandet i dess helhet, alltså även däri ingående skälighets- och lämplighetsfrågor.

En tvist om skälighetsfrågor är i och för sig att anse som en arbetstvist på vilken den föreslagna lagen är tillämplig. Eftersom arbetsgivarens bedömning i en sådan fråga emellertid inte kan överprövas av domstol, så länge arbetsgivaren hållit sig inom ramen för sin fria prövningsrätt, synes ett undantag från lagen för dessa tvister inte fylla någon funktion. Som framhållits under remissbehandlingen skulle ett sådant undantag även kunna ge det felaktiga intrycket att domstol inte heller kunde pröva frågan om arbetsgivaren vid fattandet av sitt beslut överskridit sin fria prövningsrätt. Jag anser därför att något undantag för tvister om skälighetsfrågor inte bör uppställas i lagen. Den omständigheten, att dessa tvister därigenom formellt sett kommer att omfattas av lagen, bör dock inte medföra att den nuvarande besvärsrätten i sådana frågor avskärs. Till skillnad från övriga fall, när lagen är tillämplig, kan ju ett bibehållande av besvärsrätten inte i detta fall medföra någon dualism i prövningsförfarandet.

Av vad jag nu har anfört framgår att gränsen för den föreslagna lagens tillämpning på den offentliga sektorn enligt huvudregeln – men med vissa avvikelser – bör dras i enlighet med gränsen för det avtalsbara och det inte avtalsbara området inom denna sektor. Med hänsyn till att den gräns som nu gäller bestämts så sent som den 1 januari 1974 i samband med den då genomförda utvidgningen av det avtalsbara området har denna gräns visserligen hittills varit i tillämpning endast en kort tid. På grund härav kan vissa övergående svårigheter uppkomma när det gäller att avgöra om en offentlig arbetstvist skall handläggas enligt den föreslagna lagen eller ej. Mot bakgrund härav har ett par remissinstanser uttryckt önskemål om särskilda regler av innehåll, att ett mål som anhängiggjorts vid fel forum skall överlämnas av förvaltningsmyndighet till domstol och omvänt samt

att part i dessa fall skall för bevarande av talerätt få åberopa den felaktigt väckta talan. För egen del tror jag emellertid inte att gränsen mellan det avtalsbara och det inte avtalsbara området i praktiken kommer att föranleda några större bekymmer i detta hänseende. Denna gräns går f. n. – med vissa undantag som inte torde ge upphov till några tolkningssvårigheter – vid vad som kan anses utgöra myndighets verksamhet. Frågan om ett beslut av arbetsgivaren rör myndighetens verksamhet synes endast undantagsvis kunna bli föremål för meningsskiljaktigheter. Och gäller tvisten just denna fråga, synes forumfrågan bli beroende av vad käranden påstår i detta hänseende. Utredningen har för sin del inte funnit skäl att föreslå sådana regler som remissinstanserna efterlyser. Att nu ställa upp regler av detta innehåll utan att konsekvenserna härav blivit närmare utredda synes mig vara vanskligt. Jag är därför f. n. inte beredd att föreslå sådana regler. Skulle det småningom visa sig föreligga behov härav, får frågan tas upp till förnyat övervägande.

5.8 Skiljeförfarande i uppsägningstvister

Enligt lagen om skiljemän kan parterna i vissa rättsförhållanden avtala att redan uppkomna tvister mellan dem inte skall avgöras av domstol utan av en eller flera skiljemän. En sådan överenskommelse är bindande och leder till att domstol i princip inte kan pröva tvist som avses med avtalet. Skiljeförfarandet, som inte är offentligt och vars utformning i åtskilliga hänseenden bestäms av parterna, avslutas som regel genom att skiljedom meddelas. Denna dom är slutgiltigt bindande för parterna och kan verkställas i samma ordning som en domstols dom. Kostnaderna för skiljeförfarandet – bl. a. ersättningen till skiljemännen – betalas av parterna.

I allmänhet torde skiljeförfarande tillämpas med sikte på en viss, enstaka tvist. Främst strävan efter att bereda parterna tillgång till kvalificerade och opartiska skiljemän har dock på flera områden lett till en inte obetydlig institutionalisering av skiljenämnder. Inte minst har detta skett på den svenska arbetsmarknaden, där ett flertal fasta skiljenämnder inrättats för prövning av olika slags kollektivavtalstvister. Särskilt kan nämnas den verksamhet som enligt vissa huvudavtal skall utövas av arbetsmarknadsnämnden och liknande nämnder för prövning av bl. a. uppsägningstvister.

Enligt sina direktiv har utredningen haft att pröva om ett skiljeförfarande, liknande det som f. n. tillämpas enligt huvudavtalen, bör användas i stället för domstolsprövning av uppsägningstvister också i ett system där uppsägningsskyddet är reglerat i lag. När det gäller att ta ställning till denna fråga bör man enligt utredningen skilja mellan de fall, när en uppsägningstvist – om den skulle handläggas i rättegång – skall avgöras av AD som första domstol, och de fall när tvisten först skall behandlas av en tingsrätt innan den efter överklagande kan komma under AD:s prövning. Beträffande de senare tvisterna anser utredningen behov föreligga av ett staten tillhandahållet processuellt alternativ till det nuvarande skiljeförfarandet, vilket

kan ta tillvara fördelarna med detta förfarande men samtidigt undanröja dess nackdelar. En enligt utredningens mening godtagbar lösning utgör det förslag till särskilda, till den allmänna domstolsorganisationen anknutna skiljedomstolar, som förts fram av domstolskommittén (se SOU 1972:22). Beträffande de uppsägningstvister som hör under AD som första domstol anser utredningen något behov inte föreligga av ett alternativ till domstolsförfarande eller ett av parterna själva arrangerat skiljeförfarande enligt lagen om skiljemän.

Utredningen har alltså stannat för att inte lägga fram något eget förslag i den genom direktiven resta frågan. Detta ställningstagande har inte föranlett någon kommentar under remissbehandlingen. För min del ansluter jag mig till utredningens uppfattning. Beträffande de uppsägningstvister som, om de handläggs i rättegång, skall tas upp av tingsrätt synes frågan om ett alternativ till det nuvarande skiljeförfarandet böra övervägas i ett större sammanhang och inte lösas fristående för enbart dessa tvister. När det gäller uppsägningstvister som rör organiserade arbetstagare föreligger inte något intresse hos arbetsmarknadens organisationer för ett av staten tillhandahållet organ, som skulle vid sidan av AD och de skiljenämnder som finns inrättade på arbetsmarknaden slita dessa tvister. För organisationerna synes valet i stället stå mellan att antingen låta de nuvarande skiljenämnderna avgöra även tvister om uppsägning som grundas på lagen om anställningsskydd eller att vända sig till AD med dessa tvister.

5.9 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Som jag har anfört i avsnitt 5.1 bör lagen om rättegången i arbetstvister träda i kraft den 1 juli 1974, så att lagen om anställningsskydd redan från början kan handläggas enligt de nya rättegångsreglerna. Samtidigt därmed bör LAD upphöra att gälla.

Som utredningen har föreslagit bör äldre bestämmelser alltjämt tillämpas i mål som inkommit till tingsrätt eller AD före den nya lagens ikraftträdande. Om inte huvudförhandling i målet då ännu påbörjats, bör dock de nya bestämmelserna om AD:s sammansättning vinna tillämpning även i sådant mål.

Enligt utredningens förslag till övergångsbestämmelser skall senast meddelade förordnanden för ledamöter och ersättare i AD upphöra att gälla vid utgången av juni 1974. Samtidigt skall enligt förslaget nya förordnanden meddelas fr. o. m. den 1 juli 1974. För min del anser jag dock lämpligast att de förordnanden som hittills har meddelats får gälla under återstoden av förordnandetiden. Någon särskild övergångsbestämmelse behövs inte heller beträffande förordnande av nya ledamöter. Den av utredningen föreslagna övergångsbestämmelsen bör därför utgå.

I likhet med utredningen anser jag att en särskild övergångsbestämmelse behövs angående talan mot offentlig arbetsgivares beslut. Har sådant beslut

meddelats före den nya lagens ikraftträdande, bör alltjämt äldre bestämmelser tillämpas, om arbetstagaren enligt dessa bestämmelser har rätt att anföra besvär över beslutet.

5.10 Följdändringar

I avsnitt 5.3 har jag förordat vissa nya regler om gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och tingsrätternas behörighet. De forumregler som f. n. återfinns i vissa arbetsrättsliga lagar bör anpassas till de nya reglerna. Vissa nya forumregler bör även föras in i kollektivavtalslagen och den offentliga tjänstemannalagstiftningen. Också lagen om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt bör anpassas till de nya rättegångsreglerna. Jag återkommer till dessa frågor i specialmotiveringen (avsnitt 7.3).

Som nämnts i avsnitt 5.1 bör lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden tillämpas även på de arbetstvister som skall tas upp av tingsrätt. Eftersom AD och inte hovrätt är fullföljdsinstans för dessa tvister måste vissa ändringar göras i denna lag. Enligt utredningen bör också den ändringen vidtas, att AD skall kunna meddela prövningstillstånd i dessa mål, förutom på de grunder som anges i den lagen, även när part visar att talans prövning skulle ha synnerlig betydelse utöver målet. Under remissbehandlingen har en remissinstans ställt sig tveksam inför denna ändring. Jag delar denna tveksamhet och har efter samråd med chefen för justitiedepartementet stannat för att inte i detta hänseende behandla arbetstvister som rör mindre värden på annat sätt än andra tvistemål om mindre värden.

Utredningen har vidare föreslagit en ändring i 8 § 3 rättshjälpslagen, som innebär att det däri upptagna undantaget för näringsidkare inte skall gälla i arbetstvister. Detta förslag har i regel inte kommenterats av remissinstanserna. För egen del har jag emellertid svårt att inse varför arbetstvister i rättshjälpshänseende skulle behandlas annorlunda än andra rättsliga angelägenheter som uppkommer i näringsverksamhet. Skälen för undantaget för näringsidkare i 8 § 3 rättshjälpslagen har sålunda enligt min mening tillämpning också på arbetstvister. De i det föregående föreslagna ändringarna i den arbetsrättsliga processordningen utgör inte heller tillräcklig anledning att rättshjälpslagens tillämpningsområde nu tas upp till omprövning. Efter samråd med chefen för justitiedepartementet förordar jag därför att utredningens förslag i denna del f. n. inte skall föranleda någon åtgärd.

Slutligen har utredningen föreslagit att vite, som ålagts någon för underlåtenhet att fullgöra dom eller beslut i en arbetstvist, inte skall kunna förvandlas. I utredningens förslag har därför en föreskrift härom tagits in i lagen om verkställighet av bötesstraff. Till detta förslag, som inte föranlett något yttrande under remissbehandlingen, kan jag ansluta mig.

6 Upprättade lagförslag

I enlighet med det anförda har inom arbetsmarknadsdepartementet upprättats förslag till

1. lag om rättegången i arbetstvister,
2. lag om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden,
3. lag om ändring i lagen (1928:253) om kollektivavtal,
4. lag om ändring i lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt,
5. lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.,
6. lag om ändring i lagen (1945:844) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.,
7. lag om ändring i lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare,
8. lag om ändring i lagen (1974:12) om anställningsskydd,
9. lag om ändring i arbetarskyddslagen (1949:1),
10. lag om ändring i lagen (1963:114) om semester,
11. lag om ändring i lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt,
12. lag om ändring i lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt,
13. lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274),
14. lag om ändring i kommunaltjänstemannalagen (1965:275),
15. lag om ändring i lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut,
16. lag om ändring i lagen (1964:168) om verkställighet av bötesstraff,
17. lag om ändring i lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden.

Samråd har ägt rum med chefen för justitiedepartementet ang. lagförslagen 2, 16 och 17, med statsrådet Lidbom ang. lagförslaget 12 och med statsrådet Löfberg ang. lagförslagen 13—15.

7 Specialmotivering

7.1 Lagen om rättegången i arbetstvister

Lagen om rättegången i arbetstvister ersätter lagen (1928:254) om arbetsdomstol (LAD). Den är uppdelad i fem kapitel. *Det första kapitlet* behandlar lagens tillämpningsområde. I 1 § återfinns huvudregeln att lagen är tillämplig på rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (s. k. arbetstvister). I 2 § meddelas vissa undantag från denna regel. I 3 § erinras om att tvister som skall

handläggas enligt lagen kan avgöras även av skiljemän, frånsett vissa undantagsfall. *Det andra kapitlet* innehåller bestämmelser om vilka domstolar som skall döma i arbetstvister. Enligt 1 § skall vissa mål upptagas och avgöras av AD som första och enda domstol. Övriga arbetstvister avgörs enligt 2 § i första instans av tingsrätt men kan enligt 3 § överklagas till AD i andra och sista instans. Att AD:s dom eller beslut inte kan överklagas framgår av 4 §. I 5–7 §§ anges vad som skall ske när ett mål instämts eller överklagats till fel domstol. Bestämmelser om AD:s sammansättning m. m. återfinns i *det tredje kapitlet*. I 1–5 §§ föreskrivs vilka ledamöter som skall finnas i AD och hur de skall utses m. m. I 6–8 §§ regleras vilka ledamöter som skall deltaga i behandlingen av mål vid AD. 9 § innehåller en föreskrift om handläggning i plenum. Enligt 10 § kan Kungl. Maj:t utfärda närmare föreskrifter om AD:s organisation och verksamhet. I *det fjärde kapitlet* regleras rättegången i AD. Detta kapitel innehåller tre underavdelningar. I den första avdelningen (1–4 §§) ges vissa allmänna bestämmelser som är gemensamma för AD både som första domstol och som fullföljdsinstans. I 1 § regleras var och när AD skall hålla sammanträde. I 2–4 §§ upptas regler om omröstning, om dom och om protokoll. Den andra avdelningen (5–11 §§) innehåller bestämmelser om rättegången vid AD som första domstol. I 5–7 §§ regleras rätten att väcka och utföra talan, medan 8–11 §§ behandlar själva förfarandet. Den tredje avdelningen (12–16 §§) upptar bestämmelser om rättegången i AD som fullföljdsinstans. I 12 § erinras om vad som skall iakttas vid fullföljd av talan mot tingsrätts dom eller beslut. I 13–16 §§ återfinns bestämmelser om förfarandet i överklagade mål. *Det femte kapitlet* slutligen innehåller vissa övriga bestämmelser som är tillämpliga för rättegången både i AD och i tingsrätt.

Regleringen i den föreslagna lagen är inte uttömmande. Som framgår av 5 kap. 3 § i lagförslaget skall beträffande rättegången i arbetstvister i tillämpliga delar även iakttas vad som i rättegångsbalken (RB) eller annan författning föreskrivits om rättegången i dispositiva tvistemål, i den mån det ej strider mot bestämmelserna i den föreslagna lagen.

Under remissbehandlingen har några remissinstanser förklarat att de bestämmelser som rör rättegången i tingsrätt enligt deras mening bör föras samman till ett särskilt kapitel i lagen eller arbetas in i de bestämmelser i RB som reglerar rättegången i tingsrätt i allmänhet. Jag anser dock att den lagteknik som utredningens förslag utgår från är att föredra.

7.1.1 *Lagens tillämpningsområde (1 kap.)*

1 kap. 1 §

I denna paragraf regleras vilka tvister som skall handläggas i den särskilda ordning som föreskrivs i lagen, s. k. arbetstvister. Paragrafen kompletteras av 1 kap. 2 §, som innehåller vissa undantag från den i förevarande paragraf

givna huvudregeln. Av paragrafen framgår inte om en tvist som faller inom lagens tillämpningsområde skall tas upp av AD eller av tingsrätt. Denna fråga regleras i stället i 2 kap. 1 och 2 §§.

Begreppet "tvist" har i lagen samma innebörd som i 10 kap. RB och andra processuella bestämmelser, där begreppet avser den sak som är föremål för process (processföremålet). Givetvis avses endast rättstvister. S. k. intressetvister prövas inte av domstol.

Enligt *första stycket* är lagen tillämplig på tvister om kollektivavtal, dvs. avtal mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare, å ena sidan, och fackförening eller liknande förening av arbetstagare, å andra sidan, om villkor som skall lända till efterrättelse för anställning av arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 § första stycket kollektivavtalslagen). Lagen omfattar vidare andra tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Också i dessa fall kan tvisten gälla innebörden av ett kollektivavtal som utan att parterna är bundna därav likväl bestämmer villkoren i deras anställningsförhållande (se specialmotiveringen till 5 kap. 1 §). Men även tvister som inte på något sätt berör ett kollektivavtal skall handläggas enligt denna lag, bara tvisten rör en fråga som uppkommit i ett anställningsförhållande. Som arbetstvist anses alltså varje tvist som har sin grund i ett anställningsförhållande. Det kan tilläggas att även sådana tvister där frågan just gäller om ett anställningsförhållande föreligger eller ej utgör arbetstvister.

Under remissbehandlingen har hävdats att det i lagtexten begagnade uttrycket "förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare" är oklart och inte med erforderlig tydlighet ger vid handen att lagen är tillämplig endast på tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare i denna deras egenskap. Detta uttryck är emellertid vedertaget i arbetsrättslig lagstiftning för att utmärka att endast sådana frågor avses (se 1 § första stycket kollektivavtalslagen samt 1 § första stycket och 4 § första stycket lagen om förenings- och förhandlingsrätt), och jag finner inte anledning att i detta sammanhang använda något annat uttryckssätt.

En arbetstvist kan inrymma frågor av olika slag. Utöver tvister om kollektivavtal kan de avse tillämpning av instruktioner, reglementen etc., som i ett eller annat hänseende reglerar anställningsförhållandet, eller angå det personliga avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som i övrigt – tyst eller uttryckligen – bestämmer anställningsvillkoren. De kan också gälla frågor som är reglerade i lag. F. n. föreskrivs i åtskilliga lagar, att tvister som rör tillämpningen av dessa lagar skall prövas av AD eller i vissa fall av allmän domstol. Dessa forumregler har anpassats till den nya lagen om rättegången i arbetstvister eller i vissa fall ersatts med en hänvisning till denna lag. Detta berörs i avsnitt 7.3. Även tvister, som rör tillämpningen av bestämmelser i en lag, vilken inte innehåller en sådan forumregel eller en hänvisning till den nya rättegångslagen, skall handläggas i den ordning som föreskrivs i denna lag, om tvisten grundar sig på ett anställningsför-

hållande. I första hand kommer här i betraktande sådan lagstiftning som direkt reglerar anställningsförhållandet i något avseende, såsom lagen (1949:345) om rätten till arbetstagares uppfinningar, lagen (1970:943) om arbetstid m. m. i husligt arbete och sjömanslagen (1973:282). Men också i andra fall kan det givetvis även i en arbetstvist bli fråga om att tillämpa rättsregler som återfinns i särskilda författningar, exempelvis i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område (avtalslagen) och skadeståndslagen (1972:217). Ibland kan också de principer som återfinns i viss lagstiftning, t. ex. arbetarskyddslagen (1949:1) och allmänna arbetstidslagen (1970:103), få betydelse för bedömningen av en arbetstvist, även om lagen inte är direkt tillämplig i tvisten.

För lagens tillämpning är alltså avgörande om tvisten – när den inte enbart rör ett kollektivavtal som sådant – grundar sig på ett anställningsförhållande eller ej. Härvid är av betydelse vilken innebörd som skall ges åt begreppet arbetstagare. I avsaknad av en definition av detta begrepp i gällande lagstiftning har innebörden därav hittills fått bestämmas i rättspraxis. En rikhaltig litteratur finns härom (se t. ex. Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet, 1964, och Schmidt, Arbetsrätt II, 1973, s. 39 ff). Vid tillämpningen av denna lag bör det civilrättsliga arbetstagarbegreppet, i första hand med den innebörd det har i semesterlagen, användas. I vissa fall är lagen tillämplig även på tvister mellan uppdragsgivare och s. k. beroende uppdragstagare, dvs. sådana som utan att anställningsförhållande föreligger utför arbete för annans räkning och därvid till denne intar en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetstagares till arbetsgivaren. Vid tvister om kollektivavtal eller om tillämpning av kollektivavtalslagen eller lagen om förenings- och förhandlingsrätt likställs nämligen beroende uppdragstagare med arbetstagare (se 1 § andra stycket kollektivavtalslagen och 1 § andra stycket lagen om förenings- och förhandlingsrätt). I övrigt anses emellertid tvister mellan uppdragsgivare och beroende uppdragstagare inte som arbetstvister. Detta innebär en ändring i förhållande till utredningens förslag (se avsnitt 5.2).

Lagen kan även bli tillämplig på tvister mellan arbetsgivare och förutvarande arbetstagare, om tvisten grundar sig på deras tidigare anställningsförhållande (exempelvis tvist om avgångsförmåner eller om rätt till pension).

Utanför lagens tillämpningsområde faller alltså tvister mellan andra parter – med undantag för organisationer – än arbetsgivare och arbetstagare. Lagen gäller således inte tvister mellan arbetstagare inbördes (jfr. forumregeln i 44 § första stycket arbetarskyddslagen) eller mellan en förening av arbetsgivare eller arbetstagare, å ena sidan, och medlemmar eller förutvarande medlemmar i föreningen, å andra sidan (jfr. AD 1940 nr 28, 1948 nr 73 och 1965 nr 29). Sådana tvister handläggs vid allmän domstol enligt vanliga processuella regler. Lagen skall självfallet inte heller tillämpas på mål rörande straffrättsligt ansvar för brott begångna i tjänsten. Sålunda skall exempelvis ansvar för ämbetsbrott även efter lagens ikraftträdande utkrävas i straff-

rättslig ordning vid allmän domstol, om brottet inte bestraffas genom disciplinärt förfarande i administrativ väg (se 20 kap. brottsbalken samt 18–25 §§ statstjänstemannalagen och 18–24 §§ kommunaltjänstemannastadgan). Som nämnts i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.1) innebär dock ämbetsansvarskommitténs förslag till nya regler om ämbetsansvaret (SOU 1972:1) att det straffrättsliga ansvaret för ämbetsbrott avskaffas i väsentliga avseenden och ersätts av ett privaträttsligt ansvar av i huvudsak samma natur som det vilket tillämpas på den privata arbetsmarknaden. I processuellt avseende föreslår ämbetsansvarskommittén att tvister rörande sådant disciplinärt ansvar skall prövas på samma sätt som andra arbetstvister. Genomförs det förslaget, kommer även ifrågavarande tvister att falla in under den nu föreslagna lagen. Vidare är lagen tillämplig på tvister om skadestånd i anledning av brott som begåtts i tjänsten. Detta gäller dock inte, om talan förs i samband med åtal för brottet (se 1 kap. 2 § första stycket 3). Lagen är givetvis inte heller tillämplig på s. k. anmärkningsmål (dvs. mål om anmärkningar som framställs vid räkenskapsgranskning) som handläggs i administrativ ordning (se KF 2.6.1961 om förfarandet i anmärkningsmål). Däremot skall lagen tillämpas på tvister om utbetalning av för mycket utbetald lön (beträffande sådana tvister på det offentliga området se JO 1974 s. 547 f).

I vissa undantagsfall är lagen tillämplig, även om en arbetsgivare eller en arbetstagare inte är part i målet. Ett sådant fall är när arbetsgivaren försatts i konkurs och därför inte själv får föra talan i mål om egendom som hör till konkursboet (se 22 § konkurslagen; jfr. AD 1963 nr 28). Ett annat undantag föreligger, om arbetsgivaren eller arbetstagaren avlidit och talan därför förs av dödsboet. Detsamma gäller, om en fordran som uppkommit i ett anställningsförhållande överlåtits för inkassering på annan vilken därvid för talan som part i eget namn (angående detta fall se Söderlund, Rättegångsbalken, 1970, s. 291 ff och där åberopad litteratur) eller om genom avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller deras rättsinnehavare skapats en rätt för tredje man som inte själv är part i avtalet (se AD 1971 nr 25). I fråga om rättegången i AD kan erinras om den i 4 kap. 5 § första stycket i lagförslaget intagna regeln om att förening i vissa fall kan väcka och utföra talan för arbetsgivare eller arbetstagare som är eller har varit medlem i föreningen. I dessa fall uppträder föreningen som part och inte den enskilde medlem som tvisten egentligen rör. Ett specialfall, när de bestämmelser som den föreslagna lagen innehåller om rättegången i AD är tillämpliga även på mål där en arbetsgivare inte är part, är slutligen när talan förs mot central förvaltningsmyndighets beslut enligt lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt (se 2 kap. 3 § andra stycket i lagförslaget).

Frågan om en tvist är av sådan beskaffenhet att den skall handläggas enligt den föreslagna lagen skall tas upp av domstolen självmant. Domstolen skall alltså pröva om tvisten grundar sig på ett anställningsförhållande, oberoende av om detta påstås eller ej. Härvid torde domstolen emellertid ha

att utgå från de omständigheter som käranden åberopar till grund för sin talan. Är det för ett bifall till käromålet avgörande att ett anställningsförhållande föreligger, synes tvisten böra handläggas enligt denna lag, även om domstolen sedermera ogillar käromålet därför att ett anställningsförhållande anses inte föreligga (se NJA 1973 s. 1; jfr. Kungl. Maj:ts beslut den 4 april 1973 nr SÖ 1250).

När en tvist väcks vid tingsrätt synes rättens prövning av om tvisten är en arbetstvist eller ej i allmänhet inte medföra några komplikationer. Tingsrättens behörighet att ta upp en sådan tvist sammanfaller i princip med dess behörighet att ta upp tvister som skall prövas i vanlig processuell ordning. Lagförslaget innehåller emellertid i 2 kap. 2 § andra stycket en specialregel om forum i arbetstvister. För att en tingsrätt skall vara behörig att ta upp en tvist med stöd av denna regel måste tingsrätten självmant pröva om tvisten är en arbetstvist eller ej. I övrigt gäller beträffande handläggningen i tingsrätt i stort sett samma regler för arbetstvister som för andra tvister. I samband med att tingsrätten avgör ett mål måste den dock ta ställning till om målet enligt den föreslagna lagen skall överklagas till AD eller om det enligt vanliga processuella regler skall fullföljas till hovrätt.

Om ett avgörande av tingsrätt överklagas och fullföljdsinstansen finner att tingsrätten felaktigt bedömt frågan om tvisten är en arbetstvist eller ej, skall målet enligt 2 kap. 5 § andra stycket resp. 2 kap. 7 § i lagförslaget överlämnas till den domstol, till vilken målet vid en riktig bedömning av denna fråga skulle ha fullföljts.

Även när en tvist väcks vid AD som första domstol måste givetvis avgöras, om tvisten grundas på ett anställningsförhållande. Detta är en grundläggande förutsättning för AD:s behörighet enligt 2 kap. 1 § i lagförslaget. Brister denna förutsättning skall tvisten alltså avvisas. En sådan prövning måste AD företa även enligt nuvarande ordning (beträffande vissa gränsfall se dock AD 1933 nr 69, 1934 nr 92–95, 1936 nr 37 och 1939 nr 49; jfr. även AD 1946 nr 17).

Genom *andra stycket* utvidgas lagens tillämpningsområde i vissa fall även till tvister som inte har sin grund i ett anställningsförhållande. Det rör sig i dessa fall om tvister som inte angår förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i denna deras egenskap.

I 14 kap. RB finns bestämmelser om förening (kumulation) av mål. Väcker någon samtidigt flera käromål mot samme svarande, skall käromålen enligt 14 kap. 1 § RB handläggas i en rättegång om de stöder sig på väsentligen samma grund. Vill svaranden till gemensam handläggning väcka talan mot käranden angående samma sak som har gemenskap med denna eller talan rörande fordran som kan gå i avräkning mot kärandens, skall enligt 14 kap. 3 § RB båda målen handläggas i en rättegång, om svaranden begär det före huvudförhandlingen. Enligt 14 kap. 6 § RB får olika mål även i annat fall handläggas i en rättegång, om det är till gagn för utredningen. Dessa bestämmelser är tillämpliga även i rättegångar i arbetstvister. En

förutsättning härför är dock att de mål som skall handläggas gemensamt är av sådan beskaffenhet som anges i första stycket i förevarande paragraf, dvs. utgör arbetstvister. Däremot får bestämmelserna i RB inte tillämpas, om parterna vill att en tvist av annan beskaffenhet skall handläggas gemensamt med en arbetstvist, eftersom olika rättegångsformer då är tillämpliga (se 14 kap. 7 § RB). Som jag har framhållit i den allmänna motiveringen kan en sådan gemensam handläggning emellertid i vissa fall vara lämplig från processekonomisk synpunkt. På grund härav har i andra stycket föreskrivits att detta kan ske, om rätten med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig. Vid avgörandet av denna fråga bör domstolen beakta bl. a. kärandens intresse av att ett avgörande av arbetstvisten inte fördröjs av den gemensamma handläggningen.

En tvist kan enligt andra stycket handläggas gemensamt med en arbetstvist såväl vid tingsrätt som vid AD. En förutsättning härför är emellertid att talan väckts genom stämningsansökan vid samma domstol som upptagit arbetstvisten. Målen behöver dock inte ha väckts samtidigt. Sedan målen förenats vid tingsrätt med stöd av andra stycket, kan de handläggas gemensamt även vid fullföljd av talan till AD. Sådan kumulation kan däremot inte ske först där, när målen inte har handlagts gemensamt vid tingsrätten. Talan mot tingsrättens avgörande i målen skall ju då fullföljas till olika domstolar, AD resp. hovrätt. Att kumulation inte heller kan ske i AD av en dit fullföljd arbetstvist med en tvist som över huvud taget inte prövats av tingsrätten framgår av vad nyss anförts om att talan i målen måste ha väckts vid samma domstol.

Har mål förenats med stöd av andra stycket hindrar detta inte att rätten sedan särskiljer målen, om detta anses lämpligare. Sådant särskiljande kan ske, oavsett vilken inställning parterna har till denna fråga. Givetvis utgör dock parternas inställning en viktig omständighet vid bedömningen om särskiljande skall ske. Särskiljs målen i tingsrätt, får de inte överklagas gemensamt till AD. I så fall kan endast arbetstvisten överklagas dit, medan talan beträffande den andra tvisten får fullföljas till hovrätt. Sker särskiljandet först sedan de överklagats till AD, kan endast arbetstvisten prövas. Den andra tvisten bör med tillämpning av principerna för 2 kap. 7 § i lagförslaget i stället överlämnas till den hovrätt, till vilken talan skulle ha fullföljts om tvisterna hade särskiljts redan i tingsrätten. Detsamma gäller om arbetstvisten återkallas eller avvisas i AD. Någon uttrycklig lagregel härom har jag inte ansett erforderlig.

För AD:s del innefattar andra stycket också en forumregel. Bestämmelsen skulle ju annars vara meningslös. Däremot innebär bestämmelsen inte att tingsrätt blir automatiskt behörig att ta upp ett sådant mål som avses i andra stycket. Någon särskild forumbestämmelse har inte heller i övrigt meddelats för att underlätta gemensam handläggning enligt denna bestäm-

melse. För att sådan handläggning skall kunna ske, krävs alltså att tingsrätten enligt bestämmelserna i 10 kap. RB är behörig att ta upp detta mål.

1 kap. 2 §

Denna paragraf innehåller vissa undantag från den i 1 kap. 1 § givna huvudregeln om lagens tillämpningsområde.

I *första stycket* anges i fyra punkter vissa generella undantag.

I punkt 1 undantas mål som enligt lag får tas upp endast av viss tingsrätt eller som skall handläggas av tingsrätt i annan sammansättning än som anges i RB eller i lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden. Detta undantag tar sikte på bl. a. hyrestvister, arrendetvister, patenttvister, vissa tvister om upphovsrätt eller om rätt till fotografisk bild, militära tvistemål, sjörättsmål. Sådana tvister som nu nämnts torde i vissa fall kunna uppkomma även i anställningsförhållanden och därigenom vara att anse som arbetstvister. På grund av punkt 1 faller de dock utanför den nu föreslagna lagen. Beträffande hyrestvister är dock att märka, att dessa enligt särskild föreskrift i vissa fall skall prövas av AD och inte av fastighetsdomstol. Enligt 12 kap. 71 § jordabalken skall nämligen klandertalan mot beslut av hyresnämnd, liksom hyrestvister som inte ankommer på hyresnämnds prövning, tas upp av AD, om tvisten rör kollektivavtal. Denna bestämmelse lämnas orubbad av den nu föreslagna lagen.

Enligt punkt 2 gäller ett undantag för mål som skall handläggas av tingsrätt med tillämpning av konkurslagen eller ackordslagen. Detta undantag, som bl. a. tar sikte på tvistiga konkursfordringar vilka handläggs i jävsprocess, har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.2).

I punkt 3 föreskrivs ett undantag för mål om skadestånd i anledning av brott, om talan med stöd av 22 kap. 1, 3 eller 4 § RB förs i samband med åtal för brottet. Den domstol som upptagit åtalet för brottet är i ett sådant fall behörig att ta upp också anspråket om skadestånd, även om domstolen saknar behörighet enligt de forumregler som annars gäller för domstolen enligt 10 kap. RB. Upptas skadeståndsanspråket, handläggs målet i sin helhet enligt reglerna för brottmål. Genom undantaget i punkt 3 blir det möjligt att i samband med åtal för brott vid allmän domstol även föra talan om sådant anspråk på skadestånd i anledning av brott vilket grundas på ett anställningsförhållande. Möjlighet finns alltså i ett sådant fall att välja mellan att yrka skadestånd i en arbetstvist, som handläggs enligt den nu föreslagna lagen, eller att framställa yrkandet i samband med åtal för brottet, varvid denna lag inte blir tillämplig. Denna möjlighet finns vare sig skadeståndsanspråket, om det framställs i en arbetstvist, skall i första instans prövas av tingsrätt eller av AD.

Enligt 22 kap. 5 § RB kan domstol, som upptagit ett skadeståndsanspråk i samband med åtal för brott, därefter förordna att detta anspråk skall som särskilt mål handläggas i den ordning som gäller för tvistemål, om detta

med hänsyn till utredningen eller av andra skäl är lämpligt. Sker detta blir lagen om rättegången i arbetstvister åter tillämplig, om skadeståndsanspråket grundas på ett anställningsförhållande. Är arbetstagaren organiserad, bör det avskilda målet rörande skadeståndsanspråket med tillämpning av principerna för 2 kap. 5 § första stycket i lagförslaget överlämnas till AD, om part yrkar det. Framställs inte sådant yrkande, skall målet i stället avvisas. När domstol i samband med åtal för brott tagit upp ett skadeståndsanspråk, som rör oorganiserad arbetstagare, och därefter förordnar att anspråket skall handläggas som ett särskilt mål, upphör inte domstolens behörighet att pröva detta anspråk även om sådan behörighet skulle saknas enligt 10 kap. RB. Det avskilda målet rörande skadeståndsanspråket fullföljs dock till AD och inte till hovrätt.

Punkt 4 innehåller ett undantag för mål om ersättning för yrkesskada. Denna term har inte definierats i den föreslagna lagtexten men bör ges samma innebörd som den har enligt lagen (1954:243) om yrkesskadeförsäkring. Enligt den lagen skall med yrkesskada förstås skada till följd av olycksfall i arbetet – vartill hänförs även olycksfall vid färd till eller från arbetsstället, om färden föranletts av och stått i nära samband med anställningen – vidare skada som i annat fall har orsakats av arbetet och framkallats genom inverkan av ämne eller strålande energi samt slutligen, om Kungl. Maj:t så föreskriver, skada som på annat sätt än genom olycksfall orsakats av arbetet och framkallats genom inverkan av ensidiga, ovanliga eller ovanligt ansträngande rörelser, av fortgående, upprepat eller ovanligt tryck, av skakningar eller vibrationer från maskiner eller verktyg eller av buller eller smitta (se vidare en med stöd härav utfärdad kungörelse 1954:644). Med skada avses enligt nämnda lag kroppsskada samt skada på konstgjord lem eller därmed jämförlig anordning.

Mål om ersättning för yrkesskada skall alltså enligt punkt 4 liksom hittills avgöras av allmän domstol i vanlig processuell ordning. Ett undantag föreslås dock för det fall att tvisten rör kollektivavtals rätta innebörd. I så fall skall tvisten handläggas enligt den föreslagna lagen och alltså med stöd av 2 kap. 1 § tas upp av AD som första domstol. Det kan tilläggas att undantaget i punkt 4 inte heller hindrar att talan förs vid AD om kollektivavtalets giltighet eller bestånd. I detta fall gäller ju målet inte ersättning för yrkesskada, även om utgången i denna kollektivavtalstvist är avgörande för om rätt till sådan ersättning föreligger. Också påföljd för brott mot kollektivavtalet kan givetvis föras vid AD, även om brottet består i att bestämmelserna i avtalet om ersättning för yrkesskada inte har iakttagits.

Andra stycket innehåller vissa undantag från lagen för tvister på den offentliga sektorn. Som utvecklats i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.7) dras gränsen för lagens tillämpningsområde i huvudsak i enlighet med gränsen för det avtalsbara och det inte avtalsbara området. Tvister om avtalsförbjudna frågor skall inte handläggas enligt denna lag, om inte annat särskilt föreskrivits. Sådana särskilda föreskrifter föreslås i lagen om anställnings-

skydd, de övriga lagar som reglerar uppsägning eller avskedande i vissa fall samt i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen (se avsnitt 7.3). Tvister om tillämpning av dessa lagar faller alltså in under den nu föreslagna lagen även såvitt gäller avtalsförbjudna frågor. Enligt ämbetsansvarskommitténs förslag till nya regler om disciplinansvar för offentliga tjänstemän skall detta gälla även beträffande tvister om sådant ansvar. Beträffande tvister om avtalsbara frågor skall lagen i princip tillämpas. Ett särskilt undantag uppställs dock för tvister om sådana frågor som trots att de är avtalsbara ändå regleras i annan författning än lag. Detta undantag tar främst sikte på frågor om pensionsförmåner samt förmån i samband med tjänsteresa eller förrättning.

I den mån den föreslagna lagen blir tillämplig på tvister som härrör från den offentliga sektorn, avskärs den administrativa besvärsrätt som f. n. kan finnas på denna sektor. Detta gäller dock inte beträffande tvister om s. k. skälighetsfrågor, dvs. frågor som enligt avtal skall avgöras av arbetstagaren (se förslaget till ändring av lagen om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut).

1 kap. 3 §

Denna paragraf, som i huvudsak motsvarar 11 § andra stycket LAD, innehåller bestämmelser om verkan av skiljeklausul i arbetstvister.

Enligt 1 § lagen om skiljemän kan tvister angående sak, varom förlikning är tillåten, genom avtal mellan parterna hänskjutas till avgörande av en eller flera skiljemän. En erinran om att detta gäller även i fråga om arbetstvister har intagits i förevarande paragraf. Från denna regel har dock uppställts två undantag. Det ena undantaget, som f. n. återfinns i 11 § andra stycket LAD, avser tvister som gäller förklaring enligt 7 § kollektivavtalslagen att kollektivavtal inte skall gälla eller att part skall vara befriad från förpliktelse enligt sådant avtal (angående detta undantag se prop. 1928:39 s. 183). Det andra undantaget, som står i överensstämmelse med AD:s praxis (se AD 1954 nr 12), gäller framtida tvister rörande föreningsrätt. Detta undantag är tillämpligt vare sig tvisten grundas på lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller avser tillämpningen av ett kollektivavtal som till äventyrs innehåller en självständig reglering av föreningsrätten. Frånsett dessa undantag kan emellertid varje arbetstvist avgöras av skiljemän. Detta gäller även beträffande tvister om olovliga stridsåtgärder (jfr. AD 1966 nr 20).

En skiljeklausul utgör hinder för att få tvisten prövad vid domstol. Detta rättegångshinder är dock inte av sådan beskaffenhet som skall beaktas av domstolen självmant. Enligt 34 kap. 2 § RB skall invändning om sådant rättegångshinder framställas av svaranden då han första gången skall föra talan i målet vid domstolen. Underlåter han det, förfaller hans rätt att framställa denna invändning. Var han av laga förfall hindrad att då göra in-

vändningen, skall han i stället framställa denna så snart det kan ske efter det att förfallet upphörde.

När skiljeklausul intagits i kollektivavtal, uppstår ett särskilt problem beträffande en enskild föreningsmedlems bundenhet härav. I och för sig är det tydligt att en sådan klausul – liksom andra bestämmelser i kollektivavtal – binder inte bara avtalsslutande organisation utan även dess medlemmar (se prop. 1928:39 s. 183 samt AD 1929 nr 20, 1933 nr 98, 1962 nr 8 och 1972 nr 30; jfr. AD 1962 nr 21). Som AD i ett fall framhållit skulle en i kollektivavtal intagen skiljeklausul vara föga effektiv, om den enskilde medlemmen inte tillsammans med sin organisation skulle vara bunden av denna. I så fall skulle nämligen klausulen utan större svårighet kunna kringgås av organisation som av något skäl önskar undvika skiljeförfarande. Vid skiljeförfarande enligt en sådan klausul torde organisationen med tillämpning av den i 4 kap. 5 § första stycket i lagförslaget intagna bestämmelsen kunna föra talan för medlemmens räkning, om kollektivavtalet inte uttryckligen föreskriver annat eller avtalsparterna eljest kommit överens om att organisationen inte skall ha sådan talerätt. Fråga uppstår dock vad som skall gälla för det fall att organisationen undandrar sig att föra medlemmens talan. Denna fråga måste till en början bli beroende av om kollektivavtalet kan anses ge medlemmen rätt att i ett sådant fall själv föra talan vid den med skiljeklausulen avsedda skiljenämnden. Innebär kollektivavtalet att endast organisationer får uppträda inför nämnden och att en enskild medlem utan sin organisations stöd alltså saknar rätt att själv föra talan inför denna nämnd, torde denne i stället kunna föra sin talan vid domstol. Medlemmen kan ju inte vara utesluten från rätten att få sin talan prövad av vare sig skiljenämnd eller domstol. I detta fall utgör skiljeklausulen alltså inte något hinder för prövning av dennes talan i rättegång vid domstol. Annorlunda förhåller det sig emellertid, om kollektivavtalet medger medlemmen att själv föra talan inför skiljenämnden för den händelse hans organisation undandrar sig att föra hans talan. I ett sådant fall blir medlemmen bunden av skiljeklausulen, om han kan inverka på valet av skiljemän. Praxis hos AD uppvisar exempel på att ett skiljeavtal, enligt vilket skiljemännen skall utses av de avtalsslutande parterna, i en sådan situation som nu nämnts modifierats av parterna på så sätt att medlemmen fått överta sin organisations rätt att utse skiljemän (se AD 1933 nr 98 och 1962 nr 21; jfr. AD 1929 nr 20). Om medlemmen emellertid inte ges något inflytande på valet av skiljemän, blir frågan om hans bundenhet av skiljeklausulen enligt AD:s praxis beroende av vilka garantier som ändå finns för en opartisk prövning av medlemmens talan inför skiljenämnden (se AD 1972 nr 30).

7.1.2 *Domstolarna i arbetstvister (2 kap.)*

2 kap. 1 §

I denna och följande paragraf dras gränsen mellan AD:s och tingsrätternas behörighet att som första domstol uppta och avgöra en arbetstvist. I förevarande paragraf regleras området för AD:s behörighet. Att AD härvid är enda domstol framgår av 2 kap. 4 § i lagförslaget. De motsvarande regler om AD:s behörighet som gäller f. n. och som ersätts av de nu föreslagna reglerna återfinns i 1 och 11 § LAD.

AD:s behörighet att ta upp en tvist enligt förevarande paragraf skall prövas av domstolen självmant, alltså oberoende av om svaranden gör invändning om rättegångshinder eller ej. Framställs sådan invändning först på ett sent stadium i rättegången hindrar detta inte – om den är riktig – att målet då avvisas (se 34 kap. RB).

Som jag har nämnt i specialmotiveringen till 1 kap. 1 § skall enligt lagförslaget med begreppet "tvist" förstås den sak som är föremål för process. Till skillnad från vad som ansetts gälla vid tillämpningen av LAD är AD således enligt lagförslaget behörig att ta upp även mål där någon meningsskiljaktighet inte råder mellan parterna, alltså ostridiga krav. Att sådana krav emellertid kan framställas vid tingsrätt genom ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande, även om tvist rörande anspråket enligt huvudregeln i 2 kap. 1 § skall tas upp och avgöras av AD som första domstol, framgår av den föreslagna lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden (se avsnitt 7.2).

Enligt *första stycket* är AD för det första behörig att ta upp tvister om kollektivavtal. Härmed förstås tvister om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd, tvister huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal samt tvister om påföljd av sådant förfarande (jfr. 4 § första stycket 1 kollektivavtalslagen och 11 § första stycket LAD).

I 1 § första stycket kollektivavtalslagen definieras kollektivavtal som ett avtal mellan å ena sidan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare och å andra sidan fackförening eller annan liknande förening av arbetstagare om villkor, som skall lända till efterrättelse för anställning av arbetstagare, eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vid tillkomsten av kollektivavtalslagen och LAD förutsattes att också kollektiva uppgörelser mellan arbetsgivare och sådana grupper av arbetstagare som inte framträdde som organisationer skulle kunna betraktas som kollektivavtal, trots att kollektivavtalslagen inte var tillämplig på ett sådant avtal. Föredragande departementschefen uttalade i anslutning härtill att även tvister om avtal av detta slag borde kunna prövas av AD (prop. 1928:39 s. 248 och 250; jfr. s. 234–235, där lagrådet uttalade sig i motsatt riktning). AD har också i början av sin tillvaro ansett sig behörig att pröva även tvister om andra kollektiva avtal än sådana som avses i kollektivavtalslagen (AD 1932 nr 104; jfr. AD 1935 nr 149 och 1939 nr 107). Numera torde emellertid

begreppet kollektivavtal i varje fall i allmänt språkbruk vara förbehållet sådant avtal som regleras i kollektivavtalslagen. I det nu föreliggande lagförslaget har det däri använda begreppet kollektivavtal samma innebörd som det har enligt kollektivavtalslagen. AD:s behörighet att pröva kollektivavtalstvister enligt första stycket av förevarande paragraf omfattar således endast tvister om kollektivavtal som ingåtts mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare, å ena sidan, och förening av arbetstagare, å andra sidan. Rättsverkningarna av ett i kollektiva former slutet avtal, som dock ej är att anse som kollektivavtal i den nu angivna bemärkelsen, får i stället prövas i samma ordning som tvister om andra arbetsavtal vilka inte är av kollektivavtals natur. I sista hand kan denna prövning med stöd av 2 kap. 3 § i lagförslaget ändå utföras av AD.

En kollektivavtalstvist kan i visst fall röra även en oorganiserad arbetstagare. Av 2 § kollektivavtalslagen framgår att kollektivavtal som slutits av förening är bindande för föreningens medlemmar även efter det att dessa trätt ut ur föreningen, under förutsättning att de inte är bundna av annat kollektivavtal. Det kan därför inträffa att en arbetstagare, som trätt ut ur sin förening och därefter inte gått in i en annan förening, alltjämt är bunden av kollektivavtal som slutits av den förening han tidigare tillhört. En tvist mellan denne arbetstagare och hans arbetsgivare om detta kollektivavtal skall prövas av AD som första domstol. För att AD skall vara behörig att ta upp denna tvist krävs inte att arbetstagaren är bunden av kollektivavtalet vid tidpunkten för talans väckande. Däremot måste tvisten hänföra sig till en tidpunkt då han var bunden av avtalet. Enligt 4 kap. 5 § i lagförslaget har arbetstagarens förra förening rätt att väcka och utföra talan vid AD på den förutvarande medlemmens vägnar. Denne får inte själv väcka talan vid AD, om inte föreningen undandrar sig att föra hans kärandetalan.

Enligt första stycket är AD vidare behörig att pröva andra tvister mellan arbetsgivare eller förening av arbetsgivare, å ena sidan, och förening av arbetstagare eller medlem i sådan förening, å andra sidan. Frånsett det fallet att en oorganiserad arbetsgivare uppträder som part är alltså för AD:s behörighet avgörande att en förening av arbetsgivare eller arbetstagare eller medlemmar i sådan förening står som parter i målet. I detta fall avgörs AD:s behörighet med hänsyn till organisationsförhållandena vid tidpunkten för talans väckande (jfr 10 kap. 15 § RB).

Andra stycket innehåller en erinran om att AD på grund av annan lagstiftning kan vara behörig att som första domstol ta upp även andra tvister än som avses i första stycket. Enligt mitt förslag till följdändringar med anledning av den nu föreslagna lagen (se avsnitt 7.3) kommer sådana avvikande forumregler att finnas i kollektivavtalslagen, lagen om förenings- och förhandlingsrätt, statstjänstemannalagen, kommunaltjänstemannalagen och arbetarskyddslagen. Enligt dessa lagar – liksom enligt den senare i dag anmälda lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen – skall

AD nämligen alltid vara behörig att som första domstol pröva tvist om tillämpningen av lagarna eller vissa bestämmelser däri, även om tvisten rör oorganiserade arbetstagare.

Det kan anmärkas att AD enligt särskild lagstiftning även kan komma att handlägga vissa slags ärenden. Sålunda tillkommer det AD enligt 26 och 27 §§ lagen om förenings- och förhandlingsrätt samt 6 § lagen om medling i arbetstvister att i vissa fall förelägga part vid vite att fullgöra förhandlingsskyldighet och andra i samband därmed hörande skyldigheter.

I *tredje stycket* återfinns en kumulationsregel av liknande slag som intagits i 1 kap. 1 § andra stycket i lagförslaget. Enligt 14 kap. RB kan under vissa förutsättningar olika mål förenas vid AD, om domstolen är behörig beträffande dessa mål. Sådan förening av mål kan ske även mellan olika parter, om det är till gagn för utredningen (14 kap. 6 § RB). Enligt den nu föreslagna kumulationsregeln kan emellertid även arbetstvister, som AD enligt första eller andra stycket i förevarande paragraf inte är behörig att ta upp, i vissa fall handläggas gemensamt med en tvist mellan samma eller olika parter vilken omfattas av AD:s behörighet. En förutsättning härför är dock att AD anser sådan gemensam handläggning lämplig med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter. Om skäl föreligger, kan domstolen därefter särskilda målen.

Regeln i tredje stycket tar endast sikte på arbetstvister, alltså sådana tvister som angetts i 1 kap. 1 § första stycket i lagförslaget. Den i andra stycket i samma paragraf intagna kumulationsregeln medger dock att även tvistefrågor, som inte hänför sig till förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i denna deras egenskap, kan handläggas gemensamt med tvister som avses i förevarande paragraf.

2 kap. 2 §

Denna paragraf innehåller bestämmelser om behörig domstol för de arbetstvister som inte skall tas upp av AD som första domstol.

Enligt *första stycket* skall alla andra arbetstvister än de som anges i 2 kap. 1 § i lagförslaget tas upp och avgöras av tingsrätt. Tingsrätt är alltså behörig att pröva en arbetstvist så snart den rör en oorganiserad arbetstagare (utom i de undantagsfall som angetts i specialmotiveringen till 2 kap. 1 §).

Frågan om rätten är behörig att pröva en arbetstvist enligt första stycket skall beaktas av rätten självmant. I regel torde domstolen emellertid kunna nöja sig med en uppgift av arbetstagaren att han är oorganiserad. Något hinder mot att domstolen gör ytterligare efterforskningar, om denna uppgift synes strida mot vad som i övrigt framkommer i målet, föreligger inte från vare sig föreningsrättslig eller annan synpunkt (jfr. JO 1968 s. 369).

I *andra stycket* ges en särskild forumregel för sådana arbetstvister som i första instans skall tas upp av tingsrätt. Enligt denna regel får arbetsgivaren sökas där arbetstagaren har sitt hemvist (dvs. i regel den ort där han är

mantalsskriven, jfr 10 kap. 1 § andra stycket RB). Bestämmelsen kompletterar de forumregler som finns i 10 kap. RB. Arbetstagaren kan alltså väcka talan antingen vid sitt eget hemvistforum eller vid något av de fora som anvisas i 10 kap. RB, t. ex. i 10:1 (arbetsgivarens hemvist), 10:2 (den ort där myndighet som företräder Kronan har sitt säte) eller 10:5 (näringsidkares driftställe).

I motsats till vad som gäller i fråga om tingsrätts behörighet enligt första stycket att ta upp en arbetstvist skall den i andra stycket intagna särskilda forumregeln inte beaktas av rätten självmant. Invändning om att rätten inte är behörig enligt denna forumregel skall – utom när laga förfall föreligger – framställas när parten första gången skall föra talan i målet. Underlåter han det, får han inte därefter framställa denna invändning (34 kap. 2 § RB). I ett sådant fall skall tvisten i stället anses väckt vid rätt domstol (10 kap. 18 § RB). Av vad som tidigare anförts framgår dock att detta inte hindrar att tvisten senare avvisas på den grund att den i stället skulle ha upptagits av AD som första domstol eller att den nu föreslagna lagen inte är tillämplig på tvisten.

Någon motsvarighet till den särskilda forumregeln i andra stycket beträffande arbetstagares talan mot arbetsgivare har inte getts för det fall att arbetsgivaren för talan mot arbetstagaren. I detta fall gäller alltså enbart de forumregler som intagits i 10 kap. RB. I regel leder dessa till att tvisten även då skall tas upp av rätten i den ort där arbetstagaren har sitt hemvist.

Frånsett den särskilda forumregeln i andra stycket gäller för tingsrätternas handläggning av en arbetstvist i princip samma processuella regler som för tvistemål i allmänhet. De enda ytterligare avvikelser som förekommer utgörs av den i 1 kap. 1 § andra stycket intagna kumulationsregeln samt reglerna i 5 kap. 1 och 2 §§ om underrättelse till kollektivavtalsslutande parter i vissa fall och om rättegångskostnad. Dessutom skall, som framhållits tidigare, tingsrätternas avgöranden i arbetstvister överklagas till AD och inte till hovrätt (2 kap. 3 §).

Med hänsyn till de i vissa avseenden skilda regler som gäller för arbetstvister och för andra tvister bör rätten, när den funnit att en tvist är att anse som en arbetstvist, fästa parternas uppmärksamhet på att tvisten skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

2 kap. 3 §

Denna paragraf anger att AD i vissa fall fungerar som fullföljdsinstans.

Enligt *första stycket* skall de avgöranden som meddelas av tingsrätt i en arbetstvist överklagas till AD. Detta gäller vare sig tingsrättens avgörande har formen av dom eller beslut. Även för beslut som inte är slutligt är AD överrätt, om det meddelats i ett mål som handläggs enligt denna lag. Angående innebörden av dom och beslut hänvisas till specialmotiveringen till 4 kap. 12 §. På vad sätt och inom vilken tid talan mot tingsrätts avgörande

skall fullföljas till AD framgår av det nämnda stadgandet.

Under remissbehandlingen har ifrågasatts om inte vissa beslut, mot vilka särskild talan skall föras, bör överklagas till hovrätt i stället för till AD, trots att besluten meddelats i ett mål som skall handläggas enligt denna lag. För min del anser jag dock med hänsyn till värdet av enhetliga fullföljdsregler att även sådana beslut bör överklagas till AD.

Frågan om ett avgörande av tingsrätt skall överklagas till AD eller till hovrätt beror av om tingsrätten funnit lagen om rättegången i arbetstvister vara tillämplig eller ej. Om tingsrätten bedömt denna fråga felaktigt och på grund härav hänvisat den klagande parten till fel fullföljdsinstans, skall denna enligt 2 kap. 5 § andra stycket resp. 2 kap. 7 § i lagförslaget överlämna målet till den domstol, till vilken målet rätteligen skulle ha fullföljts.

Även om AD således är överrätt i de arbetstvister som upptagits av tingsrätt, kan tingsrättens avgöranden – sedan de vunnit laga kraft – genom ansökan om resning komma under högsta domstolens prövning (se 58 kap. 1, 4 och 10 §§ RB). Beviljas resning, skall målet på nytt tas upp av tingsrätten (58 kap. 7 och 10 §§ RB). Det ligger i sakens natur att den i 58 kap. 7 § första stycket RB angivna möjligheten för högsta domstolen att, om saken är uppenbar, omedelbart ändra tingsrättens avgörande normalt inte bör tillämpas i ett sådant fall. Prövningen av målet i sak skall ju i sista instans inte utföras av annan domstol än AD. Även ansökan om återställande av försutten tid för fullföljande av talan mot tingsrättens avgöranden skall göras hos högsta domstolen (58 kap. 11 och 12 §§ RB). Däremot skall besvär över domvilla i mål som blivit rättskraftigt avgjort av tingsrätt föras hos AD (59 kap. 2 § RB).

Andra stycket innehåller en erinran om att AD i vissa fall är fullföljdsinstans även i fråga om talan mot central förvaltningsmyndighets beslut, som meddelats med stöd av lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt.

2 kap. 4 §

Enligt denna paragraf, som motsvarar 15 § LAD, får talan inte föras mot AD:s dom eller beslut. Detta fullföljdsförbud gäller utan undantag, vare sig fråga är om dom, slutligt beslut eller beslut som inte är slutligt.

Även om AD:s dom eller beslut alltså inte får angripas med allmänna rättsmedel, hindrar fullföljdsförbudet inte användning av de särskilda rättsmedlen resning och besvär över domvilla. Fullföljdsförbudet inskränker inte heller AD:s möjligheter att med stöd av 17 kap. 15 § RB självmant rätta uppenbar oriktighet i dess dom eller beslut.

2 kap. 5 §

Denna och efterföljande två paragrafer innehåller bestämmelser om vad som skall iakttas när en arbetstvist instämts eller överklagats till fel domstol.

I förevarande paragraf regleras det fallet att en arbetstvist rätteligen skulle ha upptagits av eller fullföljts till AD.

Första stycket avser sådana arbetstvister som enligt 2 kap. 1 § i lagförslaget skall tas upp och avgöras av AD som första domstol men som trots detta instämts till en tingsrätt. Man har därvid att skilja mellan olika fall.

Ett fall är när tingsrätten själv konstaterar att den saknar behörighet att ta upp tvisten. Enligt nuvarande processuella regler skall tingsrätten i ett sådant fall avvisa målet, varefter käranden får väcka ny talan vid AD. Därvid kan emellertid kärandens rätt till talan under tiden ha förfallit. För rätten att väcka talan fordras nämligen ofta både enligt kollektivavtal och enligt arbetsrättslig lagstiftning att detta måste ske inom en viss tid. Om talan väcks vid fel domstol och till följd härav avvisas, anses avbrott i preskriptionstiden inte ha skett (se AD 1966 nr 13). För att förhindra att talerätten i ett sådant fall går förlorad föreskrivs i första stycket att målet på yrkande av part skall överlämnas till AD i stället för att avvisas. Talan anses därvid väckt vid AD, när ansökan om stämning inkom till tingsrätten. Framställs inget yrkande om överlämnande, skall tingsrätten emellertid avvisa målet. Sådant beslut får dock givetvis inte meddelas utan att tingsrätten, sedan den funnit sig sakna behörighet, berett part tillfälle att framställa yrkande om målets överlämnande till AD.

Ett annat fall är när tingsrätten antingen inte uppmärksammar att tvisten skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister eller också felaktigt anser att den inte skall göra det. Med anledning av den av tingsrätten begångna felaktigheten kan målet, eller viss fråga i målet, komma att fullföljas till hovrätt. Hovrätten skall då undanröja det överklagade avgörandet enligt 50 kap. 26 § jämfört med 59 kap. 1 § 1 RB samt, om part begär det, överlämna målet till AD. Motsvarande gäller, om hovrätten gör sig skyldig till samma fel som tingsrätten och målet därifrån fullföljs till högsta domstolen. I så fall skall båda de lägre instansernas avgöranden undanröjas (se 55 kap. 15 § andra stycket RB) och målet på yrkande av part överlämnas till AD. Överlämnas målet till AD, anses talan väckt där, när ansökan om stämning inkom till tingsrätten.

Ett tredje fall är när tingsrätten visserligen varit medveten om att tvisten skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister men felaktigt ansett att tvisten enligt 2 kap. 2 § skall tas upp av tingsrätten och inte av AD. Fullföljer part, sedan tingsrätten avgjort målet, talan mot detta avgörande i AD, skall denna domstol som fullföljdsinstans undanröja avgörandet med stöd av 50 kap. 26 § jämfört med 59 kap. 1 § 1 RB och, om part yrkar det, utan stämning företa målet till handläggning vid domstolen såsom första domstol. Talan anses även då väckt vid AD, när ansökan om stämning inkom till tingsrätten.

När ett mål med stöd av bestämmelserna i första stycket överlämnas till AD, bör bestämmelserna i 4 kap. 5 § i lagförslaget beaktas. Käranden torde i ett sådant fall föreläggas att visa, om sådan i detta stadgande avsedd

förening vari han är eller, i vissa fall, har varit medlem vill utföra hans talan eller undandrar sig att göra det. Vidare bör förening vari svaranden är (eller har varit) medlem instämmas, om föreningen är sådan som sägs i nämnda stadgande (jfr. 2 § andra stycket i 1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m.). Även bestämmelserna i 4 kap. 7 § i lagförslaget torde uppmärksammas.

Andra stycket tar sikte på sådana arbetstvister som enligt 2 kap. 2 § i lagförslaget skall tas upp av tingsrätt men som i stället för att därifrån fullföljas till AD felaktigt fullföljts till hovrätt. Det rör sig i detta fall om samma situation som det i kommentaren till första stycket behandlade fallet nr 2 – nämligen att tingsrätten antingen inte uppmärksammat att tvisten skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister eller också felaktigt ansett att den inte skall göra det – blott med den skillnaden att arbetstvisten i detta fall skall i första instans tas upp av tingsrätt och inte, som i det andra fallet, av AD. Hovrätten skall i den nu behandlade situationen överlämna målet till AD. Detta skall ske oberoende av om yrkande framställs därom eller ej. Begår hovrätten samma fel som tingsrätten och därför underlåter att meddela sådant beslut, kan målet komma att fullföljas vidare till högsta domstolen. I så fall skall högsta domstolen undanröja hovrättens – men inte tingsrättens – avgörande och överlämna målet till AD.

Enligt *tredje stycket* får talan inte föras mot beslut om överlämnande. AD är emellertid inte bunden av sådant beslut, såvida det ej meddelats av högsta domstolen. I övriga fall kan AD, om den finner beslutet om överlämnande vara felaktigt, visa målet åter till den domstol som överlämnat det. Ett sådant återförvisningsbeslut är bindande för denna domstol i så måtto att domstolen då givetvis inte kan ännu en gång överlämna målet till AD.

2 kap. 6 §

Denna paragraf innehåller bestämmelser om förfarandet när en arbetstvist, som enligt 2 kap. 2 § i lagförslaget skall tas upp av tingsrätt, väckts vid AD eller vid en tingsrätt som förklaras obehörig enligt forumreglerna i 10 kap. RB eller den särskilda forumregel som intagits i 2 kap. 2 § andra stycket i lagförslaget.

I *första stycket* regleras det fallet att tvisten väckts vid AD. Målet skall därvid hänvisas till tingsrätt som är behörig, om part yrkar det. En sådan hänvisning är bindande för tingsrätten, som har att utan stämning ta upp målet till behandling. Talan vid tingsrätten anses i detta fall väckt när ansökan om stämning inkom till AD. I likhet med vad som gäller enligt föregående paragraf för det fall att en arbetstvist felaktigt väckts vid tingsrätt i stället för vid AD löper käranden alltså ingen risk att få rätten till talan preskriberad därför att han valt fel domstol. Framställs emellertid inget yrkande om hänvisning till behörig tingsrätt, skall tvisten i stället avvisas.

Andra stycket, som ersätter 10 kap. 20 § första stycket RB, reglerar det fallet att tvisten väckts vid en tingsrätt, som efter fullföljd av talan till AD – vare sig denna talan avser huvudfrågan i målet eller enbart forumfrågan – förklaras inte vara behörig att ta upp tvisten. Frågan om tingsrättens behörighet skall inte prövas av AD självmant utan endast på talan av part (se 10 kap. 19 §). En förutsättning för att AD skall pröva en sådan talan om tingsrättens bristande behörighet är vidare att parten gjort invändning därom inom den tid som föreskrivs i 34 kap. 2 § RB. Bifaller AD partens talan, skall domstolen, om någon part yrkar det, hänvisa målet till annan tingsrätt som är behörig.

Tredje stycket, som ersätter 10 kap. 20 § andra stycket RB, behandlar det fallet att två eller flera tingsrätter genom lagakraftvunna beslut förklarat sig vara obehöriga trots att en av dem är behörig. I så fall skall AD på ansökan av part hänvisa målet till den behöriga tingsrätten. Bestämmelsen täcker även det fallet, att en tingsrätt genom lagakraftvunnet beslut felaktigt förklarat att arbetstvisten ej skall upptas av tingsrätten utan av AD samt att AD enligt första stycket i förevarande paragraf förklarat sig sakna behörighet att ta upp tvisten utan att part yrkat att tvisten hänvisas till behörig tingsrätt.

Ansökan som avses i tredje stycket skall göras inom en månad från det att det sist meddelade beslutet vann laga kraft. Denna tidsbegränsning är att se mot bakgrund av att talan, om målet hänvisas till tingsrätt, anses väckt när ansökan om stämning gjordes vid denna tingsrätt. Möjligheten att med stöd av tredje stycket få tvisten upptagen till prövning synes med hänsyn härtill inte böra kvarstå under obegränsad tid. Om part av laga förfall varit förhindrad att göra ansökan som nu avses inom den angivna tiden, kan han hos högsta domstolen göra ansökan om återställande av försutten tid (58 kap. 11 § RB).

Enligt *fjärde stycket* avser bestämmelserna i denna paragraf enbart arbetstvister som väckts vid fel domstol, antingen vid AD i stället för vid tingsrätt eller också vid en tingsrätt i stället för vid en annan tingsrätt. Är en domstol inte behörig att ta upp en tvist emedan denna i själva verket ej är en arbetstvist eller i varje fall inte skall handläggas enligt den nu föreslagna lagen – den skall exempelvis såsom en hyrestvist väckas vid fastighetsdomstol – saknar AD befogenhet att hänvisa tvisten till behörig domstol. Väcks talan i ett sådant fall vid AD, skall den alltså avvisas. Väcks den i stället vid tingsrätt, som förklarar sig inte vara behörig att ta upp tvisten, blir bestämmelserna i 10 kap. 20 § RB tillämpliga. Det fallet, att tingsrätten felaktigt anser att tvisten skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister och att målet därefter fullföljs till AD, regleras i 2 kap. 7 § i lagförslaget.

2 kap. 7 §

Denna paragraf behandlar det fallet att ett mål felaktigt fullföljts till AD. AD skall i detta fall överlämna målet till vederbörande hovrätt. Anser hovrätten å sin sida att målet skulle ha fullföljts till AD, får högsta domstolen enligt grunderna för 10 kap. 20 § RB lösa denna kompetenskonflikt. Finner hovrätten å andra sidan att målet är exempelvis en fastighetstvist, som borde ha tagits upp av fastighetsdomstol i stället för av den tingsrätt som avgjort målet, skall hovrätten enligt 50 kap. 26 § jämfört med 59 kap. 1 § 1 RB undanröja tingsrättens avgörande och enligt 10 kap. 20 § första stycket RB hänvisa målet till vederbörande fastighetsdomstol, om part yrkar det.

7.1.3 *Arbetsdomstolens sammansättning m. m. (3 kap.)*

3 kap. 1 §

Denna paragraf innehåller vissa allmänna bestämmelser om ledamöterna och ersättarna i AD.

I *första stycket*, som motsvarar 2 § LAD, anges det totala antalet ledamöter i AD. Förslaget innebär i princip en fördubbling av det nuvarande antalet ledamöter. Den skillnaden föreligger dock att AD kan bestå av tre ordförande och tre vice ordförande. Som framhållits i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.4) synes det till en början vara tillräckligt med enbart en fördubbling av även dessa ledamöter. Skulle behov småningom uppkomma av ytterligare en ordförande och en vice ordförande, kan emellertid dessa utses med stöd av lagen utan att den behöver ändras. I övrigt består AD av 14 ledamöter. Av dessa utgörs två av de ämbetsmannaledamöter som avses i 3 kap. 2 § tredje stycket, medan övriga tolv är arbetsgivar- och arbetstagarledamöter som utsetts enligt 3 kap. 3 §.

Av ledamöterna är endast ordförandena heltidsanställda. Övriga ledamöter fullgör sina uppdrag i domstolen vid sidan av sina ordinarie arbetsuppgifter.

Som jag har framhållit i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.4) skall AD inte formellt indelas på särskilda avdelningar. Av praktiska skäl kan det förekomma att målen fördelas på olika rotlar och att ledamöterna inkallas till olika på förhand bestämda grupper av sessionsdagar etc. Detta bör dock ske på sådant sätt att ledamöterna cirkulerar i så stor utsträckning som möjligt. Självfallet bör domstolsarbetet också organiseras så att det i princip fördelas lika mellan ledamöterna. Av dessa skäl bör någon form av tjänstgöringslista upprättas. Härigenom kan ledamöterna även på förhand reservera tid för tjänstgöring i AD. Närmare bestämmelser härom bör tas in i en instruktion för domstolen (se 3 kap. 10 §).

AD sammanträder f. n. i genomsnitt en huvudförhandlingsdag i veckan. Genom den av mig förordade utökningen av domstolens ledamöter bör antalet huvudförhandlingsdagar kunna fördubblas samtidigt som varje ledamot fortfarande tjänstgör i huvudsak en huvudförhandlingsdag i veckan.

Därvid sammanträder AD som regel med sju ledamöter, även om domstolen är domför med fem ledamöter (se 3 kap. 6 §). Vid sidan härav sammanträder domstolen i vissa fall i en mindre sammansättning, bestående av tre ledamöter (se 3 kap. 7 §). I särskilda fall kan domstolen sammanträda med alla ledamöter. Detta sker vid plenum i de situationer som anges i 3 kap. 9 §.

I *andra stycket*, som motsvarar 4 § fjärde stycket och 8 § LAD, har ställts upp vissa generella behörighetskrav för ledamöterna i AD. I likhet med vad som gäller enligt 4 kap. 1 § RB för utövande av domarämbete skall ledamöterna vara svenska medborgare och får inte vara omyndiga eller i konkurstillstånd. Till skillnad från vad som gäller enligt LAD uppställs inte något krav på att ledamöterna skall ha fyllt 25 år. Detta ålderskrav har utmönstrats, såsom skett i andra liknande sammanhang (se prop. 1973:30 s. 66). Vidare har behörighetsbestämmelsen utformats så att den, i motsats till LAD, formellt sett gäller lika för alla ledamöter. Slutligen krävs enligt andra stycket att ledamot skall ha avlagt domared eller försäkran enligt 4 kap. 11 § RB innan han tar säte i AD.

Tredje stycket innehåller vissa bestämmelser om ersättare i AD. Är en ordförande hindrad att tjänstgöra kan endast annan ordförande eller vice ordförande inträda i hans ställe (se 3 kap. 4 § första stycket i lagförslaget). För ordförande skall således inte utses ersättare. För varje annan ledamot skall emellertid finnas ersättare. Som regel utses tre ersättare för envar av dessa ledamöter. Beträffande ämbetsmannaledamöterna innebär detta en utökning mot vad som gäller f. n. enligt 3 § andra stycket LAD. Som jag har framhållit i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.4) kan det emellertid vara obehövligt med så många ersättare för vice ordförandena, om dessa småningom utökas till tre. I så fall torde det vara tillräckligt med enbart två ersättare för envar av dem. På grund härav innehåller tredje stycket av förevarande paragraf endast den bestämmelsen att högst tre ersättare skall finnas för varje annan ledamot än ordförande.

Genom den förordade fördubblingen av det nuvarande antalet ledamöter vid AD bör domstolen i större utsträckning än f. n. kunna sammanträda med ordinarie ledamöter. Vid förfall för en ledamot bör som regel först annan ledamot som utsetts på motsvarande sätt tillkallas innan det blir aktuellt att inkalla en ersättare.

I fråga om ersättarna gäller samma behörighetsvillkor som för de ledamöter, för vilka de utsetts. Ersättare för vice ordförande skall alltså ha domarkompetens. Även i övrigt gäller enligt huvudregeln samma bestämmelser för ersättare som för vederbörande ledamot. I några fall anges dock undantag härifrån (se 3 kap. 3 § andra stycket och 4 § första och andra styckena).

Att vid förfall för både ledamöter och ersättare s. k. tillfälliga ersättare kan tillkallas framgår av 3 kap. 4 § tredje stycket i lagförslaget.

Enligt *fjärde stycket* förordnas ledamöter och ersättare av Kungl. Maj:t.

Av 3 kap. 3 § tredje stycket framgår att förslag på arbetsgivar- och arbetstagarledamöter och deras ersättare skall ta upp dubbelt så många personer som de som skall utses med ledning av förslaget. Kungl. Maj:t kan således välja mellan dessa personer. När det gäller ämbetsmannaledamöterna förordnas de av Kungl. Maj:t utan särskilt förslag.

Ledamöterna och ersättarna skall förordnas för tre år. Att förordnandetiden skall vara begränsad överensstämmer med vad som nu gäller enligt 3 § första stycket och 4 § första stycket LAD. I fråga om förordnandetidens längd skiljer sig emellertid den föreslagna bestämmelsen från de nuvarande reglerna. Beträffande ämbetsmannaledamöterna gäller f. n. endast att de skall förordnas för viss tid. I praktiken har ordföranden som regel förordnats på tre år, medan de övriga ämbetsmannaledamöterna och deras ersättare har brukat förordnas på två år. Övriga ledamöter skall enligt LAD förordnas på två år. Anledningen till att förordnandetiden i fortsättningen skall bestämmas till tre år för samtliga ledamöter är att kontinuiteten i den dömande verksamheten därigenom skall tryggas.

3 kap. 2 §

Denna paragraf, som motsvarar 3 § LAD, innehåller bestämmelser om ämbetsmannaledamöterna i AD.

Enligt *första stycket* består ämbetsmannaledamöterna av ordförande, vice ordförande och två ytterligare ledamöter. Dessa utses bland personer, som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen, och utgör således det neutrala inslaget i domstolen.

I *andra stycket* regleras befattningarna som ordförande och vice ordförande. Liksom hittills gäller att de skall vara lagkunniga och erfarna i domarvärv. Däremot uppställs inte något krav på att de skall inneha ordinarie domartjänst i annan domstol. Detta krav, som föreslagits av utredningen, har inte medtagits i departementsförslaget. Skälen härtill har redovisats i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.4.).

Av ordförandena bör, som utredningen föreslagit, en utses för sin tjänstetid att vara chef för AD i administrativt hänseende och leda överläggningar i plenum. Föreskrifter härom bör tas in i instruktionen för domstolen. I övrigt bör de dömande uppgifterna fördelas lika och fritt mellan ordförandena, vilka i den dömande verksamheten är i alla avseenden likställda.

Även vice ordförandena är i alla avseenden likställda i den dömande verksamheten. Vice ordförande deltar som regel som ledamot vid huvudförhandling i de mål där ordinarie ordförande uppehåller ordförandeskapet. Vice ordförande kan emellertid också inträda i ordförandes ställe, när denne är hindrad att tjänstgöra (se 3 kap. 4 § första stycket).

Tredje stycket behandlar de två övriga ämbetsmannaledamöterna. Beträffande dem gäller inte något krav på domarkompetens. De skall i stället ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. Denna formulering

skiljer sig något från den nuvarande regeln i 3 § första stycket LAD. Någon saklig förändring är dock inte avsedd.

3 kap. 3 §

I denna paragraf, som motsvarar 4 § LAD, regleras hur övriga ledamöter i AD utses.

Till skillnad från ämbetsmannaledamöterna utses de tolv ledamöter som avses i denna paragraf efter förslag av vissa organisationer på arbetsmarknaden. Som framhållits i den allmänna motiveringen skall de dock inte uppträda som representanter för någon intressegrupp, utan de skall företräda erfarenhet och synsätt från arbetsgivare och arbetstagare generellt sett. Något formellt krav att de skall vara erfarna och kunniga i arbetsförhållanden, som föreskrivs i 4 § första stycket LAD, har inte uppställts. Liksom utredningen anser jag att det bör kunna läggas på de förslagsberättigade organisationernas eget ansvar att endast föreslå ledamöter som besitter de egenskaper och insikter som kvalificerar dem för tjänstgöring i AD.

Även de ledamöter som avses i denna paragraf är sinsemellan likställda i alla avseenden. Deras tjänstgöring bör i görligaste mån fördelas lika. Att endast vissa av dessa ledamöter inträder i vissa slags mål, främst kollektivavtalsmål, berörs dock i specialmotiveringen till 3 kap. 6 §. Däremot finns ingen motsvarighet till reglerna i LAD om särskilda ledamöter som inträder endast i mål där offentlig arbetsgivare är part eller i tjänstemannamål. Detta har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.4).

I *första stycket* anges vilka organisationer som har rätt att föreslå ledamöter och hur många ledamöter de skall utse. Av de sex ledamöterna på arbetsgivarsidan utses fyra efter förslag av SAF samt en efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet. Den återstående arbetsgivarledamoten representerar staten som arbetsgivare, och några regler om förslagsrätt behövs inte för detta fall. På arbetstagarsidan utses fyra ledamöter efter förslag av LO och två ledamöter efter förslag av TCO.

Frånsett den tidigare berörda fördubblingen av antalet ledamöter skiljer sig bestämmelserna i första stycket från 4 § LAD på två sätt. I enlighet med utredningens förslag har nämligen den nuvarande förslagsrätten för de svenska arbetsgivareföreningarnas förtroenderåd överflyttats på SAF, varjämte Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet fått uttrycklig rätt att föreslå en ledamot i AD.

Enligt *andra stycket* skall ersättare för ledamöterna utses på motsvarande sätt. Med tre ersättare för varje ledamot utses alltså på arbetsgivarsidan tolv ersättare efter förslag av SAF, tre ersättare efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet samt tre ersättare såsom representanter för staten som arbetsgivare. På arbetstagarsidan utses tolv ersättare efter förslag av LO. Beträffande ersättare för TCO-ledamöterna gäller dock ett undantag från den angivna regeln. I detta fall skall två av de sex

ersättarna för dessa ledamöter utses efter förslag av SACO, medan övriga fyra utses efter förslag av TCO. I förhållande till de nuvarande reglerna i LAD innebär denna regel den skillnaden att SACO uttryckligen angetts i lagtexten.

För att bereda SACO ökade möjligheter att ta del i den rättsbildning som sker genom AD:s verksamhet har utredningen föreslagit, att SACO inom ramen för ett fördubblat antal ledamöter och ersättare ges en förbättrad representation bland ersättarna för TCO-ledamöterna. Utredningens lagförslag innehåller därför en bestämmelse om att en av de ersättare som utses efter förslag av SACO skall vara förste ersättare. Jag har samma uppfattning som utredningen i denna fråga. Som anförs i specialmotiveringen till 3 kap. 4 § andra stycket bör emellertid reglerna om den ordning i vilken ersättare skall tillkallas tas in i instruktionen för domstolen. Av denna anledning har jag inte behållit den av utredningen förordade regeln i själva lagförslaget. Denna regel kommer alltså i stället att återfinnas i instruktionen.

Enligt *tredje stycket* skall organisationerna föreslå dubbelt så många ledamöter och ersättare som de som skall utses med ledning av förslaget. Härigenom har Kungl. Maj:t valrätt när det gäller att förordna ledamöter och ersättare.

Det synes lämpligt att organisationerna vid upprättandet av sina förslag ser till att dessa om möjligt inte upptar personer, vilka till följd av sin verksamhet inom organisationen kan i stor utsträckning komma att hamna i jävssituationer i sin tjänstgöring vid AD.

Om behörigt förslag inte avges, utgör detta inte hinder för Kungl. Maj:t att tillsätta ledamöter och ersättare. Härvid bör givetvis utses sakkunniga personer som kan anses representera den sida — arbetsgivarsidan eller arbetstagarsidan — för vilken de tillsätts.

3 kap. 4 §

I denna paragraf behandlas vad som skall ske när en ledamot är hindrad att tjänstgöra.

Första stycket avser det fallet att hindret gäller en ordförande. I sådant fall bör i första hand annan ordförande tjänstgöra. Är detta inte möjligt kan även vice ordförande inträda i ordförandens ställe såväl vid förberedande uppgifter av olika slag — t. ex. sammanträde för muntlig förberedelse — som vid huvudförhandling eller sammanträde med den mindre sammansättningen. Enligt uttrycklig föreskrift får dock ersättare för vice ordförande inte inträda i ordförandes ställe. Detta innebär en ändring i förhållande till den gällande regeln i 3 § tredje stycket LAD, som dock veterligen inte kommit till användning under senare tid. Genom den förordade utökningen av det sammanlagda antalet ordförande och vice ordförande bör det inte behöva inträffa att domstolen på grund av förfall för dem hindras från att sammanträda.

I *andra stycket* regleras det fallet att annan ledamot än ordförande är hindrad att tjänstgöra i visst mål. Som jag har nämnt i specialmotiveringen till 3 kap. 1 § tredje stycket bör därvid i första hand inträda annan ledamot som utsetts på motsvarande sätt. Går inte det, får ersättare tillkallas. Detta bör i princip ske i den ordning som de har blivit förordnade (se dock specialmotiveringen till 3 kap. 3 § andra stycket). Närmare bestämmelser härom bör tas in i den förut nämnda instruktionen för AD. Ersättare är alltså inte att anse som personliga suppleanter för en viss ledamot. Urvalet ersättarna emellan skall dock ske inom den grupp som utsetts på motsvarande sätt som den ledamot vilken har fått förfall.

Enligt en uttrycklig regel skall de offentliga arbetsgivarledamöterna vid tillämpningen av andra stycket anses ha utsetts på samma sätt. Vid förfall för exempelvis ledamot som utsetts efter förslag av de båda kommunförbunden inträder således i första hand den ledamot som representerar staten som arbetsgivare. Är även denne hindrad att tjänstgöra, kan det vara naturligt att ersättare i första hand hämtas bland de personer som utsetts efter förslag av kommunförbunden.

Kan varken ledamot eller ersättare tillkallas till visst mål, får ordföranden i målet enligt *tredje stycket* – som motsvarar 7 § LAD – kalla annan lämplig person att tjänstgöra som tillfällig ersättare. Även vice ordförande som tjänstgör i ordförandes ställe har rätt att tillkalla en tillfällig ersättare. Som jag har nämnt i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.4) bör det på senare tid tilltagande bruket av sådana ersättare begränsas. Den förordade utökningen av ledamöter och ersättare bör bidra till en sådan begränsning. Helt torde dock tillfälliga ersättare inte kunna undvaras i fortsättningen.

I kravet på att det skall röra sig om en lämplig person ligger att även tillfälliga ersättare bör ha motsvarande kompetens som den ledamot i vars ställe de skall tjänstgöra. Givetvis bör också tillses att den tillfällige ersättaren företräder samma intressen som ledamoten. Beträffande tillfälliga ersättare för arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna torde det kunna förutsättas att organisationerna liksom hittills tillställer AD:s kansli en förteckning över personer som de anser lämpade att tjänstgöra som sådana ersättare.

Det kan anmärkas att tillfällig ersättare, som tjänstgör i en vice ordförandes ställe, lika litet som en ordinarie ersättare kan uppehålla ordförandeskapet i något mål.

3 kap. 5 §

Paragrafen, som motsvarar 6 § LAD, behandlar ledamots avgång från sitt uppdrag. Enligt 3 kap. 1 § tredje stycket i lagförslaget gäller bestämmelserna i denna paragraf även för ersättare.

Enligt *första stycket* har ledamot rätt att bli entledigad, om särskilda omständigheter föranleder det. Med hänsyn till vikten av kontinuiteten i AD:s verksamhet har ledamöterna inte medgetts obegränsad rätt att avsäga sig

sitt uppdrag före förordnandetidens utgång. Avsägelse av uppdraget skall prövas av Kungl. Maj:t.

Om ledamotens begäran beviljas, skall Kungl. Maj:t förordna annan ledamot för återstoden av den avgångne ledamotens förordnandetid. Den nye ledamoten skall förordnas på motsvarande sätt som den avgångne ledamot, dvs. efter förslag på två nya ledamöter av den organisation som utsett den avgångne ledamoten. Denna bestämmelse bör även kunna tillämpas, om en ledamots uppdrag förfaller därför att han inte längre uppfyller de behörighetsvillkor som föreskrivs i 3 kap. 1 § andra stycket i lagförslaget.

Enligt *andra stycket* är ledamot som avgått — vare sig detta skett under förordnandeperioden eller vid förordnandetidens utgång — skyldig att deltaga i fortsatt behandling av mål, i vars handläggning han förut har deltagit. Bestämmelsen överensstämmer med 4 kap. 9 § RB. Anledningen till bestämmelsen är att ett byte under pågående handläggning av ett mål skulle kunna leda till olägenheter från processuell synpunkt. Bestämmelsen tar i första hand sikte på det fallet att ledamoten tidigare deltagit i huvudförhandling eller annan handläggning för slutligt avgörande av målet. Någon gång kan det emellertid vara lämpligt att även ledamot som på annat sätt deltagit i tidigare handläggning kan ta del i fortsatt behandling av målet. Bestämmelsen medger att ledamoten kan inkallas även i ett sådant fall.

3 kap. 6 §

I denna paragraf, som motsvarar 10 § första stycket LAD, regleras AD:s domförhet. Paragrafen kompletteras av de två följande paragraferna, som reglerar AD:s domförhet i vissa särskilda fall.

Enligt paragrafen är AD, liksom f. n., domför med ordförande och fyra ledamöter. Fler än sju ledamöter får inte sitta i rätten. Av dessa får inte fler än tre vara ämbetsmannaledamöter och inte fler än fyra vara ledamöter på arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Beträffande de sistnämnda ledamöterna gäller det kravet att lika många måste närvara för vardera sidan.

Domförhetsregeln i denna paragraf innebär att AD redan från början kan bestå av färre än sju ledamöter. Domstolen är domför med sex ledamöter, om dessa utgörs av ordförande och ytterligare en ämbetsmannaledamot samt sammanlagt fyra arbetsgivar- och arbetstagarledamöter. Domstolen kan också sammanträda med fem ledamöter, antingen ordförande och två andra ämbetsmannaledamöter samt två arbetsgivar- och arbetstagarledamöter eller också ordförande samt fyra arbetsgivar- och arbetstagarledamöter. Även om det oftast torde vara lämpligt att domstolen sammanträder med sju ledamöter, kan omständigheterna i vissa fall vara sådana att det kan anses befogat med ett lägre antal ledamöter. Som Sveriges domareförbund påpekat under remissbehandlingen synes domstolen särskilt i överklagade mål, som gäller rena bevisfrågor eller eljest saknar intresse från arbetsrättslig synpunkt, med fördel kunna sammanträda med tre ämbetsmannaledamöter samt två arbetsgivar- och arbetstagarledamöter. Denna sammansättning uppfyller de

krav som kan ställas på domstolen från rättssäkerhetssynpunkt samtidigt som inte alltför många arbetsgivar- och arbetstagarledamöter behöver tas i anspråk för uppgifter, där något uttalat behov av deras särskilda erfarenhet och sakkunskap av förhållandena på arbetsmarknaden inte föreligger. Några fasta regler om när domstolen skall sammanträda i den ena eller den andra sammansättningen synes inte böra uppställas. Det torde kunna överlåtas åt domstolen att själv avgöra från fall till fall hur många ledamöter som bör tjänstgöra.

Som jag nyss nämnt torde AD dock normalt sammanträda med sju ledamöter, varav tre ämbetsmannaledamöter samt fyra arbetsgivar- och arbetstagarledamöter. Om någon av dessa ledamöter under pågående förhandling insjuknar eller får annat förfall, upphör domstolen inte att vara domför utan kan fortsätta målet i ledamotens frånvaro. Den frånvarande ledamoten får därvid helt avträda från den fortsatta behandlingen av målet och kan alltså inte inträda på nytt, om förfallet skulle upphöra innan målet blivit slutbehandlat. Beträffande ämbetsmannaledamöterna gäller, som tidigare nämnts, den begränsningen att ordförande inte får saknas i målet. Vid förfall för den ordinarie ordföranden under pågående förhandling kan den i målet tjänstgörande vice ordföranden inträda som ordförande, under förutsättning att han är behörig därtill. En ersättare som tjänstgör som vice ordförande kan inte inträda i ordförandes ställe (se 3 kap. 4 § första stycket i lagförslaget). I ett sådant fall är domstolen alltså inte domför. Vid förfall för en ledamot på arbetsgivar- eller arbetstagarsidan måste en av ledamöterna på den motsatta sidan avträda, så att lika antal ledamöter deltar för vardera sidan. Några särskilda regler har inte uppställts om vem av ledamöterna som därvid skall avträda. Regler härom bör i stället tas in i instruktionen för domstolen.

En särskild fråga är vilka arbetsgivar- och arbetstagarledamöter som skall inträda i de olika målen. Om endast två sådana ledamöter skall tjänstgöra ligger det närmast till hands att dessa hämtas från den grupp ledamöter som företräder erfarenhet från det förhandlingsområde tvisten gäller. När fyra sådana ledamöter skall tjänstgöra bör emellertid, som jag har sagt i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.4), sammansättningen variera mellan en allmän sammansättning i mål som har betydelse utöver den sektor av arbetsmarknaden från vilket det kommer och olika särskilda sammansättningar i mål som huvudsakligen har betydelse endast för det berörda förhandlingsområdet. Några bestämmelser härom har inte tagits in i lagen, utan närmare riktlinjer för sammansättningen i olika fall bör tas in i en instruktion för domstolen. Jag vill emellertid redan i detta sammanhang redovisa min principiella syn på dessa frågor. Därvid synes en naturlig utgångspunkt för bedömningen av om ett mål är av allmän eller speciell natur vara om målet huvudsakligen rör tillämpningen av en lag eller av ett avtal.

Mål om tillämpning av arbetsrättslig lagstiftning bör i princip anses vara av allmän natur. Med några få undantag gäller ju denna lagstiftning alla arbetstagare. Mål om t. ex. föreningsrättskränkning gäller föreningsrätten

som sådan, och det är härvid utan betydelse om den kränkte arbetstagaren – för att ta några exempel ur AD:s praxis – tillhör en syndikalistisk arbetarorganisation eller en strejkande akademikergrupp. Tvister rörande kollektivavtalslagen kan visserligen formellt röra endast ett visst kollektivavtal men dock avse kollektivavtalsrätten som sådan, vilken ju gäller alla arbetstagare. Flera av de lagar som tillkommit under senare år, t. ex. lagen om anställningsskydd, bidrar också till att utjämna de skillnader som av tradition har rått mellan arbetare och tjänstemän eller mellan arbetstagare på den privata och den offentliga sektorn. I varje fall när ett mål gäller tvingande bestämmelser i lagar som kollektivavtalslagen, lagen om förenings- och förhandlingsrätt, semesterlagen, skadeståndslagen, lagen om anställningsskydd m. fl. liknande lagar bör AD i princip ha den förordade allmänna sammansättningen med företrädare för arbetsgivare både på den privata och den offentliga sektorn samt för arbetstagare från såväl LO:s som TCO:s förhandlingsområden.

Till skillnad från den arbetsrättsliga lagstiftningen inriktas kollektivavtalen främst på en bransch eller en grupp av arbetstagare, låt vara att många kollektivavtal kan ha betydelse utanför den egna branschen med hänsyn till att de grundas på uppgörelser mellan huvudorganisationerna. Tvister om tolkning av kollektivavtal bör enligt min mening normalt vara att anse som mål av speciell natur som bör handläggas i en särskild sammansättning. Den allmänna sammansättningen synes dock ligga närmast till hands när en kollektivavtalstvist huvudsakligen rör allmänna frågor såsom principer för avtalstolkning, bevisbörda etc.

När det blir fråga om tillämpning av lagstiftning som rör endast vissa yrkesgrupper, t. ex. statstjänstemannalagen eller sjömanslagen, eller om tillämpning av kollektivavtalsbestämmelser som trätt i stället för dispositiva lagregler synes sammansättningen bli beroende av omständigheterna i det enskilda målet. Ett mål om tillämpning av administrativa föreskrifter beträffande visstidsanställning på statstjänstemannalagens område bör förmodligen betraktas på motsvarande sätt som ett mål om sådana bestämmelser i kollektivavtal på den privata sektorn. Mål om tillämpning av statstjänstemannalagens regler om stridsåtgärder bör däremot i första hand avgöras i samma allmänna sammansättning som vid prövning av de motsvarande reglerna om stridsåtgärder i kollektivavtalslagen.

När domstolen skall sammanträda i den allmänna sammansättningen uppstår inga problem att avgöra vilka ledamöter som skall tjänstgöra. I detta fall deltar nämligen en representant för envar av SAF, de offentliga arbetsgivarna, LO och TCO. När det gäller de särskilda sammansättningarna kan däremot problem uppkomma vid valet mellan olika ledamöter på arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan. Avgörande för sammansättningen bör i första hand vara det förhandlingsområde som tvisten huvudsakligen rör. Gäller det t. ex. en tvist om tillämpning av verkstadsavtalet eller byggnadsavtalet bör ledamöterna hämtas bland de ledamöter som utsetts efter

förslag av SAF och LO. Detta bör gälla även om parterna i målet inte skulle vara knutna till dessa organisationer men tvisten härrör från det område av arbetsmarknaden där erfarenheterna i AD företräds av SAF och LO (t. ex. då tvisten rör KFO:s, SFO:s eller Redareföreningens förhandlingsområden eller då arbetstagaren är oorganiserad eller tillhör en arbetstagarorganisation vid sidan av LO). Om tvisten rör ett område av den privata sektorn, där gränsdragningstvister kan förekomma mellan LO och TCO, eller ett område där ingen av dessa organisationer är representerad kan det vara naturligt att ledamöter inträder som utsetts efter förslag av båda dessa organisationer, om tvisten har allmän betydelse på arbetstagarsidan. Rör målet den offentliga sektorn, inträder på arbetsgivarsidan två ledamöter från detta område. Enligt 3 kap. 3 § första stycket i lagförslaget skall en av dem vara utsedd att företräda staten, medan den andre utsetts efter förslag av kommunförbund. I fråga om ledamöterna på arbetstagarsidan bör i de offentliga målen iakttas samma principer som beträffande mål från den privata sektorn. Gäller tvisten t. ex. det s. k. anstaltsavtalet, där Kommunalarbetareförbundet är ensam arbetstagarpart, eller det s. k. städavtalet, där Statsanställdas förbund likaledes är ensam arbetstagarpart, bör ledamöterna hämtas bland dem som utsetts efter förslag av LO. Rör målet tillämpningen av sådana kollektivavtal för undervisningsområdet, där endast TCO och SACO är part på arbetstagarsidan, bör ledamöterna i stället hämtas bland de ledamöter som utsetts efter förslag av TCO (med bl. a. ersättare som utsetts efter förslag av SACO). När både LO och TCO står som part i det omtvistade kollektivavtalet – såsom fallet är med t. ex. ABT-avtalet på den kommunala tjänstemannasektorn och AST-avtalet på det statligt lönereglerade tjänstemannaområdet – bör i enlighet med vad jag nyss har sagt arbetstagarplatserna i domstolen ofta kunna delas mellan LO och TCO.

Av vad jag nu har sagt framgår att gränsdragningsproblem kan uppkomma både när det gäller att bestämma om ett mål skall avgöras i allmän eller i speciell sammansättning och, i det senare fallet, beträffande vilka ledamöter som skall inträda i målet. Givetvis kan inte alla dessa problem lösas genom en reglering i instruktionen för domstolen. I sista hand får det ankomma på domstolen att själv avgöra vilken sammansättning den skall ha. Det bör emellertid anmärkas att domstolens val av sammansättning inom ramen för förevarande paragraf inte inverkar på domstolens domförhet.

3 kap. 7 §

Denna paragraf reglerar den s. k. mindre sammansättningen av AD, dvs. den sammansättning där AD består av ordförande samt en ledamot för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan. Avsikten med denna sammansättning är att inte alla domstolens ledamöter vid ett ökat målantal skall behöva engageras i mål och ärenden av förhållandevis okomplicerad eller särskilt brådskande natur.

I *första stycket* anges i vilka fall domstolen är domför med den mindre sammansättningen.

En av de viktigaste arbetsuppgifterna för den mindre sammansättningen torde bli att avskilja och avgöra de mål som överklagats från tingsrätt där tvistefrågan är av förhållandevis okomplicerad natur. Dock krävs i sådant fall att målet lämpligen kan avgöras utan huvudförhandling (se 4 kap. 15 §). En annan viktig uppgift för denna mindre sammansättning är att meddela interimistiskt beslut, inte bara i mål om tillämpning av t. ex. lagen om anställningsskydd utan även i mål rörande stridsåtgärder. Även om den mindre sammansättningen avses skola fatta beslut främst på grundval av handlingarna i målet, dvs. utan huvudförhandling, finns det inte något hinder mot sammanträde med parterna inför AD i denna sammansättning (jfr. 42 kap. 13 § RB). Så sker exempelvis redan nu med den större sammansättningen innan AD fattar interimistiskt beslut. Någon ändring härvidlag åsyftas inte. Genom den nu behandlade bestämmelsen avses endast att den mindre sammansättningen skall kunna fatta interimistiskt beslut på grundval av handlingarna, dvs. i klara fall. Annars fattas sådana beslut liksom hittills i den större sammansättningen.

Det förhållandet, att AD enligt förevarande paragraf är behörig att besluta i viss fråga i den mindre sammansättningen, innebär alltså inte något hinder mot att frågan ändå prövas i den större sammansättningen. Detta gäller alla de frågor som anges i paragrafen, således även fråga om prövningstillstånd enligt 22 § lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden. Bestämmelsen skiljer sig härigenom från vad som gäller enligt 24 § nämnda lag om sammansättningen vid dispensprövning i hovrätt, liksom f. ö. från vad som gäller enligt RB beträffande dispensprövning i högsta domstolen.

Som ordförande i den mindre sammansättningen tjänstgör antingen en ordinarie ordförande eller en vice ordförande. På arbetsgivar- och arbetstagarsidan bör tjänstgöra sådan ledamot som utsetts efter förslag av den organisation vars förhandlingsområde tvisten huvudsakligen rör. Närmare bestämmelser härom bör tas in i instruktionen för domstolen. Som anmärkts i specialmotiveringen till föregående paragraf inverkar domstolens val av ledamöter i det enskilda fallet inte på dess domförhet, så länge bestämmelserna i denna lag om domstolens sammansättning är uppfyllda.

I *andra stycket* har tagits in en särskild omröstningsregel av innehåll att målet eller ärendet skall avgöras i den sammansättning som föreskrivs i 3 kap. 6 §, om någon av de tre ledamöterna i den mindre sammansättningen yrkar det.

3 kap. 8 §

I denna paragraf, som motsvarar 10 § tredje stycket LAD, har tagits upp bestämmelser om behörighet för en ensamdomare att företa förberedande åtgärder i målet. Det rör sig om sådana åtgärder som tillhör inledningen av förfarandet, t. ex. utfärdande av stämning, föreläggande, kallelser m. m.,

liksom hållande av muntlig förberedelse i målet. Behörighet att vidta sådana åtgärder tillkommer ordförande och i dennes ställe vice ordförande. I överensstämmelse med vad som gäller enligt LAD skall även annan lagfaren tjänsteman vid domstolen, dvs. dess sekreterare, kunna på uppdrag av ordföranden företa sådana handläggningsåtgärder som nu nämnts, om domstolen funnit honom lämplig till detta. Att sekreterare håller muntlig förberedelse torde dock, liksom hittills, höra till undantagen.

3 kap. 9 §

Denna paragraf innehåller bestämmelser om plenum. Dessa bestämmelser, som saknar motsvarighet i LAD, betingas av att antalet ledamöter utökats och att ledamöterna förutsätts tjänstgöra parallellt.

Enligt *första stycket* kan AD, om det vid överläggning till dom eller beslut visar sig föreligga majoritet för en mening som avviker från domstolens tidigare praxis, hänskjuta målet eller viss i målet uppkommen rättsfråga till avgörande av domstolen i plenum. Sådant hänskjutande kan dock ske endast från den större sammansättningen. Skulle en principfråga komma upp i den mindre sammansättningen, får målet tas upp i den större sammansättningen för att eventuellt därifrån hänskjutas till plenum.

Enligt *andra stycket* skall alla ledamöter eller ersättare för dem delta vid avgörande i plenum. Vid förfall för både ledamot och ersättare kan tillfällig ersättare tillkallas (se 3 kap. 4 § tredje stycket). Detta bör dock ske endast i sådana undantagsfall när avgörandet inte kan uppskjutas till ett från sammansättningssynpunkt lämpligare tillfälle.

I överensstämmelse med vad som gäller enligt 55 kap. 12 § andra stycket RB har föreskrivits att avgörande i plenum kan fattas utan huvudförhandling.

3 kap. 10 §

Enligt denna paragraf kan Kungl. Maj:t utfärda närmare bestämmelser om AD:s organisation och verksamhet.

Som jag tidigare har nämnt på flera ställen bör en instruktion utfärdas för AD, vari vissa kompletterande bestämmelser om AD:s sammansättning ges. Även regler om arbetsfördelningen mellan ledamöterna bör tas in i instruktionen, liksom åtskilliga andra frågor av administrativ och kameral natur. Jag avser att föreslå Kungl. Maj:t att före den 1 juli 1974 utfärda en sådan instruktion.

7.1.4 *Rättegången i arbetsdomstolen (4 kap.)*

Allmänna bestämmelser

4 kap. 1 §

I denna paragraf, som motsvarar 9 § LAD, regleras var och när AD skall hålla sammanträde.

Beträffande platsen för sammanträde gäller som huvudregel att domstolen skall sammanträda på den ort där den har sitt säte. I lagen har lämnats öppet var AD skall ha sitt säte. Uppenbarligen bör domstolen dock som hittills vara förlagd till Stockholm. Denna fråga synes lämpligen regleras i den instruktion för domstolen som jag tidigare har berört (se 3 kap. 10 §). Med hänsyn till att AD har hela riket till domkrets kan det i vissa fall uppkomma behov av att domstolen sammanträder utom förläggningsorten. Sålunda kan det ibland vara lämpligt att domstolen i mål med ett stort antal parter eller vittnen från en avlägsen ort håller sammanträde på denna ort. När det gäller huvudförhandling synes det dock — liksom hittills — endast i undantagsfall komma i fråga att AD sammanträder utom förläggningsorten. Det torde exempelvis i regel stöta på betydande svårigheter att samla alla tjänstgörande ledamöter till ett sådant sammanträde, om inte resan till sammanträdesorten kräver helt obetydlig tid. Samma svårigheter gör sig inte gällande beträffande sammanträde för muntlig förberedelse. Givetvis kan emellertid inte heller sådana sammanträden i någon större utsträckning förläggas till platser utanför Stockholm. Med hänsyn till vad nu anförts har i paragrafen föreskrivits att det skall föreligga särskilda skäl för att sammanträde skall hållas utom förläggningsorten.

Part som önskar att AD skall hålla sammanträde på annan ort än där domstolen har sitt säte bör så snart det kan ske göra framställning härom hos AD och därvid ange skälen härför. Domstolen är dock oförhindrad att även utan sådan framställning besluta om sådant sammanträde. Av 3 kap. 8 § i lagförslaget framgår att frågan får avgöras av ordföranden ensam. Denne kan dock, om han anser det lämpligt, hänskjuta frågan till avgörande av domstolen i den mindre eller större sammansättning som föreskrivs i 3 kap. 6 resp. 7 § i lagförslaget. Aktualiseras frågan sedan huvudförhandling inletts i målet, ligger det i sakens natur att det är de därvid deltagande ledamöterna som får ta ställning till denna fråga.

Härutöver innehåller paragrafen den i och för sig självklara regeln, att sammanträde skall hållas så ofta det behövs för arbetet. Föreskriften utgör emellertid samtidigt ett undantag från den i 1 kap. 6 § RB meddelade bestämmelsen att huvudförhandling i första instans skall hållas å allmänna ting på vissa bestämda tider. F. n. brukar AD sammanträda en bestämd dag i veckan. Det torde även i fortsättningen vara lämpligt att domstolen håller huvudförhandling på vissa bestämda sessionsdagar, så att ledamöterna i förväg kan hålla dessa dagar lediga för tjänstgöring i domstolen. Vid en fördubbling av domstolen bör antalet fasta sessionsdagar kunna ökas till två i veckan. Härtill kommer de sammanträdesdagar då vissa mål skall behandlas av domstolen i en mindre sammansättning.

4 kap. 2 §

Denna paragraf, som har sin motsvarighet i 25 § första stycket LAD, innehåller bestämmelser om ordningen för omröstning i AD.

Av 17 kap. 9 § RB följer att AD skall hålla överläggning innan dom beslutas. När huvudförhandling har ägt rum, skall överläggning hållas samma eller senast nästa helgfria dag. I annat fall skall överläggning hållas så snart det kan ske. Motsvarande gäller enligt 17 kap. 12 § RB i fråga om slutligt beslut. Dessa bestämmelser hindrar ej att överläggningen, när den inte kan slutföras i ett sammanhang, fortsätter i den formen att ett eller flera av ordföranden utarbetade utkast till dom eller slutligt beslut cirkulerar bland ledamöterna innan de tar slutlig ståndpunkt.

Visar det sig vid överläggningen att skiljaktiga meningar föreligger, skall omröstning ske (16 kap. 1 § första stycket RB). Med hänsyn till AD:s speciella sammansättning och de särskilda arbetsförhållanden som råder för AD:s del är det inte lämpligt att införa stela bestämmelser om den ordning i vilken AD:s ledamöter skall yttra sig vid omröstning. I förevarande paragraf anges därför att domstolen får själv bestämma i vilken ordning omröstning skall ske. Denna föreskrift ersätter 16 kap. 1 § andra stycket RB.

Av 16 kap. 1 § tredje stycket RB framgår att varje ledamot vid avgivande av sin röst skall ange de skäl som han grundar sin mening på.

När flera olika frågor föreligger till samtidigt bedömande, skall omröstning i princip ske i ett sammanhang beträffande alla dessa frågor. Härifrån gäller dock enligt 16 kap. 2 § RB, som är tillämplig även för AD:s del, undantag för vissa frågor som i stället skall uppställas till särskild omröstning. Bland annat skall, om sakens beskaffenhet fordrar det, varje omständighet som är av omedelbar betydelse för utgången uppställas till särskild omröstning. Den avvikande föreskrift, som 25 § andra stycket LAD innehåller i detta hänseende, har inte behållits i den nu föreslagna lagen. I motsats till vad utredningen föreslagit skall AD också rösta särskilt om rättegångskostnad. Beträffande anledningen till att RB:s regler skall gälla för AD även i dessa delar kan hänvisas till den allmänna motiveringen (avsnitt 5.5).

Av 16 kap. 2 § tredje stycket RB framgår att varje ledamot, som då särskild omröstning skett i AD hamnat i minoritet, är skyldig att deltaga i senare omröstning.

Förevarande paragraf kompletteras av bestämmelserna i 16 kap. 3 och 4 §§ RB, vari regleras vilken mening som skall gälla, när ledamöterna inte kan enas om utgången. I 16 kap. 3 § fastslås huvudregeln, nämligen att den mening gäller som har vunnit absolut majoritet, dvs. som omfattas av mer än hälften av ledamöterna. Detsamma gäller om en mening erhållit exakt hälften av rösterna och bland dessa är ordförandens. Ordföranden har alltså i detta fall utslagsröst. Kan absolut majoritet inte uppnås för någon mening, tillämpas 16 kap. 4 § RB. Enligt denna bestämmelse har man att skilja mellan olika fall. När fråga är om pengar eller "annat som

utgör viss myckenhet", skall rösterna för den större myckenheten läggas samman med rösterna för den närmast mindre. Sammanläggningen av röster skall fortsättas på detta sätt tills någon mening erhållit absolut majoritet. När fråga ej är om pengar eller liknande, gäller den mening som erhållit relativ majoritet, dvs. som utan att omfatta mer än hälften av de avgivna rösterna likväl erhållit fler röster än någon annan mening. Föreligger inte heller sådan majoritet utan är rösterna för flera meningar lika många, gäller den mening som biträtts av den främste bland dem som röstat för någon av dessa meningar. Med uttrycket "den främste" torde för AD:s del förstås ordföranden eller, om denne röstat för annan mening, den till tjänsteåren äldste ordinarie ledamoten.

Från de nu återgivna bestämmelserna i RB om röstberäkningen gäller enligt 3 kap. 7 § andra stycket i lagförslaget ett undantag för de fall när domstolen sammanträder i den mindre sammansättning som föreskrivs i nämnda paragraf, dvs. med ordförande samt en ledamot för vardera arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Vill någon ledamot i denna sammansättning att mål, som fullföljts till AD genom vad, skall avgöras efter huvudförhandling, skall hans mening gälla som domstolens beslut även om de båda andra ledamöterna är av motsatt uppfattning. Detsamma gäller om en av ledamöterna anser att en fråga, som får avgöras i den mindre sammansättningen, även i annat fall bör prövas av domstolen i den större sammansättning som föreskrivs i 3 kap. 6 § i lagförslaget.

Ett liknande undantag från bestämmelserna i RB om röstberäkningen återfinns i 24 § lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden. Enligt denna bestämmelse, som även i AD är tillämplig på rättegången i ett sådant mål, skall prövningstillstånd enligt nämnda lag beviljas så snart en av ledamöterna vill det.

4 kap. 3 §

Denna paragraf, som delvis motsvarar 26 och 27 §§ LAD, innehåller bestämmelser om dom och slutligt beslut som meddelas av AD.

I 17 kap. 1 § RB ges vissa definitioner av begreppen dom och beslut. Som dom betecknas avgörande av den fråga som målet gäller (dvs. det rättsförhållande som utgör rättegångens föremål, processföremålet). Andra avgöranden kallas beslut. Beslut, som innebär att domstolen utan att pröva målet i sak skiljer detta från sig, är slutligt beslut. Exempel på sådana beslut är avskrivnings- och avvisningsbeslut. Andra beslut, som alltså inte innebär att målet därigenom avgörs, meddelas antingen under rättegången eller i samband med målets avgörande genom dom eller slutligt beslut.

I *första stycket* regleras vilket material som skall läggas till grund för domen. När målet avgörs efter huvudförhandling gäller att domen får grundas endast på vad som förekommit vid denna förhandling och på vad handlingarna i målet innehåller. Bestämmelsen innebär en avvikelse från den i 17 kap.

2 § första stycket RB intagna föreskriften att endast vad som förekommit vid huvudförhandlingen får läggas till grund för domen. Skälen till att en härifrån avvikande ordning har ansetts påkallad för AD:s del har redovisats i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.5). I viss motsats till vad som hittills gällt enligt 26 § LAD kan AD dock inte, utöver vad som förekommit vid huvudförhandlingen, beakta andra omständigheter än sådana som framgår av handlingarna i målet. Att dessa omständigheter skall ha åberopats av någon av parterna för att kunna läggas till grund för domen framgår av 17 kap. 3 § RB. Som framhållits i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.5) kan domstolen å andra sidan beakta sådant material, även om det inkommit först sedan huvudförhandlingen avslutats men innan domen fallit. Skulle det vid överläggningen eller vid uppsättandet av domen visa sig att visst kompletterande material behövs för domsskrivningen, kan domstolen alltså uppmana parterna att ge in detta material och grunda domen härpå utan att fortsatt huvudförhandling behöver hållas. Givetvis bör domstolen dock endast utnyttja denna möjlighet beträffande material som kan antas vara ostridigt eller i varje fall inte ge upphov till någon vidlyftigare argumentation från parterna. Annars bör en fortsatt förhandling hållas. En förutsättning för att domstolen skall kunna beakta material, som begärts in efter huvudförhandlingens avslutande, är vidare att motparten beretts tillfälle att yttra sig över detta material.

När ett mål avgörs utan huvudförhandling, grundas domen på vad handlingarna innehåller och vad som eljest har förekommit i målet. Detta motsvarar vad som gäller enligt 17 kap. 2 § andra stycket RB. Eftersom ett mål vid AD inte får avgöras under förberedelsen, finns i de nu avsedda fallen i regel inget utrymme för domstolen att beakta annat material än som framgår av handlingarna i målet. Inget hindrar emellertid att domstolen i samband med avgörande av ett mål i den mindre sammansättning, som föreskrivs i 3 kap. 7 § i lagförslaget, håller sammanträde med parterna enligt 42 kap. 13 § eller 50 kap. 12 § RB. I så fall skall domen grundas även på vad som förekommit vid detta sammanträde.

Andra stycket innehåller bestämmelser om tiden och sättet för domens meddelande.

Målen vid AD kräver ofta ingående överväganden. Detta medför även att domens uppsättande kan bli mycket tidskrävande. Med hänsyn härtill och till de särskilda förhållanden under vilka AD arbetar är det inte lämpligt att AD skall vara bunden av de tider för domens meddelande som enligt 17 kap. 9 § andra stycket RB gäller för de allmänna domstolarnas del. I stället föreskrivs i andra stycket att domen skall meddelas så snart det kan ske. Givetvis bör denna tid göras så kort som möjligt. Framför allt gäller detta i fråga om mål som enligt särskild föreskrift skall behandlas med förtur.

I fråga om sättet för domens meddelande gäller att den kan avkunnas vid huvudförhandlingen. Därvid skall enligt 17 kap. 9 § femte stycket RB

domskälen och domslutet återges. I regel torde det emellertid i AD inte vara möjligt att avkunna domen vid huvudförhandlingen. Enligt 17 kap. 9 § andra stycket RB skall parterna därvid underrättas om tiden och sättet för domens meddelande. Som jag har nämnt i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.5) har jag inte funnit anledning att behålla det undantag från denna bestämmelse, som f. n. gäller för AD:s del. Vidare skall enligt andra stycket i förevarande paragraf avskrift av domen utsändas till parterna samma dag som domen meddelas. Någon avgift uttas därvid inte av parterna. Detta följer av att bestämmelserna i expeditionskungörelsen (1964:618) om expeditionsavgift för domstols dom inte gäller för AD:s del.

Domen skall enligt andra stycket underskrivas av dem som deltagit i avgörandet. Bestämmelsen ersätter 17 kap. 10 § första stycket RB.

Enligt *tredje stycket* skall de nu genomgångna bestämmelserna äga motsvarande tillämpning på slutligt beslut. Uppenbart är att bestämmelsen i andra stycket om undertecknande av alla dem som deltagit i avgörandet inte vinner tillämpning på slutligt beslut som upptagits i protokollet med stöd av 6 kap. 3 § RB.

Bestämmelserna i förevarande paragraf avser inte beslut som ej är slutliga. Beträffande sådana beslut gäller 17 kap. 13 § RB.

4 kap. 4 §

Beträffande protokoll vid AD gäller bestämmelserna i 6 kap. RB. Härifrån föreskrivs dock i förevarande paragraf, som motsvarar 24 § LAD, det undantaget att utsaga av part under sanningsförsäkran eller utsaga av vittne eller sakkunnig inte behöver antecknas i protokoll över huvudförhandling. Bakgrunden härtill är givetvis att AD:s domar eller beslut inte får överklagas och att något behov av att bevara detta bevismaterial därför i regel inte föreligger. Däremot måste givetvis bevisning som upptas vid annat sammanträde än huvudförhandling antecknas i protokollet över detta sammanträde, om bevisningen skall åberopas vid huvudförhandlingen. Sådan anteckning bör ske även i protokoll vid huvudförhandling, om det före utsagans avgivande står klart att förhandlingen måste uppskjutas. I praktiken synes för övrigt sådana utsagor som nämns i denna paragraf regelmässigt tas upp på band vid förhandling inför AD. Enligt 6 kap. 9 § RB ersätter sådan upptagning anteckning i protokollet.

Rättegången i arbetsdomstolen som första domstol

4 kap. 5 §

I denna paragraf regleras rätten att väcka och utföra talan vid AD. Paragrafen har sin förebild i 13 § LAD.

Kollektivavtalsslutande förening har vidsträckt behörighet att företräda sina medlemmar vid förhandlingar om anspråk som grundas på kollektivavtalet. Detta är en konsekvens av bestämmelserna i 2 § kollektivav-

talslagen att ett kollektivavtal är bindande inte bara för de parter som slutit avtalet utan även för medlemmar eller förutvarande medlemmar i en avtalsslutande förening. Föreningens behörighet att företräda sina medlemmar är dock inte obegränsad. Föreningen torde nämligen inte ha rätt att t. ex. efterge en medlems anspråk på förmåner enligt kollektivavtalet, vilka denne redan tjänat in. För att en sådan rätt skall kunna avstås med bindande verkan för medlemmen krävs särskilt bemyndigande från dennes sida (AD 1958 nr 23 II och 1966 nr 25; jfr även AD 1947 nr 13, 1966 nr 27 och 1970 nr 24).

Rätten att väcka och utföra talan vid domstol tillkommer i princip medlemmen själv i fråga om dennes egna rättsanspråk. Även om hans förening har företrätt honom vid förhandlingar kan föreningen inte utan fullmakt utföra talan å hans vägnar vid allmän domstol. I fråga om talan vid AD har dock alltsedan domstolens tillkomst gällt särskilda regler, som gett organisationerna på arbetsmarknaden en dominerande ställning. Sålunda har förening som slutit kollektivavtal rätt att väcka och utföra talan för sina medlemmar utan särskild fullmakt från deras sida. Enskild medlem har inte rätt att själv väcka talan, om han inte kan visa att föreningen undandrar sig att tala på hans vägnar. Om någon vill föra talan mot medlem av kollektivavtalsslutande förening måste även föreningen stämmas in. Därvid kan föreningen utföra medlemmens svarandetalan, om denne inte själv gör det. Bakgrunden till denna talerätt för kollektivavtalsslutande föreningar är bland annat att man därigenom velat förhindra att enskilda medlemmar — vilka inte på samma sätt som de organisationer som slutit ett kollektivavtal kan ha kännedom om de förutsättningar under vilka detta kollektivavtal tillkommit — skulle genom medgivanden eller bristfälligt utförande av sin talan föranleda ett felaktigt domslut med faktiskt prejudicerande verkningar för de avtalsslutande parterna. En annan orsak till att medlemmarna hänvisats att i första hand söka sin organisations medverkan vid väckande och utförande av talan i AD är att det genom den förprövning som organisationen därigenom måste företa sker en behövlig sovring av de mål som hänförs till AD. Slutligen är ett ytterligare skäl till dessa regler att det från praktisk synpunkt är en fördel om en organisation som biträder ett stort antal medlemmar i en tvist inte behöver fordra in fullmakter från alla dessa medlemmar. Sedan reglerna av de nu nämnda orsakerna införts i LAD med avseende på tvister om kollektivavtal, har därefter motsvarande regler tillskapats när det gäller sådana tvister om tillämpningen av vissa lagar (t. ex. semesterlagen och lagen om anställningsskydd) som skall tas upp och avgöras av AD.

I den allmänna motiveringen (avsnitt 5.1) har framhållits att de nämnda reglerna om kollektivavtalsslutande föreningars rätt att väcka och utföra talan vid AD för sina medlemmars räkning bör tas in även i den nu föreslagna lagen. Dessa regler har därför i det närmaste oförändrade överförts till förevarande paragraf. Den skillnaden föreligger dock, att förenings talerätt enligt paragrafen utökats i samma utsträckning som området för AD:s be-

hörighet att som första domstol ta upp och avgöra vissa mål vidgats genom lagförslaget. I överensstämmelse härmed tillkommer sådan talerätt inte bara förening som slutit kollektivavtal rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren utan även annan förening av arbetsgivare eller arbetstagare vilken har till uppgift att ta tillvara sina medlemmars intressen i arbetstvister. Sådan talerätt föreligger å andra sidan endast beträffande frågor som uppkommit i ett anställningsförhållande, dvs. beträffande arbetstvister. Bestämmelserna i denna paragraf är alltså inte tillämpliga på talan som förs med stöd av 1 kap. 1 § andra stycket i lagförslaget. Sådan talan kan endast medlemmen själv föra. Det kan tilläggas, att bestämmelserna gäller även när medlemmens dödsbo eller konkursbo inträtt i dennes rättsförhållande och övertagit hans anspråk mot motparten eller när anspråket överlåtits på annan som vill föra talan i tvist om detta anspråk.

I *första stycket* regleras föreningens rätt att kära på medlemmens vägnar. Beslutar föreningen sig för att väcka och utföra medlemmens talan intar föreningen ställning som part i målet. Medlemmen däremot är i ett sådant fall inte att betrakta som part. I vissa hänseenden är han dock likställd med en part. Sålunda kan ersättning som yrkas i målet komma att utdömas till honom och inte till föreningen som formellt sett är part i målet. Praxis utvisar dock exempel på att AD förpliktat motparten att i stället utge ersättningen till föreningen för vidare utbetalning till de medlemmar för vilka talan förts i målet (se t. ex. AD 1965 nr 19, 22 och 23). Vidare skall medlemmen enligt uttryckligt stadgande i denna paragraf likställas med part när det gäller frågor om jäv för domstolens ledamöter i förhållande till denne och beträffande personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor rörande bevisningen. Ytterligare gäller enligt 4 kap. 6 § i lagförslaget att det beträffande frågan om fastställelsetalan får föras för en medlems räkning skall beaktas vilken betydelse det har för denne att sådan talan vinner prövning. Slutligen torde domen i målet vinna rättskraft mot medlemmen enligt 17 kap. 11 § RB (se AD 1966 nr 25). Å andra sidan synes domen sakna sådan verkan mot den som formellt sett men utan eget anspråk uppträder som part, dvs. föreningen.

En i viss mån tveksam fråga är i vad mån en medlem, vars kärandetalan utförs av hans förening, kan inverka på talans utförande vid AD. I samband med 1947 års revision av reglerna i LAD om förfarandet vid AD uttalade departementschefen, att medlemmen inte hade rätt att företa rättshandlingar i målet som stred mot vad föreningen önskade (prop. 1947:224 s. 31). Å andra sidan torde den omständigheten, att förening som förut har nämnts inte kan utan medlemmens bemyndigande efterge förmåner som denne redan intjänat, innebära att medlemmen enligt 14 kap. 9 § RB kan inträda som självständig intervenient i målet. Det torde som hittills få överlämnas åt rättstillämpningen att fastställa bestämmelsens närmare innebörd.

Skulle föreningen undandra sig att väcka och utföra medlemmens talan har denne rätt att själv föra denna talan vid AD. Föreskriften är tillämplig inte bara när föreningen helt och hållet undandrar sig att föra medlemmens

talan utan även när föreningen endast i vissa delar utför dennes talan. I övriga delar kan medlemmen alltså uppträda som part vid sidan av föreningen.

För att en enskild medlem skall ha rätt att väcka och utföra talan som kärande vid AD krävs enligt första stycket att han visar, att hans förening undandragit sig att tala på hans vägnar. Detta är en processförutsättning som AD skall självmant beakta.

Andra stycket tar sikte på det fallet att föreningsmedlem är svarande i målet. I ett sådant fall skall även föreningen instämmas i målet. Föreningen har emellertid inte talerätt för medlemmen i andra fall än när denne inte själv vill utföra talan i målet. Och även om föreningen utför medlemmens talan upphör inte dennes ställning som part i målet.

I *tredje stycket* föreskrivs att bestämmelserna i första och andra stycket gäller även beträffande förbund av flera föreningar. Med medlem avses därvid både de anslutna föreningarna och deras medlemmar.

4 kap. 6 §

I denna paragraf, som i huvudsak motsvarar 12 § LAD, regleras förutsättningarna för rätten att föra fastställelsetalan vid AD. Paragrafen ersätter den motsvarande bestämmelsen i 13 kap. 2 § RB.

Den nuvarande bestämmelsen i 12 § LAD har sedan lång tid ansetts väl lämpad för AD:s del. Anledning föreligger inte att nu göra ändring i denna bestämmelse. Den har i förevarande paragraf endast kompletterats med en föreskrift om att fastställelsetalan får ske även i det fall att sådan talan är av avsevärd betydelse för medlem, vars talan med stöd av 4 kap. 5 § första stycket i lagförslaget utförs av hans förening. Detta tillägg står i överensstämmelse med AD:s praxis (se AD 1969 nr 30).

4 kap. 7 §

Denna paragraf, som motsvarar 14 § LAD, innehåller en föreskrift om att förhandling som regel skall ha skett mellan parterna innan en tvist dras under AD:s prövning.

I *första stycket* fastslås till en början huvudregeln, nämligen att förhandling skall ha ägt rum innan talan får väckas vid AD. Bestämmelsen skiljer sig från 14 § LAD därigenom att förhandling skall ha skett, även om förhandlingsskyldighet inte föreligger på grund av kollektivavtal. Förhandling skall vidare ske inte bara angående frågor som rör kollektivavtal utan även beträffande andra frågor som tvisten kan gälla. En förutsättning är dock att käranden har rätt att påkalla förhandling enligt lagen om förenings- och förhandlingsskyldighet eller kollektivavtal. Kravet att förhandlingar skall ha skett gäller alltså inte när en enskild medlem, som inte har stöd av sin organisation, väcker talan vid AD eller när en tvist i offentliga an-

ställningsförhållanden rör en s. k. avtalsförbjuden fråga. Ett generellt undantag från förhandlingskravet gäller vidare för tvister om olovliga stridsåtgärder. Detta undantag står i överensstämmelse med AD:s praxis (se AD 1965 nr 6 och 1966 nr 20). Det ligger vidare i sakens natur att förhandling inte behöver ha skett, om målet gäller förhandlingsvägran.

Om skyldighet att förhandla i tvisten gäller på grund av kollektivavtal, skall dess bestämmelser i detta hänseende ha iakttagits, innan saken får upptas till prövning av AD. Vanligen skall därför både lokala och centrala förhandlingar ha föregått talans väckande vid AD.

Föreskriften att förhandling skall ha ägt rum innan tvisten får upptas till prövning av AD är en processförutsättning, som enligt 34 kap. 1 § RB skall beaktas av domstolen då anledning förekommer därtill. Enligt min mening bör frågan om förhandlingskravet är uppfyllt beaktas först efter invändning från motpartens sida.

I AD:s praxis har förekommit att domstolen hänvisat parterna att ta upp förhandlingar i målet eller del av denna med rätt för parterna, om överenskommelse inte nås, att efter ny stämning dra frågan under AD:s prövning (se t. ex. AD 1964 nr 2 och nr 29). Enligt min mening bör AD även i fortsättningen kunna tillämpa ett sådant förfarande. Någon särskild lagregel härom synes dock inte böra uppställas.

I *andra stycket* meddelas ett undantag från kravet på förhandling, när det gäller mål vari framställs ett interimistiskt yrkande, t. ex. enligt 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket lagen om anställningsskydd. Ett sådant yrkande kan framställas endast i ett vid domstolen anhängiggjort mål (prop. 1973:129 s. 279). Eftersom ett sådant yrkande måste kunna framställas innan förhandling rörande tvistefrågan har slutförts, får målet i ett sådant fall tas upp till prövning trots att förhandlingen alltjämt pågår. Sedan domstolen tagit ställning till det interimistiska yrkandet, skall målet dock vila i avbidan på förhandlingens slutförande. Målet får inte slutligt prövas förrän förhandlingen slutförts.

Enligt *tredje stycket* gäller inte den i första stycket givna huvudregeln, om det mot förhandling har förelegat hinder som ej berott av käranden. Detta undantag står i överensstämmelse med vad som gällt enligt 14 § LAD.

4 kap. 8 §

Denna paragraf, som motsvarar 16 § LAD, innehåller bestämmelser om väckande av talan vid AD.

I *första stycket* föreskrivs att den som vill väcka talan vid AD skall hos domstolen göra skriftlig ansökan om stämning på motparten. Stadgandet överensstämmer med vad som gäller enligt 13 kap. 4 § första stycket och 42 kap. 1 § RB.

Talan vid AD skall anses väckt då ansökan om stämning inkom till domstolen, se 13 kap. 4 § tredje stycket RB. Närmare bestämmelser om när en

handling skall anses ha inkommit till domstolen återfinns i 33 kap. 3 § RB. Denna tidpunkt får betydelse framför allt i sådana fall när talan enligt särskild föreskrift skall väckas inom viss tid för att rätten till talan inte skall gå förlorad. Föreskrifter av detta innehåll uppställs regelmässigt i kollektivavtalens förhandlingsordningar. Bestämmelser av detta slag finns även i arbetsrättslig lagstiftning, t. ex. i lagen om anställningsskydd (37 och 40 §§) och semesterlagen (22 §). I dessa fall är det alltså tillräckligt att stämningsansökan inkommer till domstolen inom den angivna tiden. Ansökningen behöver inte dessutom ha delgetts motparten inom denna tid.

I några undantagsfall kan ett mål anhängiggöras vid AD som första domstol på annat sätt än genom ansökan om stämning. Av 2 kap. 5 § första stycket i lagförslaget framgår att ett vid tingsrätt väckt mål kan överlämnas till AD, om det enligt 2 kap. 1 § rätteligen hör under denna domstol. Har målet, trots att det hör under AD, avgjorts av tingsrätten och överklagats till AD, kan målet likaledes utan stämning företas till handläggning vid AD som första domstol. Talan skall i dessa fall anses väckt där redan när ansökan om stämning inkom till tingsrätten. Vidare gäller enligt den föreslagna lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden (se avsnitt 7.2), att mål som avses i den lagen skall överlämnas till AD om det som tvistigt hänskjuts till rättegång enligt bestämmelserna i den allmänna lagsökningslagen samt anspråket är av sådan beskaffenhet att tvist om detta hör under AD. Även sedan tingsrätt meddelat utslag i lagsökningsmål eller i mål om betalningsföreläggande tecknat bevis på ansökningen att utmätning får ske, kan AD efter ansökan av gäldenären komma att ta befattning med målet. I båda dessa fall skall målet tas upp av AD utan stämning. Talan skall därvid anses väckt när ansökningen om lagsökning eller betalningsföreläggande gjordes hos tingsrätten.

Stämningsansökningens uppgift är att utgöra underlag för den fortsatta rättegången. I *andra stycket* regleras vad stämningsansökan vid AD skall innehålla. Regeln ersätter 42 kap. 2 § RB men har utformats i nära överensstämmelse med detta stadgande.

Enligt andra stycket skall käranden i stämningsansökningen uppge vad han yrkar. Av 42 kap. 4 § första stycket RB framgår att yrkandet skall vara preciserat. Av yrkandet skall sålunda framgå om käranden för fastställelse- eller fullgörelsetalan. Yrkas betalning, skall ett bestämt belopp anges. I stämningsansökningen skall käranden också uppge de omständigheter som han åberopar till stöd för sitt yrkande. Härmed avses de faktiska omständigheter som utgör grunden för käromålet. Omständigheter som är av betydelse som bevis för kärandens talan behöver däremot inte uppges i detta skede av rättegången, även om det ibland kan vara lämpligt att så sker (se Gärde, Nya rättegångsbalken, 1949, s. 574). Liksom gäller enligt 42 kap. 2 § RB för rättegången vid de allmänna domstolarna kan det även vid AD vara lämpligt att omständigheterna uppställs i kronologisk ordning eller efter sitt rättsliga eller logiska sammanhang. Framställs flera yrkanden,

bör grunden för varje yrkande särskilt anges. Stämningsansökningen skall vidare innehålla uppgift om de skriftliga bevis som käranden åberopar. Däremot behöver den muntliga bevisning som käranden avser att åberopa i målet inte uppges förrän under förberedelsen. Av stämningsansökningen skall slutligen framgå de omständigheter som gör AD behörig. Om målet rör en enskild arbetstagare, skall det alltså framgå att denne är medlem i en arbetstagarorganisation.

Den omständigheten, att käranden redan i stämningsansökningen skall uppge sina yrkanden samt de grunder och skriftliga bevis som han åberopar, innebär inte i och för sig att han därefter är förhindrad att framställa nya yrkanden eller åberopa nya grunder eller skriftliga bevis. Enligt 13 kap. 3 § RB gäller dock som huvudregel att den genom stämningsansökan väckta talan inte får ändras. Nya yrkanden får därefter framställas endast i vissa särskilt angivna fall. Däremot får i princip nya grunder åberopas, om saken inte därigenom ändras. Nya bevis kan vidare utan inskränkning åberopas senare under förberedelsen. Om kärandens försummelse att i stämningsansökningen uppge allt som han vill yrka eller åberopa skulle föranleda uppskov i målet eller eljest vålla kostnad för motparten, kan emellertid käranden enligt 18 kap. 6 § RB i vissa fall bli skyldig att ersätta motparten denna extra kostnad.

I andra stycket föreskrivs vidare att käranden samtidigt med stämningsansökningen bör inge de skriftliga bevis som han innehar. Åberopar käranden som bevis skriftlig handling som innehas av annan, kan han i ansökningen yrka att handlingen skall tillhandahållas enligt bestämmelserna i 38 kap. RB eller 38 § lagen (1937:249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar.

Slutligen gäller enligt andra stycket att stämningsansökningen skall vara egenhändigt undertecknad av käranden eller hans ombud. Är den undertecknad av ombud, skall enligt 12 kap. 9 § RB fullmakt för ombudet bifogas. Det kan anmärkas att förening som med stöd av 4 kap. 5 § första stycket i lagförslaget för talan för medlems räkning inte är att anse som ombud för denne utan i stället intar ställning som part. Någon fullmakt från medlemmen behövs således inte i detta fall. Bevis om medlemsskapet behövs som regel inte heller för att styrka föreningens ställning som part (se 11 kap. 4 § RB). En annan sak är att sådant bevis i undantagsfall kan behöva förebringas för att styrka att AD är behörig.

De nu genomgångna bestämmelserna i andra stycket kompletteras av 33 kap. 1 § RB, vari ges vissa formella föreskrifter om vad stämningsansökan skall innehålla med avseende på parternas och, i förekommande fall, ombuds namn och hemvist samt andra omständigheter som är av betydelse för delgivning med parterna. I detta sammanhang kan erinras om den i 4 kap. 5 § andra stycket i lagförslaget intagna bestämmelsen att även förening vari svaranden är medlem skall instämmas. I ett sådant fall skall alltså även denna förening och dess hemvist uppges i stämningsansökningen.

Om stämningsansökningen inte uppfyller föreskrifterna i andra stycket

eller om den på annat sätt är ofullständig – exempelvis därför att den inte innehåller de uppgifter om namn och hemvist etc. som anges i 33 kap. 1 § RB – skall domstolen enligt 42 kap. 3 § RB förelägga käranden att avhjälpa bristen. Av 32 kap. 1 § RB framgår att viss tid härför skall utsättas i föreläggandet. Underlåter käranden att inom föreskriven tid avhjälpa bristen och består denna i att ansökningen inte innehåller bestämt yrkande eller i att de omständigheter varpå käranden grundar sin talan inte är tydligt angivna, skall ansökan avvisas enligt 42 kap. 4 § första stycket RB. Detsamma gäller, om bristen i övrigt är så väsentlig att ansökningen är otjänlig som grund för rättegång. Enligt 42 kap. 4 § andra stycket RB skall ansökningen också avvisas, om domstolen finner det uppenbart att målet på grund av rättegångshinder inte kan upptas till prövning. Detta stadgande är tillämpligt, när domstolen finner sig inte vara behörig att upptaga målet. Avvisning med stöd av stadgandet kan även komma i fråga, om talan enligt undantagsstadgandet i 4 kap. 5 § första stycket i lagförslaget förs av en enskild medlem som inte visat att hans förening undandragit sig att föra hans talan eller om förening, i strid mot andra stycket i nämnda paragraf, inte instämts till AD vid sidan av den enskilde medlem som målet gäller. I dessa fall skall rättegångshindret beaktas av domstolen självmant. I andra fall när ett rättegångshinder skall beaktas av domstolen endast efter invändning härom av motparten – såsom då föreskriven tidsfrist för väckande av talan inte iakttagits – kan domstolen däremot inte avvisa stämningsansökningen med stöd av stadgandet i 42 kap. 4 § andra stycket RB. Avvisning kan i sådana fall komma i fråga först under förberedelsen.

Under remissbehandlingen har AD:s ordförande framhållit att bestämmelserna i 42 kap. 4 § RB om avvisande av stämningsansökan bör uttryckligen anges i förevarande paragraf. Jag anser emellertid inte att detta är nödvändigt. Att dessa bestämmelser är tillämpliga även på förfarandet vid AD framgår av 5 kap. 3 § i lagförslaget.

Enligt 17 kap. 1 § RB sker avvisande av stämningsansökan genom slutligt beslut. Av 3 kap. 7 § i lagförslaget framgår att AD därvid är domför med ordförande och två partsledamöter. Föreläggande att avhjälpa brist i stämningsansökan får utfärdas av ordförande eller annan lagfaren tjänsteman vid domstolen som förordnats därtill (se 3 kap. 8 § i lagförslaget).

Om anledning inte förekommer att avvisa stämningsansökningen, skall AD enligt *tredje stycket* utfärda stämning. Stämningen innebär ett föreläggande för svaranden att svara på käromålet. Av 42 kap. 10 och 14 §§ RB framgår att svaranden i stämningen dessutom skall föreläggas att inställa sig till första inställelse eller att avge skriftligt svaromål.

Stämning får utfärdas av ordförande eller annan lagfaren tjänsteman vid domstolen som förordnats därtill (se 3 kap. 8 § i lagförslaget).

Angående delgivning av stämning gäller bestämmelserna i 33 kap. RB samt delgivningslagen (1970:428) och den i anslutning därtill utfärdade delgivningskungörelsen (1970:467). Av dessa bestämmelser framgår, att delgivningen skall ombesörjas av domstolen. Begär käranden att själv få om-

besörja delgivningen, kan domstolen dock medge detta om det kan ske utan olägenhet. Däremot saknar domstolen möjlighet att förelägga käranden att verkställa delgivningen när denna inte själv begärt det. Jag har inte funnit anledning att i den nu föreslagna lagen uppställa någon motsvarighet till den föreskrift som 17 § LAD innehåller i detta hänseende.

4 kap. 9 §

I denna paragraf, som har sin motsvarighet i 18 och 19 §§ LAD, ges föreskrifter om förberedelsen vid AD.

Utfärdas stämning skall enligt *första stycket* förberedelse äga rum i målet. Bestämmelsen överensstämmer med 42 kap. 6 § första stycket RB. Som anmärkts i förarbetena till denna föreskrift gäller skyldigheten att hålla förberedelse endast i fråga om den talan som angetts i stämningsansökningen. Ändras denna talan under rättegången, får det bero av omständigheterna om även denna ändrade talan skall bli föremål för förberedelse (SOU 1938:44 s. 431). Ofta torde väl detta vara lämpligt. Ändras talan först vid huvudförhandlingen, kan det emellertid många gånger medföra olägenhet om förhandlingen måste uppskjutas i avbidan på att ny förberedelse äger rum i målet. I så fall bör målet såvitt möjligt behandlas vid huvudförhandlingen utan hinder av att det inte i sin helhet förberetts dessförinnan. Vidare kan en särskild förberedelse med anledning av att talan ändrats framstå som onödig, om ändringen endast är av mera obetydligt slag.

Enligt 3 kap. 8 § i lagförslaget är AD vid förberedelsen domför med ordförande. I vissa fall kan även annan lagfaren tjänsteman vid domstolen hålla förberedelsen (se specialmotiveringen till nämnda stadgande).

Beträffande förfarandet vid förberedelsen återfinns vissa bestämmelser i RB vilka är tillämpliga även i rättegången vid AD. Huvudprincipen kommer till uttryck i 42 kap. 6 § andra stycket, enligt vilken föreskrift målet under förberedelsen skall så beredas att det vid huvudförhandlingen kan slutföras i ett sammanhang. Förberedelsen inleds enligt 42 kap. 7 § RB med att svaranden avger svaromål. Detta skall innehålla — förutom de invändningar om rättegångshinder som svaranden vill göra — bestämt medgivande eller bestridande av kärandens yrkande. Bestrids käromålet, skall svaranden även ange grunden för bestridandet samt yttra sig om de omständigheter, varpå käranden grundar sin talan, och ange de omständigheter som svaranden själv vill anföra. Svaranden skall vidare uppge de skriftliga bevis som han åberopar. De skriftliga bevis som han innehar bör genast inges. Under fortsättningen av förberedelsen skall parterna enligt 42 kap. 8 § första stycket RB ange de ytterligare omständigheter som de vill anföra samt yttra sig över vad motparten har anfört. De skall också, om det inte har skett tidigare, uppge de bevis som de vill åberopa och vad de vill styrka med varje bevis. Skriftliga bevis som inte redan har företetts skall genast framläggas. Part är skyldig att på framställning av motparten uppge vilka andra bevis som

han innehar.

De nu genomgångna bestämmelserna i RB kompletteras av föreskriften i 42 kap. 8 § andra stycket, vari domstolen åläggs att iaktta en aktiv materiell processledning vid förberedelsen. Sålunda skall domstolen verka för att parterna anger allt de vill åberopa och genom frågor och erinringar se till att parternas ståndpunkter klarläggs. Med hänsyn till att AD:s avgöranden ofta kan få betydelse utöver det enskilda fallet är det viktigt att domstolen utövar en stark processledning så att målet blir så allsidigt belyst som möjligt. Genom frågor till parterna bör domstolen förvissa sig om att parterna är klara över vad deras ståndpunkter leder till och bereda dem tillfälle att ändra sina ståndpunkter. Domstolen bör även, om anledning förekommer till det, efterforska om det finns någon omständighet som inte har berörts i målet. Vad gäller bevisningen kan erinras om att AD i den nu föreslagna lagen inte getts möjlighet att självmant infordra bevisning i vidsträcktare omfattning än som medges enligt RB. Mot denna bakgrund finns särskild anledning för domstolen att under förberedelsen tillsammans med parterna noggrant gå genom framför allt förekommande rättsfrågor så att parterna ges tillfälle att överväga den utredning som behövs för en riktig belysning av dessa frågor. Vidare bör domstolen, när det bedöms lämpligt, vara aktivt verksam för att parterna förliks (se 42 kap. 17 § RB).

Under remissbehandlingen har Sveriges domareförbund ifrågasatt om inte behovet av en särskilt stark processledning i AD borde komma till uttryck i lagtexten. Enligt min mening är detta dock inte nödvändigt. Domstolen torde inom ramen för de befogenheter som RB ger kunna utöva en sådan processledning som jag nu har förordat. Givetvis förutsätter emellertid denna processledning att domstolen ägnar särskild omsorg åt att inte ge intryck av att vilja gynna ena parten på den andras bekostnad.

Förberedelsen vid AD kan vara muntlig eller skriftlig. I valet mellan muntlig eller skriftlig förberedelseform har AD enligt första stycket i förevarande paragraf fria händer. Enligt denna föreskrift bestämmer nämligen domstolen efter omständigheterna i vad mån förberedelsen skall vara muntlig eller skriftlig. Detta innebär en ändring mot vad som hittills gällt enligt 18 § första stycket LAD, där företräde getts åt skriftlig förberedelse. Stadgandet ersätter även de bestämmelser i 42 kap. 9, 12 och 14 §§ RB, som reglerar frågan i vilken utsträckning förberedelsen kan vara muntlig eller skriftlig. I regel torde det vara lämpligt att förberedelsen vid AD inleds genom skriftväxling och därefter fortsätter genom muntlig förhandling. Genom den inledande skriftväxlingen kan parternas ståndpunkter preliminärt klarläggas, så att kännedom kan erhållas om vad processen gäller. Därutöver är emellertid ett muntligt inslag i förberedelsen ofta nödvändigt för att målet skall kunna bli tillräckligt berett för huvudförhandling. Vidare kan domstolens möjligheter att utöva en aktiv materiell processledning och att verka för förlikning givetvis bäst tas till vara vid en muntlig förhandling. Visar det sig vid den muntliga förhandlingen att förberedelsen kan vinna

på ytterligare skriftväxling, är domstolen oförhindrad att förordna därom. Ibland kan det vara obehövligt att förberedelsen efter en inledande skriftväxling fortsätter genom muntlig förhandling. Detta kan t. ex. vara fallet, om de faktiska omständigheterna är ostridiga mellan parterna och målet enbart gäller den rättsliga bedömningen av dessa omständigheter. Målet kan då sättas ut till huvudförhandling så snart skriftväxlingen avslutats. I vissa fall kan det å andra sidan vara lämpligt att underlåta en inledande skriftväxling i målet. Så bör ske, om det finns anledning räkna med att svaranden inte kommer att avge något skriftligt svaromål men i stället kommer att infinna sig vid en muntlig förhandling. Kan det antas att svaranden över huvud taget inte kommer att svara i målet, bör däremot enbart skriftlig förberedelse ske, varefter målet direkt sätts ut till huvudförhandling (jfr tredje stycket i förevarande paragraf). Även i vissa mål av brådskande natur – såsom tvister rörande pågående stridsåtgärder eller tvister som enligt lagen om anställningsskydd skall behandlas med förtur – bör parterna så snart stämningsansökan inkommit kallas till första inställelse i målet. Inget hindrar emellertid att svaranden samtidigt därmed föreläggs eller bereds tillfälle att inkomma med skriftligt svaromål före inställelsen. Detta torde tvärtom ofta vara lämpligt.

Till muntlig förberedelse vid AD skall part enligt *andra stycket* kallas att infinna sig personligen, om det kan antas att förberedelsen därigenom främjas. Detsamma gäller ställföreträdare för part. Bestämmelsen överensstämmer med vad som föreskrivs i 11 kap. 5 § RB beträffande muntlig förberedelse vid tingsrätt. Den är tillämplig både på förening som med stöd av 4 kap. 5 § första stycket i lagförslaget för talan för en medlems räkning och på denne medlem. Föreningen har nämligen i detta fall ställning som part, och medlemmen – som därvid formellt inte är part – skall enligt nyssnämnda stadgande behandlas som part bland annat i fråga om personlig inställelse vid domstolen. Underlag för bedömningen om personlig inställelse bör ske torde ofta kunna erhållas genom den inledande skriftväxlingen. Vid avgörande av om annan än förening bör kallas att infinna sig personligen vid förberedelsen bör hänsyn tas bland annat till om en personlig inställelse skulle vara förenad med särskilda besvär eller omkostnader med hänsyn till reseavståndet. I så fall torde det många gånger vara tillräckligt om parten inställer sig endast genom ombud eller om den för vilken förening kärar enbart företräds av föreningen.

Anser domstolen personlig inställelse nödvändig, kan den enligt andra stycket förena kallelsen till förberedelsen med föreläggande om vite. I motsats till vad som gäller enligt 42 kap. 10 § andra stycket RB föreligger inte någon ovillkorlig skyldighet för domstolen att meddela vitesföreläggande i ett sådant fall. Som utredningen framhållit bör vitesföreläggande i regel kunna underlåtas när det gäller kallelse av en organisation som för talan i målet. Om part eller dennes ställföreträdare trots vitesföreläggande inte infinner sig personligen utan endast genom ombud, kan förberedelsen dock

avslutas om domstolen finner att detta är möjligt trots partens eller ställföreträdarens frånvaro (se 44 kap. 6 § RB). I så fall skall det förelagda vitet inte dömas ut (9 kap. 8 § tredje stycket RB). Detta skall inte heller ske, om parten eller ställföreträdaren delgetts kallelsen så sent att han inte haft möjlighet att inställa sig (jfr 32 kap. 1 och 3 §§ RB) eller om det kan antas att han har laga förfall (32 kap. 6 § RB).

Beslut om utdömande av förelagt vite får vid förberedelsen fattas av ordföranden ensam (3 kap. 8 § i lagförslaget).

Lagförslaget innehåller inte någon motsvarighet till bestämmelsen i 18 § andra stycket LAD om att AD kan förelägga part vid vite att fullgöra vad han skall iaktta vid skriftlig förberedelse. I likhet med utredningen har jag inte funnit anledning att behålla denna från RB avvikande bestämmelse.

Tredje stycket innehåller föreskrifter om påföljd för parts utevaro från sammanträde för muntlig förberedelse eller för underlåtenhet att vid skriftlig förberedelse inkomma med svaromål.

Uteblir båda parterna från sammanträde för muntlig förberedelse, skall målet enligt tredje stycket avskrivas från vidare handläggning. Bestämmelsen överensstämmer med vad som gäller enligt 44 kap. 1 § RB men saknar uttrycklig motsvarighet i LAD. Ett undantag från regeln att målet skall avskrivas vid båda parternas utevaro gäller, om anledning förekommer till antagande att någon av parterna haft laga förfall för sin utevaro. I så fall få målet inte avskrivas (se 32 kap. 6 § RB). Beslutet om målets avskrivning fattas av domstolen i den sammansättning som nämns i 3 kap. 7 § i lagförslaget.

När ena parten uteblir från sammanträde för muntlig förberedelse medger tredje stycket inte att tredskodom meddelas. Bestämmelsen skiljer sig därigenom från vad som enligt 44 kap. 2 § RB gäller vid tingsrätt. Vid parts utevaro kan AD i stället välja mellan att antingen vidta åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antas vara till gagn för målets utredning, och att sätta ut målet till huvudförhandling. Väljer domstolen att fortsätta förberedelsen, kan detta ske i form av skriftväxling mellan parterna, om detta anses lämpligt, eller genom en ny muntlig förhandling.

Enligt en remissinstans bör vid kärandens utevaro målets fortsatta handläggning bli beroende av om svaranden framställer yrkande därom. Något egentligt behov av en regel av detta innehåll torde emellertid knappast föreligga. Jag finner därför inte anledning att ställa upp en sådan regel.

Även vid svarandens underlåtenhet att inkomma med skriftligt svaromål innehåller tredje stycket en avvikelse från vad som gäller enligt RB. Vid sådan underlåtenhet skall rätten enligt 42 kap. 14 § andra stycket RB alltid kalla parterna till första inställelse. Enligt tredje stycket i förevarande paragraf skall detta emellertid ske endast om det kan antas vara till gagn för målets utredning. I annat fall skall målet direkt sättas ut till huvudförhandling. Samma ordning gäller alltså som vid parts utevaro från sammanträde för muntlig förberedelse vid AD. I praktiken torde det när skriftligt svaromål

inte inkommit inom föreskriven tid ofta vara lämpligt att domstolen tar kontakt med svaranden och undersöker anledningen till försummelsen (jfr prop. 1947:224 s. 36). Härigenom kan underlag erhållas för bedömningen om förberedelsen skall fortsättas eller om målet i stället skall sättas ut till huvudförhandling. Inte sällan torde för övrigt en sådan underhandskontroll leda till att svaranden inkommer med det infordrade svaromålet.

Det torde vara lämpligt att part i det föreläggande, varigenom han kallas till sammanträde för muntlig förberedelse eller anmodas att inkomma med skriftligt svaromål, erinras om de påföljder som enligt tredje stycket kan inträda vid underlåtenhet att iaktta föreläggandet.

I 19 § LAD återfinns även en bestämmelse om vad som skall iakttas, när part vid skriftlig förberedelse underlåter att inkomma med annan infordrad skrift än svaromål. En sådan bestämmelse torde emellertid inte behövas. Av RB framgår att domstolen i detta fall kan välja mellan att fortsätta förberedelsen i muntlig eller skriftlig form eller att sätta ut målet till huvudförhandling.

Av 18 kap. 6 § RB framgår att part, som föranlett uppskov i målet genom att utebli från domstolen eller genom att inte iaktta föreläggande som domstolen meddelat, under vissa förutsättningar kan förpliktas att ersätta motparten rättegångskostnad som denne vållats på grund av detta uppskov.

4 kap. 10 §

I denna paragraf ges bestämmelser om vad som skall iakttas vid måls avgörande sedan förberedelsen avslutats.

När ett mål genom förberedelsen blivit tillräckligt berett för avgörande, skall förberedelsen avslutas. Av 42 kap. 12 § RB framgår att målet vid förberedelsen inte får uppskjutas längre än som oundgängligen påkallas. Sedan förberedelsen avslutats, skall AD enligt *första stycket* företa målet till avgörande så snart det kan ske.

I *andra stycket* föreskrivs att mål skall avgöras efter huvudförhandling. Från denna regel gäller dock undantag för vissa uppräknade fall. Ett sådant fall är när beslut skall meddelas om avskrivning av mål, vare sig detta sker på grund av återkallelse av målet eller i anledning av parternas utevaro från förberedelse (se 4 kap. 9 § tredje stycket i lagförslaget). Ett annat undantagsfall avser beslut om måls avvisande. Som angetts i specialmotiveringen till 4 kap. 8 § kan avvisning på grund av brist i stämningsansökan eller på grund av uppenbart rättegångshinder ske redan innan stämning utfärdas. Även sedan förberedelsen inletts kan fråga uppkomma om avvisning av målet på grund av rättegångshinder. Av 42 kap. 13 § RB framgår att särskilt sammanträde kan utsättas för behandling av en sådan fråga. Ett ytterligare fall, när mål får avgöras utan huvudförhandling, är när dom meddelas i anledning av talan om anspråk som medgetts eller eftergetts. Har talan medgetts endast till viss del, kan särskild dom ges däröver under de för-

utsättningar som anges i 17 kap. 4 eller 5 § RB. Även stadfästelse av förlikning kan ske utan huvudförhandling.

I de fall som nu behandlats kan målet vid allmän domstol avgöras under förberedelsen av den domare som leder denna (se 42 kap. 16 och 18 §§ RB). Vid AD finns emellertid inte något utrymme för att tillämpa dessa bestämmelser. Som jag har framhållit i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.4) är det inte lämpligt att ett mål vid AD skall kunna avgöras av en domare ensam. Enligt 3 kap. 7 § i lagförslaget är AD vid sådana avgöranden, som får fattas utan huvudförhandling, i stället domför med ordförande och två ledamöter, en från arbetsgivarsidan och en från arbetstagarsidan. Avgörandet fattas därvid på handlingarna i målet (se 4 kap. 3 § i lagförslaget). Även om de avgöranden som det nu är fråga om får fattas av domstolen i den mindre sammansättningen kan det emellertid i vissa fall vara lämpligt att frågan i stället avgörs av domstolen i den större sammansättning som föreskrivs i 3 kap. 6 § i lagförslaget (se specialmotiveringen till 3 kap. 7 §). Av 3 kap. 7 § andra stycket framgår att en fråga som behandlas av domstolen i den mindre sammansättningen skall hänskjutas till domstolen i den större sammansättningen så snart någon ledamot påkallar detta.

Den omständigheten, att de avgöranden som anges i andra stycket kan fattas utan huvudförhandling, hindrar givetvis inte att domstolen vid huvudförhandling fattar ett sådant avgörande, om detta aktualiseras vid denna förhandling. När det gäller avvisningsbeslut på grund av rättegångshinder kan det även någon gång vara lämpligt att hålla en särskild huvudförhandling för avgörande av denna fråga. Sådan huvudförhandling kan äga rum, även om förberedelsen ännu inte har avslutats (se 42 kap. 20 § första stycket RB). Att domstolen vid huvudförhandling endast kan uppträda i den större sammansättningen framgår av 3 kap. 7 § i lagförslaget.

4 kap. 11 §

Denna paragraf, som motsvarar 20 och 22 §§ LAD, innehåller vissa regler om huvudförhandlingen vid AD.

Beträffande själva förfarandet vid huvudförhandlingen gäller de förhållandevis detaljerade bestämmelser därom som finns i 43 kap. RB. Dessa bygger på att målet är väl förberett, så att det vid huvudförhandlingen kan utan avbrott behandlas i ett sammanhang (se 43 kap. 11 § första stycket). Huvudförhandlingen inleds därför med att domstolen undersöker om hinder möter mot huvudförhandlingen (43 kap. 1 §). Föreligger sådant hinder, t. ex. därför att parter eller vittnen vilkas närvaro behövs för utredningen inte har infunnit sig till förhandlingen, skall denna inställas och utsättas till en annan dag (43 kap. 2 §). I vissa fall får förhandlingen dock påbörjas, om det kan antas att målet kan avgöras vid en fortsatt huvudförhandling (43 kap. 3 §). Vid huvudförhandlingen, som alltid är muntlig (43 kap. 5 §), skall parterna framställa sina yrkanden och utveckla sin talan samt yttra sig över vad motparten har anfört (43 kap. 7 §). Därefter förebringas be-

visningen i målet (43 kap. 8 §). Slutligen skall parterna beredas tillfälle att slutföra sin talan, dvs. hålla plädering (43 kap. 9 §).

Enligt 43 kap. 4 § RB skall domstolen se till att målet blir uttömmande behandlat och att saker som inte har betydelse ej dras in i målet. Genom frågor och erinringar skall domstolen vidare verka för att de uttalanden som görs under förhandlingen blir så tydliga och fullständiga som möjligt. Vad som anförts i specialmotiveringen till 4 kap. 9 § om vikten av att AD vid förberedelsen iakttar en aktiv materiell processledning har samma giltighet beträffande domstolens processledning vid huvudförhandlingen. Vid denna förhandling tillkommer att domstolen har ett ansvar för att vad parterna åberopat vid förberedelsen förs fram även vid huvudförhandlingen. Vid AD kan visserligen domen grundas inte enbart på vad som förekommit vid huvudförhandlingen utan även — till skillnad från vad som gäller för de allmänna domstolarnas del — på vad handlingarna i målet innehåller (se 4 kap. 3 § lagförslaget). Detta innebär att AD vid målets avgörande kan beakta vad parterna enligt dessa handlingar har åberopat, även om detta inte kommit fram vid huvudförhandlingen. Uppenbarligen är det emellertid från alla synpunkter att föredra att dessa omständigheter åberopas på nytt vid huvudförhandlingen.

Till huvudförhandling inför AD skall part enligt *första stycket* i förevarande paragraf kallas att infinna sig personligen, om hans närvaro behövs för utredningen. Detsamma gäller ställföreträdare för part. Detta innebär en avvikelse från vad som föreskrivs i 11 kap. 5 § RB beträffande huvudförhandling i tingsrätt. Genom vad som framkommer vid förberedelsen torde AD kunna få tillräckligt underlag för bedömningen av behovet av att parten eller hans ställföreträdare infinner sig personligen vid huvudförhandlingen.

Om personlig inställelse bör ske, kan kallelsen till huvudförhandlingen enligt första stycket förenas med vite. I likhet med vad som gäller för förberedelsen vid AD behöver vitesföreläggande inte alltid tillgripas så snart personlig inställelse skall ske (se specialmotiveringen till 4 kap. 9 §). Detta innebär också en avvikelse mot vad som gäller enligt 42 kap. 21 § RB.

Andra stycket reglerar påföljden för parts utevaro från huvudförhandling vid AD. Uteblir en av parterna har den andra parten inte, såsom vid tingsrätt (se 44 kap. 2 § RB), möjlighet att erhålla tredskodom. Däremot kan han enligt andra stycket i förevarande paragraf yrka att målet skall företas till huvudförhandling och avgörande. Erinran om detta skall tas in i kallelsen till sammanträdet. Framställs sådant yrkande får domstolen emellertid inte avgöra målet, om anledning finns att den uteblivna parten har laga förfall för sin utevaro (32 kap. 6 § RB). I så fall skall förhandlingen i stället inställas och sättas ut till en annan dag. Med hänsyn till att part som uteblivit från huvudförhandling vid AD inte kan söka återvinning mot en dom som meddelas i hans utevaro är det angeläget att domstolen undersöker anledningen till utevaron innan sådan dom meddelas. Om yrkande om målets avgörande i motpartens utevaro inte framställs, skall domstolen enligt andra stycket avskriva målet från vidare handläggning. Detsamma gäller, om båda parterna

uteblir från huvudförhandlingen. Detta överensstämmer med vad som gäller enligt RB (44 kap. 1 §, 2 § första stycket och 4 § första stycket).

Tredje stycket innehåller bestämmelser om uppskov i huvudförhandlingen. Av 43 kap. 11 § första stycket RB framgår att påbörjad huvudförhandling får uppskjutas endast i vissa fall när det är absolut nödvändigt med hänsyn till utredningen i målet. Beslutas uppskov av sådan anledning är det angeläget, att målet kan tas upp på nytt inom sådan tid att ledamöterna alltjämt har en klar minnesbild av vad som förekommit vid det första förhandlingstillfället. Med hänsyn härtill föreskrivs i tredje stycket att förhandlingen skall fortsättas snarast möjligt.

Vid uppskov i huvudförhandlingen vid AD gäller inte föreskriften i 43 kap. 11 § RB om att förhandlingen får fortsättas endast om den sammanlagda uppskovstiden inte överstiger femton dagar. För AD:s del är det nämligen nödvändigt med en särskild bestämmelse som gör det möjligt för domstolen att fortsätta huvudförhandlingen, även när längre tid än femton dagar förflutit mellan förhandlingstillfällena. I tredje stycket föreskrivs därför att ny huvudförhandling inte behöver hållas, när uppskov skett i målet. I och för sig finns det inte något hinder mot att en ledamot, som övervarit den tidigare förhandlingen, ej är närvarande när huvudförhandlingen fortsättes. En förutsättning för att förhandlingen skall kunna fortsättas är dock att domstolen då alltjämt är domför enligt 3 kap. 6 § i lagförslaget. Brister denna förutsättning, kan hindret inte undanröjas genom att en annan ledamot, som ej tidigare deltagit i huvudförhandlingen, tar säte i domstolen. Detta är nämligen inte tillåtet enligt 17 kap. 2 § första stycket andra punkten RB. I så fall måste i stället en ny huvudförhandling hållas. Därvid måste allt som förekommit vid den tidigare huvudförhandlingen redovisas på nytt (17 kap. 2 § första stycket tredje punkten RB).

Rättegången i arbetsdomstolen som fullföljdsinstans

4 kap. 12 §

Denna paragraf innehåller en erinran om de bestämmelser i RB som skall iakttas vid fullföljd i AD av talan mot tingsrätts dom eller beslut.

Som nämnts i kommentaren till 4 kap. 3 § skiljer man mellan dom och beslut. Domen betecknar ett avgörande av den fråga som målet gäller. Andra avgöranden kallas beslut. Dessa kan vara slutliga eller inte slutliga. Ett slutligt beslut innebär att domstolen utan att pröva målet i sak skiljer det från sig. Exempel på sådana beslut är avskrivnings- och avvisningsbeslut. Beslut som inte är slutliga meddelas antingen under rättegången eller i samband med målets avgörande genom dom eller slutligt beslut.

Några begränsningar i rätten att fullfölja talan mot tingsrätts dom eller beslut gäller inte enligt RB. Talan mot tingsrätts dom fullföljs genom vad (49 kap. 1 § RB). Talan mot tingsrätts slutliga beslut fullföljs genom besvär.

Meddelas i samband med dom slutligt beslut varigenom saken till viss del inte upptas till prövning, skall beslutet dock överklagas på samma sätt som domen (49 kap. 2 § RB). I fråga om talan mot tingsrätts beslut i övrigt finns bestämmelser i 49 kap. 3–8 §§ RB. Mot beslut som meddelats under rättegången skall särskild talan föras genom besvär i vissa fall som anges i 49 kap. 3 och 4 §§ RB. Så skall även ske beträffande interimistiska beslut som meddelats enligt 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket lagen om anställningsskydd. I övrigt får beslut under rättegången överklagas endast i samband med dom eller slutligt beslut i målet (49 kap. 8 § RB). Detsamma gäller som regel i fråga om beslut som meddelats i samband med domen eller det slutliga beslutet (49 kap. 8 §; se dock 49 kap. 5 § RB).

Frågan hur ett avgörande av tingsrätt skall överklagas beror i det enskilda fallet på vad tingsrätten föreskriver härom. Enligt 49 kap. 10 § RB är nämligen en part som följer denna föreskrift bevarad vid sin rätt, även om föreskriften är felaktig.

Skillnaden mellan rättsmedlen vad och besvär visar sig bl. a. i de tider som skall iakttas vid fullföljd av talan. När talan skall fullföljas genom vad, skall vadeanmälan göras hos tingsrätten inom en vecka från domen (50 kap. 1 § första stycket RB). Sådan anmälan kan ske muntligen eller skriftligen. Görs anmälan av ombud, som inte tidigare ingett fullmakt i målet, måste han förete sådan vid vadeanmälan. Annars godtas inte denna anmälan (12 kap. 9 § RB). Sedan vad anmälts, skall talan fullföljas inom tre veckor från domen genom att en vadeinlaga ges in till tingsrätten (50 kap. 1 § andra stycket RB). Om en part har vädjat, kan domen överklagas av motparten även efter treveckorsfristens utgång. Sådant anslutningsvad måste dock ske inom en vecka från denna tidpunkt, alltså inom fyra veckor från domen. Återkallas eller förfaller den första vadetalen, förfaller även den senare vadetalan (50 kap. 2 § RB). När talan förs genom besvär mot tingsrättens beslut skall en besvärsinlaga ges in till tingsrätten inom två veckor från beslutet. Har beslut under rättegången meddelats på annat sätt än vid sammanträde för förhandling, räknas dock besvärstiden från den dag då parten fick del av beslutet (52 kap. 1 § RB).

Fullföljdsinlagan skall alltså ges in till tingsrätten och inte till den domstol dit talan skall fullföljas. Finner tingsrätten att talan inte fullföljts på föreskrivet sätt eller inom rätt tid, skall den avvisas av tingsrätten (50 kap. 3 § och 52 kap. 2 § RB). I annat fall skall fullföljdsinlagan och övriga handlingar i målet vidarebefordras till fullföljdsinstansen (50 kap. 5 § och 52 kap. 4 § RB).

De nu genomgångna bestämmelserna i RB gäller även vid fullföljd i AD av talan mot tingsrätts dom eller beslut. Om målet handlagts enligt lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden gäller dock de begränsningar i fullföljdsrätten som föreskrivs i den lagen.

4 kap. 13 §

I denna paragraf regleras vad fullföljdsinlagan i AD skall innehålla. Paragrafen ersätter de bestämmelser som i dessa hänseenden meddelats i 50 kap. 4 § och 52 kap. 3 § RB men innehåller i stort sett motsvarande bestämmelser.

Enligt *första stycket*, som avser både vadeinlaga och besvärsinlaga, skall i inlagan uppges det avgörande (dvs. den dom eller det beslut) mot vilket talan fullföljs. Vidare skall uppges den ändring i detta avgörande som yrkas och de grunder som åberopas till stöd härför. Bevisuppgift skall även lämnas. Skriftliga bevis som inte tidigare har förebragts skall inges samtidigt med fullföljdsinlagan. Slutligen föreskrivs att inlagan skall vara undertecknad av den som fullföljer talan eller av hans ombud. Av 12 kap. 9 § RB framgår att ombud, som inte tidigare har företett skriftlig fullmakt, skall göra det då fullföljdsinlagan ges in till AD.

Beträffande vadeinlaga innehåller *andra stycket* ytterligare den föreskriften att vadekäranden skall uppge om han vill att förnyat förhör med vittne eller sakkunnig eller part skall äga rum eller att förnyad syn skall hållas. Innehåller vadeinlagan sådan uppgift framgår det härav att vadekäranden vill att målet skall avgöras efter huvudförhandling. Även i övrigt är det lämpligt att vadeinlagan innehåller uppgift om vadekärandens inställning till denna fråga. Vill han att huvudförhandling skall hållas, är det lämpligt att han också uppger om han önskar att motparten skall inställa sig personligen vid denna förhandling (jfr 50 kap. 4 § andra stycket sista punkten RB).

Uppfyller fullföljdsinlagan inte föreskrifterna i förevarande paragraf eller är den ofullständigt i något annat avseende, skall AD förelägga den som fullföljer talan att avhjälpa bristen. Om denne inte efterkommer sådant föreläggande, skall den fullföljda talan avvisas, om bristen är så väsentlig att inlagan inte kan läggas till grund för rättegång i AD (se 50 kap. 7 § resp. 52 kap. 6 § RB).

Föreläggande att avhjälpa brist i fullföljdsinlagan kan utfärdas av ordförande eller annan lagfaren tjänsteman vid domstolen (se 3 kap. 8 § i lagförslaget). Beslut om avvisning kan dock endast fattas av domstolen antingen i den mindre sammansättning som föreskrivs i 3 kap. 7 § eller, om det anses lämpligare, i den större sammansättning som anges i 3 kap. 6 § i lagförslaget.

4 kap. 14 §

Denna paragraf innehåller bestämmelser om målets beredande för avgörande.

Enligt *första stycket* skall AD, om den fullföljda talan inte avvisas, förordna om de åtgärder som fordras för målets beredande. Förutom de åtgärder

som anges i andra stycket kan även andra åtgärder komma i fråga (se 50 kap. 10—12 §§ och 52 kap. 9—10 §§ RB).

Enligt *andra stycket* gäller i fråga om målets beredande genom skriftväxling en skillnad mellan de vädjade målen och besvärsmålen. I de förra målen skall vadesvaranden alltid föreläggas att inkomma med skriftligt genmäle. Detta överensstämmer med vad som gäller enligt 50 kap. 8 § RB. I besvärsmålen föreligger däremot inte någon ovillkorlig skyldighet att höra motparten över besvären i andra fall än när ändring görs i det överklagade beslutet. Om anledning finns att göra sådan ändring, skall motparten föreläggas att inkomma med skriftlig förklaring. Detta överensstämmer med vad som gäller enligt 52 kap. 7 § RB.

Enligt 50 kap. 8 § andra stycket och 52 kap. 7 § tredje stycket RB gäller ett undantag från skyldigheten att höra motparten innan målet företas till prövning. Undantaget tar sikte på vissa åtgärder som fordrar omedelbar *prövning, såsom när tingsrätten avslagit yrkande om kvarstad, skingringsförbud* eller annan handräckning eller förordnat om hävande av sådan åtgärd. I dessa fall kan AD omedelbart bevilja åtgärden att gälla till dess annorlunda förordnas. Detsamma gäller om tingsrätten har beviljat sådan åtgärd som nu sagts eller förordnat att dom får verkställas utan hinder av att den inte äger laga kraft. I dessa fall kan AD omedelbart förordna att vidare åtgärd för verkställighet inte får ske.

Tredje stycket av förevarande paragraf innehåller ytterligare ett undantag från huvudregeln enligt andra stycket. Detta undantag tar sikte på sådana fall när tingsrätten meddelat beslut i anledning av yrkande om sådant interimistiskt förordnande som nämns i 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket lagen om anställningsskydd. Har tingsrätten avslagit sådant yrkande, kan AD omedelbart meddela interimistiskt förordnande. Det bör dock observeras att AD enligt 41 § andra stycket lagen om anställningsskydd likväl måste bereda motparten tillfälle att yttra sig över yrkandet, om denne inte ändå haft tillfälle därtill i tingsrätten. Om tingsrätten i stället bifallit yrkande om sådant förordnande, kan AD omedelbart besluta att detta förordnande inte längre skall gälla. Sådant beslut som det nu är fråga om kan fattas av AD i den mindre sammansättning som anges i 3 kap. 7 § i lagförslaget.

Sedan AD fattat beslut i de frågor som anges i tredje stycket eller i 50 kap. 8 § andra stycket resp. 52 kap. 7 § tredje stycket RB, skall motparten höras i enlighet med vad som föreskrivs därom i andra stycket av förevarande paragraf.

4 kap. 15 §

Denna paragraf reglerar i vilka fall huvudförhandling skall hållas innan ett mål avgörs.

Första stycket innebär, i likhet med 4 kap. 10 § första stycket i lagförslaget, att mål skall företas till avgörande så snart det kan ske sedan målets be-

redande avslutats.

Andra stycket, som ersätter 50 kap. 21 § RB, avser mål som fullföljs genom vad. Huvudregeln är att sådant mål avgörs på handlingarna utan huvudförhandling. Domstolen är därvid domför i den mindre sammansättning som föreskrivs i 3 kap. 7 § i lagförslaget. Skall muntlig bevisning förebringas i AD eller föreligger eljest särskilda skäl, skall målet dock avgöras efter huvudförhandling. Särskilda skäl som motiverar huvudförhandling bör anses föreligga, om det framstår som tveksamt huruvida tingsrätten rätt bedömt den muntliga bevisningen. Vidare får bestämmelsen i 50 kap. 23 § RB betydelse för bedömningen om huvudförhandling skall hållas. Beror avgörandet i AD på tilltron till ett i tingsrätten hört vittne, måste för att ändring skall kunna göras i tingsrättens dom vittnet höras på nytt vid huvudförhandling inför AD. Hänskjutande till huvudförhandling bör även ske i sådana mål där avgörandet kan ha prejudicerande betydelse eller eljest är av större vikt från arbetsrättslig synpunkt. Slutligen bör huvudförhandling hållas om målet rör större värden eller om det av andra skäl framstår som befogat med en prövning av domstolen i den större sammansättning som föreskrivs i 3 kap. 6 § i lagförslaget.

Av 3 kap. 7 § andra stycket framgår, att målet skall hänskjutas till huvudförhandling inför domstolen i den större sammansättningen, om någon ledamot i den mindre sammansättningen anser att sådana särskilda skäl som nu nämnts föreligger.

Enligt *tredje stycket* avgörs besvärsmål alltid utan huvudförhandling. Detta överensstämmer med vad som gäller enligt RB. Före avgörandet av sådant mål kan dock part eller annan höras muntligen, om det behövs för utredningen, se 52 kap. 10 § RB.

Beträffande besvär som förs i AD enligt lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt gäller enligt den lagen ett undantag från tredje stycket i förevarande paragraf. Sådana besvärsmål skall nämligen även kunna avgöras efter huvudförhandling (se avsnitt 7.3.3).

4 kap. 16 §

Denna paragraf innehåller bestämmelser om huvudförhandling.

Beträffande förfarandet vid huvudförhandlingen gäller 50 kap. 15–18 §§ RB. I stort sett skall samma förfarande iakttas som vid huvudförhandling inför AD som första domstol.

I *första stycket* av förevarande paragraf regleras skyldigheten för part och ställföreträdare för part att inställa sig personligen. Stadgandet ersätter 11 kap. 5 § RB. I överensstämmelse med vad som gäller enligt 4 kap. 11 § första stycket i lagförslaget beträffande huvudförhandling vid AD som första domstol föreskrivs att personlig inställelse behöver ske bara om partens eller ställföreträdarens närvaro erfordras för utredningen. Av handlingarna i det fullföljda målet torde i regel framgå i vad mån personlig inställelse

bör ske. Om sådan inställelse anses nödvändig kan kallelsen till huvudförhandlingen förenas med vite.

Andra stycket behandlar påföljden för vadekärandens utevaro från huvudförhandling. I överensstämmelse med vad som gäller enligt 50 kap. 14 § andra stycket RB föreskrivs att vadekärandens talan förfaller, om han uteblir från huvudförhandlingen. Förklaras hans vadetalan ha förfallit, kan han hos domstolen göra ansökan om målets återupptagande. Sådan ansökan skall enligt 50 kap. 20 § andra stycket RB göras skriftligen inom två veckor från den dag då beslutet meddelades. Uteblir han på nytt, förfaller hans rätt till målets återupptagande.

I *tredje stycket* regleras påföljden för vadesvarandens utevaro från huvudförhandlingen. I huvudsaklig överensstämmelse med 50 kap. 14 § andra stycket RB föreskrivs, att målet kan företas till förhandling och avgörande utan hinder av vadesvarandens utevaro, om hans närvaro inte är av betydelse för målets handläggning eller utredning. Om detta skall vadesvaranden erinras i kallelsen till huvudförhandlingen.

Fjärde stycket innehåller en bestämmelse om uppskov i huvudförhandlingen, som motsvarar vad som i 4 kap. 11 § tredje stycket föreskrivits beträffande huvudförhandling vid AD som första domstol.

7.1.5 *Övriga bestämmelser (5 kap.)*

5 kap. 1 §

I denna paragraf, som är tillämplig på rättegången både i AD och i tingsrätt, ges en bestämmelse om skyldighet för domstolen i vissa fall att bereda kollektivavtalsslutande parter tillfälle att yttra sig i målet.

För avgörande av en tvist kan det ibland bli nödvändigt att pröva innebörden av ett kollektivavtal som har slutits av andra än parterna i målet. Vid AD kan detta bli aktuellt bl. a. när en oorganiserad arbetsgivare träffat ett s. k. hängavtal, dvs. ett avtal som genom hänvisning till ett branschavtal eller liknande avtal hämtar sina bestämmelser från detta större avtal. Förekommer anledning att sistnämnda kollektivavtal har betydelse för prövningen av tvisten i målet, skall de parter som slutit detta avtal beredas tillfälle att yttra sig i målet. Härigenom kan dessa framlägga sina synpunkter på tolkningsfrågan. Yttrandet, som kan göras muntligen eller skriftligen, utgör processmaterial i målet och skall beaktas av domstolen oberoende av om någon part åberopar yttrandet eller ej.

Även i en tvist vid tingsrätt kan fråga uppkomma om innebörden av ett kollektivavtal. Kollektivavtalen anses nämligen i stor utsträckning normerande även för anställningsförhållandet mellan parter som inte är bundna av sådant avtal (se t. ex. NJA 1948 s. 1). Framkommer det i ett mål vid tingsrätt att ett kollektivavtal är av betydelse för prövning av tvisten, blir förevarande paragraf tillämplig. De parter som slutit detta avtal skall alltså

beredas tillfälle att yttra sig i målet, och deras yttrande skall beaktas av domstolen vid målets avgörande. Detta utgör ett avsteg från den vid de allmänna domstolarna eljest gällande dispositionsprincipen.

Med anledning av ett påpekande under remissbehandlingen vill jag framhålla, att de avtalsslutande parternas yttrande inte är att anse som sakkunnigbevisning i egentlig mening.

Skulle de avtalsslutande parterna anse den uppkomna tolkningsfrågan vara av principiellt intresse, kan de genom en fastställelsetalan dra denna fråga under AD:s prövning. Tvisten rör i detta fall formellt sett inte samma fråga som den tidigare väckta tvisten, varför stadgandet i 13 kap. 6 § RB inte lägger hinder i vägen för denna fastställelsetalan. Väcks sådan talan, torde det merendels vara lämpligt att den andra tvisten förklaras vilande i avbidan på utgången i tvisten mellan de avtalsslutande parterna.

5 kap. 2 §

Denna paragraf innehåller vissa bestämmelser om rättegångskostnad. Av paragrafen är första stycket tillämpligt både vid AD och vid tingsrätt. Andra och tredje styckena avser däremot endast rättegången vid AD som första domstol.

Enligt *första stycket*, som för AD:s del har motsvarighet i 28 § första stycket LAD, kan domstolen förordna att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den förlorande parten hade skälig anledning att få tvisten prövad. Bestämmelsen, som innebär en avvikelse från huvudregeln i 18 kap. 1 § RB om skyldighet för förlorande part att svara för motpartens kostnader, har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.5 och 5.6).

Från föreskriften i första stycket gäller ett undantag för sådana fall när annan lag än RB innehåller andra bestämmelser om fördelningen av rättegångskostnaderna mellan parterna. Detta undantag tar sikte på den bestämmelse, som återfinns i 41 § tredje stycket lagen om anställningsskydd och som enligt min mening bör gälla även vid tvister om tillämpning av de särskilda lagar som innehåller förbud mot uppsägning eller avskedande i vissa fall (se avsnitt 7.3). Enligt denna bestämmelse skall den princip som kommit till uttryck i första stycket av förevarande paragraf vinna tillämpning endast när det är arbetstagaren som har förlorat målet.

I *andra stycket* föreskrivs att ersättning för rättegångens förberedande inte skall utgå för kostnad för sådan förhandling som grundas på lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller på kollektivavtal. Bestämmelsen, som utgör en avvikelse från 18 kap. 8 § första stycket tredje punkten RB, får betydelse endast i rättegången vid AD som första domstol. Förhandling enligt nämnda lag kan ju bara påkallas på den organiserade sektorn av arbetsmarknaden. Bestämmelsen har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.5).

Tredje stycket, som motsvarar 28 § andra stycket LAD, innehåller en be-

stämmelse som tar sikte på det fallet att flera medparter står på den förlorande sidan. Enligt bestämmelsen skall skyldighet att ersätta motpartens rättegångskostnad fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till deras förhållande till saken och rättegången. Till skillnad från vad som gäller enligt 18 kap. 9 § RB skall solidarisk betalningsskyldighet för rättegångskostnaden alltså inte åläggas medparterna. Bestämmelsen, vilken såsom förut framhållits endast är tillämplig i rättegången vid AD som första domstol, har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.5).

5 kap. 3 §

Denna paragraf reglerar förhållandet mellan den nu föreslagna lagen och de processuella bestämmelser som i övrigt gäller om rättegången i dispositiva tvistemål.

Enligt *första stycket* skall vad som föreskrivs i RB eller annan författning om rättegången i dispositiva tvistemål tillämpas även på rättegången i arbetstvister, i den mån det inte strider mot vad som skall gälla enligt lagförslaget. Beträffande rättegången i AD som första domstol skall därvid tillämpas de bestämmelser som reglerar rättegången i tingsrätt. I fråga om rättegången i AD som fullföljdsinstans tillämpas vad som är föreskrivet om rättegången i hovrätt.

Andra stycket innehåller ett undantag från huvudregeln enligt första stycket. Detta undantag gäller för rättegången i de mål som AD har att ta upp som första domstol. I dessa mål skall lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden inte tillämpas (se vidare avsnitt 7.3).

7.1.6 *Övergångsbestämmelser*

Enligt punkt 1 skall lagen om rättegången i arbetstvister träda i kraft den 1 juli 1974, dvs. samtidigt med lagen om anställningsskydd. Vidare föreskrivs i punkt 1 att LAD skall upphöra att gälla i och med att lagen om rättegången i arbetstvister träder i kraft. Som framgår av punkt 3 skall LAD dock tillämpas även efter denna tidpunkt såvitt gäller mål som dessförinnan inkommit till AD.

Enligt punkt 2 skall, om i lag eller annan författning förekommer hänvisning till föreskrift som ersatts genom bestämmelse i lagen om rättegången i arbetstvister, i stället den nya bestämmelsen tillämpas.

Punkt 3 innehåller ett undantag från den i punkt 1 givna huvudregeln om den nya lagens ikraftträdande. Denna lag skall nämligen inte tillämpas i fråga om mål, som inkommit till tingsrätt eller AD före lagens ikraftträdande. Beträffande sådana mål tillämpas i stället äldre bestämmelser. Detta innebär t. ex. att mål som före nämnda tidpunkt inkommit till tingsrätt alltjämt överklagas till hovrätt och inte till AD. Beträffande mål som inkommit till AD skall emellertid huvudregeln i punkt 1 i ett hänseende gälla

även när målet inkommit före lagens ikraftträdande. Bestämmelserna i denna lag om AD:s sammansättning skall nämligen tillämpas även i dessa mål. Detta gäller dock inte om huvudförhandling enligt bestämmelserna i LAD redan har påbörjats i målet. I så fall kan givetvis de nya reglerna inte slå igenom.

Övergångsbestämmelsen i punkt 4 tar sikte på de olika regler som föreslås angående talan mot offentlig arbetsgivares beslut. Vissa tvistefrågor på den offentliga sektorn kommer fr. o. m. den 1 juli 1974 att i stället för att behandlas besvärsvägen prövas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Har före denna tidpunkt ett besvärsförfarande redan påkallats eller inletts, bör förfarandet självfallet inte avbrytas utan fullföljas enligt äldre bestämmelser. Detsamma bör gälla även om besvär inte förts vid ikraftträdandet eller om besvärstiden löper även efter ikraftträdandet. Detta innebär att de vid beslutets meddelande gällande rättsmedlen får bestå, och det även om besvärstiden till en del infaller efter den 1 juli 1974.

7.2 Lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden

Beträffande ostridiga eller på annat sätt uppenbara betalningsanspråk kan f. n. ansökan göras hos tingsrätt om lagsökning eller betalningsföreläggande. Härigenom kan ett indrivningsbart avgörande utverkas på ett enklare, snabbare och billigare sätt än genom den vanliga tvistemålsprocessen. Förfarandet i mål om lagsökning eller betalningsföreläggande regleras i lagsökningslagen (1946:808). Enligt lagen (1947:638) om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. kan ansökan om betalningsföreläggande göras hos tingsrätt även beträffande sådan fordran på arbetslön eller på semesterlön eller semesterersättning, som när tvist råder om anspråket skall prövas av AD.

Enligt lagen om rättegången i arbetstvister skall tvister om fordringsanspråk som uppkommit i anställningsförhållanden i fortsättningen handläggas i en särskild processuell ordning, vari AD bildar högsta instans. Detta bör dock inte hindra, att lagsökning eller betalningsföreläggande kan utverkas vid tingsrätt även för sådana anspråk. Den nu föreslagna lagen innebär att detta skall kunna ske även i den nya ordning för avgörande av arbetstvister som skall gälla enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

1 §

I *första stycket* slås fast att lagsökning eller betalningsföreläggande enligt lagsökningslagen kan utverkas vid tingsrätt utan hinder av att tvist om anspråket skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Detta gäller vare sig sådan tvist enligt den lagen skall tas upp av tingsrätt eller av AD. Det sistnämnda fallet regleras närmare i 2 §.

Av 31 § i lagsökningslagen framgår att ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande skall göras hos den tingsrätt som är behörig att ta upp tvist om anspråket. Ansökan kan alltså göras hos tingsrätt som är behörig enligt 10 kap. RB eller enligt den i 2 kap. 2 § andra stycket lagen om rättegången i arbetstvister intagna forumregeln.

Enligt 34 § lagsökningslagen kan talan mot beslut, varigenom ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande avvisats, föras genom besvär i hovrätten. Detsamma gäller beträffande andra utslag i lagsökningsmål än som innebär att borgenärens talan bifalles. Enligt utredningens förslag skall, när det gäller anspråk som uppkommit i anställningsförhållanden, sådana besvär i stället föras i AD. Vissa skäl talar enligt min mening också för en sådan ordning. Den medför emellertid att tingsrätt i varje lagsökningsmål måste undersöka om det anspråk som avses med ansökan grundas på ett anställningsförhållande. Detta skulle i praktiken ge upphov till svårigheter för tingsrätterna. På grund härav har jag stannat för lösningen att besvär som nu avses skall föras i hovrätten även om tvist om anspråket skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. En bestämmelse härom har tagits in i *andra stycket*.

2 §

I denna paragraf regleras vad som skall ske, när ett anspråk visar sig vara tvistigt och därvid skall handläggas av AD som första domstol. I denna del ersätts 1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. av den nu föreslagna lagen. Till skillnad från 1947 års lag innebär emellertid den nya lagen, att ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande kan göras för alla fordringsanspråk som uppkommit i ett anställningsförhållande, under förutsättning givetvis att de villkor som uppställs i lagsökningslagen för sådan ansökan är uppfylld. Bland annat kan inte skadeståndskrav prövas i denna ordning. Den nya lagen innehåller också den utvidgningen gentemot 1947 års lag att inte bara arbetstagare utan även arbetsgivare kan göra ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande med stöd av lagen.

I *första stycket* behandlas det fallet att anspråket såsom tvistigt hänskjuts till rättegång enligt lagsökningslagen. I detta fall skall målet, oavsett om yrkande framställs därom eller ej, överlämnas till AD. Mot beslut om överlämnande får talan inte föras. Har annan domstol än högsta domstolen överlämnat målet, är AD dock inte bunden av detta beslut, om den finner sig inte vara behörig att pröva tvisten. I så fall skall AD visa målet åter till den domstol som överlämnat det.

Om AD finner sig vara behörig att ta upp det överlämnade målet, följer av 4 kap. 5 § första stycket lagen om rättegången i arbetstvister att förening, vari borgenären är medlem, skall föra dennes talan om han inte visar att föreningen undandrar sig att göra detta. Vidare skall förening vari gäldenären

är medlem instämmas (4 kap. 5 § andra stycket nämnda lag). Innan AD tar upp målet skall borgenären vidare visa att förhandling, som kan påkallas enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum beträffande tvistefrågan i målet (se 4 kap. 7 § nämnda lag). Under remissbehandlingen har AD:s ordförande anfört att en erinran om de nu nämnda bestämmelserna i lagen om arbetstvister bör tas in i förevarande paragraf. Enligt min mening är detta emellertid inte nödvändigt.

I *andra stycket* regleras det fallet att tingsrätten meddelat utslag i lagsökningsmål eller i mål om betalningsföreläggande tecknat bevis på ansökningen om att utmätning får ske samt att gäldenären vill söka återvinning. I detta fall skall han inom den tid som gäller för återvinningsansökan enligt lagsökningslagen göra ansökan hos AD om målets upptagande där. Om AD emellertid finner sig inte vara behörig, skall målet överlämnas till tingsrätten. I så fall skall gäldenärens ansökan om målets upptagande vid AD anses som ansökan om återvinning.

Finner AD sig vara behörig att ta upp målet, behålls den ursprungliga partställningen (jfr 35 § lagsökningslagen och 44 kap. 10 § RB). Borgenären blir alltså kärande i målet. För att AD skall ta upp målet krävs att de processförutsättningar som anges i 4 kap. 5 och 7 §§ lagen om rättegången i arbetstvister är uppfyllda. I annat fall skall borgenärens talan avvisas. I så fall torde tingsrättens utslag eller bevis samtidigt undanröjas.

Enligt *tredje stycket* skall talan i mål som överlämnats till AD enligt första stycket eller som upptagits av AD enligt andra stycket anses väckt där, när ansökningen om lagsökning eller betalningsföreläggande gjordes vid tingsrätten (jfr 33 § och 35 § tredje stycket lagsökningslagen).

3 §

I denna paragraf anges att lagsökningslagen i övrigt skall tillämpas beträffande förfarandet i mål som avses i denna lag.

Övergångsbestämmelser

Den föreslagna lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 1974, alltså samtidigt med lagen om rättegången i arbetstvister. Som förut nämnts skall 1947 års lag upphöra att gälla i och med att den nu föreslagna lagen träder i kraft.

I likhet med vad som föreskrivits i punkt 3 i övergångsbestämmelserna till lagen om rättegången i arbetstvister skall den nya lagen inte tillämpas på mål som inkommit till tingsrätt före lagens ikraftträdande. I detta fall tillämpas alltjämt äldre bestämmelser.

7.3 Följdändringar

Kollektivavtalslagen. I 11 § LAD föreskrivs att tvister huruvida visst förfarande strider mot bl. a. kollektivavtalslagen samt tvister om påföljd för förfarande som påstås strida mot den lagen skall tas upp och avgöras av AD. Denna hänvisning till kollektivavtalslagen har inte medtagits i lagen om rättegången i arbetstvister. I stället har kollektivavtalslagen tillförts en ny paragraf, 10 §, vari anges att tvister om tillämpningen av kollektivavtalslagen skall tas upp och avgöras av AD och därvid handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Lagen om förenings- och förhandlingsrätt. Ändringen i denna lag är av formell natur och innebär ingen förändring i sak gentemot nuvarande regler.

Lagen om anställningsskydd m. m. De nuvarande forumreglerna i lagen om anställningsskydd och de andra lagar, som reglerar uppsägning eller avskedande i vissa fall, har bytts ut mot nya regler, som innebär att mål om tillämpningen av dessa lagar skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Detsamma skall gälla beträffande mål om tillämpning av författning som avses i 2 § lagen om anställningsskydd.

I överensstämmelse med vad utredningen föreslagit i betänkandet SOU 1973:56 har i de lagar som reglerar uppsägning eller avskedande i vissa särskilda fall intagits en hänvisning till bestämmelsen i lagen om anställningsskydd om rättegångskostnad i mål om uppsägning eller avskedande.

Arbetarskyddslagen. Forumregeln i 44 § första stycket arbetarskyddslagen innebär att tvister om tillämpningen av skyddsombuds rättigheter enligt 42 § skall prövas av AD. Därvid saknar det betydelse om skyddsombudet är medlem i en arbetstagarförening eller ej. Detta innebär alltså ett undantag från huvudregeln i lagen om rättegången i arbetstvister rörande gränsdragningen mellan AD:s och tingsrätternas behörighet. Enligt 44 § andra stycket skall detsamma gälla även beträffande tvister om uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av hans uppdrag som skyddsombud. Detta motsvarar vad som tidigare har gällt enligt paragrafen. I övrigt handläggs dessa tvister enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Ett särskilt undantag från de nu nämnda forumreglerna har upprättats när det gäller tvister mellan skyddsombud och andra arbetstagare. Som jag har nämnt i kommentaren till 1 kap. 1 § lagen om rättegången i arbetstvister skall tvister mellan arbetstagare inbördes inte handläggas enligt denna lag utan i stället vid allmän domstol enligt vanliga rättegångsregler.

I ett fjärde stycke av 44 § arbetarskyddslagen har tagits in en bestämmelse som motsvarar nuvarande 42 § fjärde stycket sista punkten (se prop. 1974:88).

Lagen om semester. I denna lag har den nuvarande forumregeln bytts ut mot en bestämmelse vari erinras om att tvister om tillämpningen av lagen skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Lagen om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt. Beträffande denna lag föreslås ändringar som är av övervägande redaktionell natur. Ändringarna

avser endast förfarandet vid AD. Liksom enligt gällande lag bör t. ex en oorganiserad arbetstagare få anföra besvär direkt till AD i de mål som nu avses (prop. 1969:76 s. 127).

De år 1969 införda särskilda förfarandereglerna för dessa typer av mål har sin grund i att det hittills saknats regler om måls avgörande i AD utan huvudförhandling. I och med att en sådan ordning nu föreslås, finns det inte anledning att vidmakthålla några olikheter i fråga om förfarandet. Mål angående de s. k. konfliktdirektiven bör således kunna handläggas i AD:s mindre sammansättning, dock med möjlighet att hänskjuta målet till förhandling inför den större sammansättningen, om en fråga är av principiell natur. Eftersom dessa tvister formellt behandlas som besvärsmål och sådana mål enligt 3 kap. 7 § och 4 kap. 15 § lagen om rättegången i arbetstvister skall avgöras på handlingarna av den mindre sammansättningen, bör det tillägget göras i lagen att sådant mål också kan företas till avgörande efter huvudförhandling (jfr prop. 1969:76 s. 126 f).

Lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. Den forumregel som denna lag f. n. innehåller ersätts av de regler härom som skall gälla enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Forumregeln i kvittningslagen har därför utmönstrats och ersatts av en bestämmelse som erinrar om att tvister om arbetsgivares kvittningsrätt skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Statstjänstemannalagen. I proposition som anmäls senare i dag (prop. 1974:88) föreslås att statstjänstemannalagen i 7 och 30 §§ skall tillföras vissa bestämmelser om tidsbegränsad anställning och om uppsägning. I en ny paragraf, 39 a §, har tagits in en bestämmelse om att tvister om tillämpning av nämnda paragrafer skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister på samma sätt som tvister om tillämpning av motsvarande bestämmelser i lagen om anställningsskydd. Detsamma skall gälla beträffande tvister om tillämpning av författningar som utfärdats med stöd av dessa paragrafer. Vidare har den forumregel som f. n. finns i 16 § statstjänstemannalagen beträffande tvister om skadestånd på grund av olovliga stridsåtgärder förts över till 39 a §. Enligt denna forumregel skall alla sådana tvister prövas av AD, alltså även såvitt gäller oorganiserade arbetstagare.

Kommunaltjänstemannalagen. I 4 § kommunaltjänstemannalagen, som innehåller regler om stridsåtgärder på det kommunala området, har den nuvarande forumregeln anpassats till reglerna i lagen om rättegången i arbetstvister.

Lagen om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut. I avsnitt 5.7 har jag förordat att den besvärsrätt som f. n. föreligger på det offentliga området skall inskränkas i samma mån som en offentlig arbetstvist skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister, dock ej såvitt gäller tvister om s. k. skälighetsfrågor. Bestämmelser härom har tagits in i inskränkningslagen.

Lagen om verkställighet av bötesstraff. Av allmänna rättsregler följer att

domstol i princip kan förena ett påbud i dom eller beslut med vitessanktion. Enligt AD:s praxis gäller dock den begränsningen, att arbetstagare inte kan förpliktas vid vite att återgå i arbete (AD 1970 nr 9). Vite som någon förelagts för underlåtenhet att fullgöra påbud i dom eller beslut kan, sedan det utdömts, förvandlas enligt lagen om verkställighet av bötesstraff (frågan om avskaffande av förvandlingsstraffet är emellertid f. n. föremål för utredning, se Ju 1970:53). Enligt 30 § LAD gäller dock ett undantag härifrån för AD:s del. Som jag har nämnt i den allmänna motiveringen (avsnitt 5.10) saknas anledning att vid en reform av rättegången i arbetstvister utmönstra detta undantag. Det bör vidare utsträckas att gälla även i de fall när vitet i en arbetstvist förelagts och utdömts av tingsrätt. Undantaget synes, som utredningen föreslagit, lämpligen böra tas in i 27 § lagen om verkställighet av bötesstraff. Det kan anmärkas att bestämmelsen är tillämplig endast på viten som utdömts för underlåtenhet att fullgöra dom eller beslut som rör själva saken. Viten som någon förelagts i kallelse till sammanträde inför rätten e. d. omfattas inte av undantagsbestämmelsen.

Lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden. För klargöra att denna lag skall tillämpas även på rättegången i sådana tvistemål om mindre värden, vilka enligt lagen om rättegången i arbetstvister fullföljs till AD i stället för till hovrätt, har i 1 § borttagits den där gjorda begränsningen till rättegång vid allmän domstol. Syftet med denna begränsning har varit att från lagens tillämpning utesluta de mål som skall tas upp och avgöras av AD. I 3 § har nu i stället ett uttryckligt undantag gjorts för sådana mål.

I 4 § har gjorts det tillägget att vad som i lagen om rättegången i arbetstvister särskilt föreskrivits om rättegången i AD som fullföljdsinstans skall tillämpas i de mål som fullföljts till AD, även om det strider mot bestämmelserna i lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden. I övrigt gäller emellertid bestämmelserna i den lagen.

8 Hemställan

Under åberopande av det anförda hemställer jag att Kungl. Maj:t föreslår riksdagen

att antaga förslagen till

1. lag om rättegången i arbetstvister,
2. lag om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden,
3. lag om ändring i lagen (1928:253) om kollektivavtal,
4. lag om ändring i lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt,
5. lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.,
6. lag om ändring i lagen (1945:844) om förbud mot uppsägning eller

avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m. m.,
7. lag om ändring i lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare,
8. lag om ändring i lagen (1974:12) om anställningsskydd,
9. lag om ändring i arbetarskyddslagen (1949:1),
10. lag om ändring i lagen (1963:114) om semester,
11. lag om ändring i lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt,
12. lag om ändring i lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt,
13. lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274),
14. lag om ändring i kommunaltjänstemannalagen (1965:275),
15. lag om ändring i lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut,
16. lag om ändring i lagen (1964:168) om verkställighet av bötesstraff,
17. lag om ändring i lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden,

samt att bemyndiga Kungl. Maj:t att föra över stat annan ordinarie domartjänst än för justitieråd eller regeringsråd som förenas med tjänst som ordförande i arbetsdomstolen.

Förslagen bör behandlas under vårsessionen.

Med bifall till vad föredraganden sålunda med instämmande av statsrådets övriga ledamöter hemställt förordnar Hans Maj:t Konungen att till riksdagen skall avlåtas proposition av den lydelse bilaga till detta protokoll utvisar.

Ur protokollet:
Britta Gyllensten

Bilaga 1
De sakkunnigas förslag

Förslag till
Lag om rättegången i arbetstvister

Härigenom förordnas som följer.

1 kap. Lagens tillämpningsområde

1 § Denna lag äger tillämpning på rättegången i tvister om kollektivavtal och tvister i övrigt rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister).

Gemensamt med tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt första stycket får handläggas annan tvist mellan dem, om parterna är ense därom samt rätten med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig. När skäl därtill föreligger, kan rätten åter särskilja målen.

Om prövning av arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran stadgas i lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt.

2 § Om ej annat är särskilt föreskrivet gäller ej 1 § beträffande

1. mål som handlägges i annan ordning än som sägs i rättegångsbalken eller lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden,
2. mål som avses i 109 § konkurslagen (1921:225),
3. mål om skadestånd i anledning av brott, om talan föres i samband med åtal för brottet,
4. mål om ersättning på grund av yrkesskada, när tvisten ej rör kollektivavtal,
5. mål som gäller arbetstagare hos offentlig arbetsgivare, om tvisten rör fråga som icke får regleras i avtal, fråga som får regleras i avtal men som är reglerad i annan författning än lag eller fråga som enligt avtal skall avgöras av arbetsgivaren.

3 § Tvist som skall handläggas enligt denna lag får i stället genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän. Detta gäller dock ej tvister rörande förklaring som avses i 7 § lagen (1928:253) om kollektivavtal eller tvister rörande föreningsrätt.

4 § Som arbetstagare skall vid lagens tillämpning även anses den som, utan att anställningsförhållande föreligger, utför arbete för annans räkning och därvid till denne intager en beroende ställning av väsentligen samma art som en arbetstagares till arbetsgivaren. Härvid skall den för vars räkning arbetet utföres anses som arbetsgivare enligt lagen.

Med offentlig arbetsgivare förstås i denna lag staten och arbetsgivare som avses i 1 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275).

2 kap. Domstolarna i arbetstvister

1 § Arbetsdomstolen skall som första domstol upptaga och avgöra

1. tvister om kollektivavtal samt tvister i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare vilkas anställningsförhållande regleras eller brukar regleras av kollektivavtal,

2. tvister om turordning vid uppsägning, vid permittering, vid återintagning efter permittering eller vid ny anställning till vilken arbetstagare har företrädesrätt.

Om prövning av arbetsdomstolen som första domstol även i annat fall än som anges i första stycket gäller vad därom stadgas i annan lag.

Gemensamt med arbetstvister enligt första eller andra stycket får handläggas även annan arbetstvist mellan samma eller olika parter, om dessa är ense därom samt domstolen med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig. När skäl därtill föreligger, kan domstolen åter särskilja målen.

2 § Annan arbetstvist än som avses i 1 § skall upptagas och avgöras av tingsrätt.

I sådan tvist får arbetsgivaren sökas vid rätten i den ort där arbetstagaren har sitt hemvist.

3 § Arbetsdomstolen är överrätt i mål som enligt 2 § upptagits vid tingsrätt och därifrån fullföljes.

Att i arbetsdomstolen talan i visst fall kan föras mot central förvaltningsmyndighets beslut stadgas i lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt.

4 § Mot arbetsdomstolens dom eller beslut får talan ej föras.

5 § Har mål, som enligt 1 § skall upptagas och avgöras av arbetsdomstolen som första domstol, väckts vid tingsrätt, skall det på yrkande av part överlämnas till arbetsdomstolen eller, om denna domstol funnit tingsrätten vara obehörig, utan stämning företagas till handläggning där. Talan skall anses väckt vid arbetsdomstolen, när ansökan om stämning inkom till tingsrätten.

Meddelas i hovrätt eller högsta domstolen beslut, varigenom dit fullföljt mål förklaras ha bort fullföljas till arbetsdomstolen, skall målet samtidigt därmed överlämnas dit.

Talan får ej föras mot beslut om överlämnande. Har annan domstol än högsta domstolen överlämnat målet, skall arbetsdomstolen, om den finner sig icke vara behörig, visa målet åter till den domstol som överlämnat det.

6 § Finner arbetsdomstolen sig icke vara behörig enligt 1 § att upptaga mål som väckts där, skall domstolen på yrkande av part hänvisa målet till tingsrätt som är behörig.

Meddelas i arbetsdomstolen beslut, varigenom viss tingsrätt förklaras icke vara behörig att upptaga mål som väckts vid tingsrätten, skall arbetsdomstolen på yrkande av part hänvisa målet till annan tingsrätt som är behörig.

Har skilda domstolar genom beslut som vunnit laga kraft funnits obehöriga, skall arbetsdomstolen, om den finner någon av dem vara behörig, på ansökan av part hänvisa målet till den tingsrätt som bort upptaga målet. Sådan ansökan skall göras inom en månad från det att det sist meddelade beslutet vann laga kraft.

Vad som föreskrivits i denna paragraf gäller icke, om domstols bristande behörighet beror på att målet ej skall handläggas enligt denna lag.

7 § Meddelas i arbetsdomstolen beslut, varigenom dit fullföljt mål förklaras ha bort fullföljas till hovrätt, skall arbetsdomstolen samtidigt därmed överlämna målet till vederbörande hovrätt.

3 kap. Arbetsdomstolens sammansättning m. m.

1 § Arbetsdomstolen består av sammanlagt aderton ledamöter. De sex ledamöter som avses i 2–4 §§ utses bland personer som icke kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Övriga tolv ledamöter utses enligt 5 eller 6 §.

För annan ledamot än ordförande skall finnas tre ersättare. För ersättare gäller samma bestämmelser som för ledamoten.

Ledamöter och ersättare förordnas av Kungl Maj:t för tre år. Ledamot och ersättare skall vara svensk medborgare och får ej vara omyndig eller i konkurstillstånd. Innan ledamot eller ersättare tar säte i arbetsdomstolen skall han ha avlagt domared eller försäkran enligt 4 kap. 11 § rättegångsbalken.

2 § Två ledamöter förordnas att tjänstgöra som ordförande. Ordförande skall inneha ordinarie domartjänst i annan domstol.

En av ordförandena utses för sin tjänstetid att vara chef för domstolen i administrativt hänseende och att tjänstgöra som ordförande vid avgörande som avses i 12 §.

3 § Två ledamöter förordnas att tjänstgöra som vice ordförande. Vice ordförande skall vara lagkunnig och erfaren i domarvärv samt bör inneha ordinarie domartjänst i annan domstol.

Är ordförande hindrad att tjänstgöra, får vice ordförande inträda i ordförandes ställe. Detta gäller dock ej ersättare för vice ordförande.

4 § Utöver de ledamöter som anges i 2 och 3 §§ utses två ledamöter som har särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden.

Alternativ 1

5 § Fyra ledamöter utses efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningen. Härjämte utses två särskilda ledamöter för mål där offentlig arbetsgivare är part. Av dessa företräder den ene staten såsom arbetsgivare medan den andre utses efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet.

Alternativ 2

5 § Fyra ledamöter utses efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningen. En ledamot utses efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet varjämte en ledamot utses att företräda staten såsom arbetsgivare.

I fråga om ersättare äger första stycket motsvarande tillämpning.

Alternativ 1

6 § Fyra ledamöter utses efter förslag av Landsorganisationen i Sverige. Härjämte utses två särskilda ledamöter för tjänstemannamål efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation.

Alternativ 2

6 § Fyra ledamöter utses efter förslag av Landsorganisationen i Sverige. Två ledamöter utses efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation.

I fråga om ersättare äger första stycket motsvarande tillämpning. Dock skall två av ersättarna för de ledamöter som utses efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation, varav den ene skall vara förste ersättare, utses efter förslag av Sveriges akademikers centralorganisation.

7 § Förslag till ledamöter och ersättare som avses i 5 eller 6 § skall upptaga minst dubbelt så många personer som skall utses med ledning av förslaget. Har sådant förslag ej avgivits, förordnar Kungl Maj:t ändå ledamöter och ersättare som här avses.

Ledamot eller ersättare äger rätt att bli entledigad, om särskilda omständigheter föranleder det. Avsägelse av uppdraget prövas av Kungl Maj:t. Avgår ledamot eller ersättare, förordnar Kungl Maj:t på motsvarande sätt annan för återstoden av den tid, för vilken den avgångne varit utsedd.

Avgår ledamot eller ersättare, som deltagit i handläggning av ett mål, innan målet har blivit avgjort, är han skyldig att tjänstgöra vid fortsatt handläggning av detta mål.

8 § Är ledamot som avses i 3–6 §§ hindrad att tjänstgöra i visst mål, inträder ledamot eller ersättare som utsetts på motsvarande sätt. Om hindret gäller ledamot från den offentliga arbetsgivarsidan, inträder ledamot eller ersättare från denna sida.

Kan ledamot eller ersättare ej tillkallas enligt första stycket, får ordföranden i målet kalla annan lämplig person att tjänstgöra som tillfällig ersättare.

Alternativ 1

9 § Arbetsdomstolen är domför med ordförande och fyra ledamöter.

Vid handläggning av mål, som huvudsakligen rör offentlig arbetsgivare, inträder på arbetsgivarsidan en särskild ledamot i stället för en av de ledamöter som utsetts efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningen.

Vid handläggning av tjänstemannamål inträder på arbetstagarsidan en särskild ledamot i stället för en av de ledamöter som utsetts efter förslag av Landsorganisationen i Sverige, om målet huvudsakligen rör arbetstagare inom annat än denna organisations förhandlingsområde.

Av ledamöter som avses i 5 och 6 §§ skall lika många närvara för vardera sidan. Vid förfall för sådan ledamot skall ytterligare en sådan ledamot avträda, om det fordras för att lika många ledamöter skall närvara för vardera sidan.

Första–fjärde styckena äger motsvarande tillämpning i fråga om ersättare.

Alternativ 2

9 § Arbetsdomstolen sammanträder med ordförande, vice ordförande och ledamot som avses i 4 § samt tre ledamöter som företräder arbetsgivarsidan och tre ledamöter som företräder arbetstagarsidan.

Av de ledamöter som företräder arbetsgivarsidan inträder i mål, som huvudsakligen rör enskild arbetsgivare, två som utsetts efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningen och en som företräder offentlig arbetsgivare. I mål, som huvudsakligen rör offentlig arbetsgivare, inträder en som utsetts efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningen och två som företräder offentlig arbetsgivare.

Av de ledamöter som företräder arbetstagarsidan inträder två som utsetts efter förslag av Landsorganisationen i Sverige och en som utsetts efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation.

Inträffar förfall för ledamot sedan huvudförhandling påbörjats, är arbetsdomstolen ändå domför om ordförande och två ledamöter från vardera arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan är närvarande. Om hindret gäller ledamot, som avses i 5 eller 6 §, skall därvid en ledamot från den motsatta sidan avträda, om det fordras för att lika många ledamöter skall närvara för vardera sidan. Avträdande ledamot på arbetsgivarsidan utses bland de två ledamöter som företräder samma arbetsgivarintressen och på arbetstagarsidan bland de två ledamöter som utsetts efter förslag av Landsorganisationen i Sverige.

Första–fjärde styckena äger motsvarande tillämpning i fråga om ersättare.

10 § Arbetsdomstolen är domför med ordförande samt en ledamot från vardera arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan vid syn, vid måls avgörande utan huvudförhandling, vid prövning av yrkande om förordnande för tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger i målet, vid meddelande av förordnande som sägs i 4 kap. 15 § tredje stycket samt vid behandling av fråga om prövningstillstånd som sägs i 22 § lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden.

Av de ledamöter som företräder arbetsgivarsidan inträder ledamot som utsetts efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningen, om målet huvudsakligen rör enskild arbetsgivare, och ledamot som företräder offentlig arbetsgivare, om målet huvudsakligen rör sådan arbetsgivare.

Av de ledamöter som företräder arbetstagarsidan inträder ledamot som utsetts efter förslag av Landsorganisationen i Sverige. Dock inträder vid tjänstemannamål, som avser annat än denna organisations förhandlingsområde, ledamot som utsetts efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation.

Vill någon ledamot vid handläggning enligt första stycket att mål som fullföljts till arbetsdomstolen genom vad skall avgöras efter huvudförhandling eller att eljest viss fråga skall prövas av domstolen i den sammansättning som föreskrives i 9 §, gäller hans mening som domstolens beslut.

Första–fjärde styckena äger motsvarande tillämpning i fråga om ersättare. Beträffande ersättare för ledamot i tjänstemannamål gäller även 6 § andra stycket.

11 § Vid annan handläggning än som avses i 9 eller 10 § och som ej sker vid huvudförhandling eller syn är arbetsdomstolen domför med ordförande. Sådan handläggning kan enligt dennes uppdrag också ombesörjas av annan lagfaren tjänsteman vid domstolen, vilken förordnats därtill av domstolen.

12 § Finner arbetsdomstolen vid överläggning till dom eller beslut den rådande meningen avvika från rättsgrundsats eller lagtolkning som den senast antagit, kan domstolen i den sammansättning som föreskrives i 9 § förordna att målet eller viss i målet uppkommen rättsfråga skall avgöras av domstolen i dess helhet.

När mål avgöres av arbetsdomstolen i dess helhet, skall aderton ledamöter närvara. Sådant avgörande kan fattas utan huvudförhandling.

13 § Närmare bestämmelser om arbetsdomstolens organisation och verksamhet meddelas av Kungl Maj:t.

4 kap. Rättegången i arbetsdomstolen

Allmänna bestämmelser

1 § Arbetsdomstolen skall sammanträda på den ort där domstolen har sitt säte. Sammanträde kan även hållas på annan ort, om det av särskilda

skäl är påkallat. Sammanträde skall hållas så ofta det behövs för arbetet.

2 § Omröstning till dom eller beslut sker i den ordning som arbetsdomstolen bestämmer.

Särskild omröstning skall ske över fråga som hör till rättegången samt, när i saken är flera käromål, beträffande varje käromål. Över fordran som åberopats till kvittning skall också röstas särskilt. I övrigt skall särskild omröstning icke ske, såvida det ej är påkallat på grund av yrkande av mellandom.

3 § Dom skall grundas på vad som förekommit vid huvudförhandling inför arbetsdomstolen och vad förhandlingarna i målet innehåller.

Dom skall meddelas så snart det kan ske. Den skall underskrivas av dem som deltagit i avgörandet. Särskild underrättelse om tiden och sättet för meddelande av domen erfordras ej. Avskrift av domen skall dock utsändas till parterna samma dag som domen meddelas.

Vad som i första och andra styckena föreskrivits om dom äger motsvarande tillämpning på slutligt beslut.

4 § I protokoll över huvudförhandling behöver ej antecknas utsaga av part under sanningsförsäkran eller utsaga av vittne eller sakkunnig.

5 § Parterna har rätt att utan avgift erhålla avskrift av arbetsdomstolens dom eller slutliga beslut samt protokoll.

Rättegången i arbetsdomstolen som första domstol

6 § I tvist rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare kan förening, som slutit eller brukar sluta kollektivavtal som reglerar anställningsförhållandet, väcka och utföra talan vid arbetsdomstolen för den som är eller har varit medlem i föreningen. Denne har dock rätt att själv väcka och utföra talan, om han visar att föreningen undandrager sig att tala på hans vägnar. Vad som finns föreskrivet om part beträffande jävsförhållande, personlig inställelse, hörande under sanningsförsäkran och andra frågor som rör bevisningen skall även gälla den för vilken förening kärar.

Vill någon föra talan vid arbetsdomstolen mot medlem eller förutvarande medlem i förening som avses i första stycket, skall även föreningen instämmas. Föreningen kan därvid svara på medpartens vägnar, om denne ej själv utför sin talan.

Vad som i denna paragraf sägs om förening gäller även om förbund av flera föreningar. Med medlem avses därvid såväl de anslutna föreningarna som deras medlemmar.

7 § Talan, som ej innefattar yrkande att motparten skall förpliktas att fullgöra eller underlåta något, skall avvisas om det ej är av avsevärd betydelse för käranden eller den för vilken förening kärar att sådan fastställelsetalan vinner prövning.

8 § Talan får ej upptagas till prövning av arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan. Detta gäller dock icke tvist huruvida stridsåtgärd företagits i strid mot kollektivavtal eller stadgande i särskild lag eller tvist om påföljd av sådan åtgärd.

Utan hinder av första stycket får talan upptagas till prövning, om i målet framställes yrkande om förordnande för tiden intill dess lagakraftägande dom eller beslut föreligger i målet. Sedan sådant yrkande prövats, skall målet förklaras vilande i avbidan på att förhandling rörande tvistefrågan enligt första stycket slutförts. Innan sådan förhandling slutförts får målet icke slutligt prövas.

Har förhandling rörande tvistefrågan ej ägt rum enligt första stycket, får talan ändå upptagas till prövning, om mot förhandlingen förelegat hinder som icke berott av käranden.

9 § Den som vill väcka talan vid arbetsdomstolen skall hos domstolen göra skriftlig ansökan om stämning på motparten.

I stämningsansökan skall käranden uppge vad han yrkar samt de omständigheter som han åberopar till stöd för yrkandet. Käranden skall även uppge de skriftliga bevis som åberopas av honom. Av ansökan skall framgå de omständigheter som gör domstolen behörig. Samtidigt med ansökan bör inges de skriftliga bevis som käranden innehar. Ansökan skall vara undertecknad av käranden eller hans ombud.

Förekommer ej anledning att avvisa ansökan, skall domstolen utfärda stämning på svaranden att svara på käromålet.

10 § Utfärdas stämning, skall förberedelse i målet äga rum. Arbetsdomstolen bestämmer efter omständigheterna i vilken mån förberedelsen skall vara muntlig eller skriftlig.

Till muntlig förberedelse skall part och ställföreträdare för part kallas att infinna sig personligen, om det kan antagas att förberedelsen därigenom främjas. Skall personlig inställelse ske, kan domstolen förelägga vite.

Uteblir båda parterna från sammanträde för muntlig förberedelse, skall målet avskrivas. Uteblir ena parten från sådant sammanträde, skall domstolen vidtaga åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antagas vara till gagn för målets utredning, och i annat fall utsätta målet till huvudförhandling. Detsamma gäller, om part vid skriftlig förberedelse försummar att inkomma med svaromål eller annan infordrad skrift.

11 § Sedan förberedelsen avslutats, skall arbetsdomstolen företaga målet till avgörande så snart det kan ske.

Mål avgöres efter huvudförhandling. Beslut om avskrivning eller avvisande av mål samt dom i anledning av talan om anspråk, som medgivits eller eftergivits, får dock meddelas utan huvudförhandling. Domstolen kan också stadfästa förlikning utan att hålla huvudförhandling.

12 § Till huvudförhandling skall part och ställföreträdare för part kallas att infinna sig personligen, om hans närvaro erfordras för utredningen. Skall personlig inställelse ske, kan domstolen förelägga vite.

Uteblir ena parten från sammanträde för huvudförhandling, skall målet företagas till förhandling och avgörande, om den part som kommit tillstädes yrkar det. Erinran härom skall intagas i kallelsen till sammanträdet. Uteblir båda parterna eller framställes ej sådant yrkande, skall målet avskrivas.

Uppskjutes påbörjad huvudförhandling, skall förhandlingen fortsättas snarast möjligt. Ny huvudförhandling behöver ej hållas i anledning av sådant uppskov.

Rättegången i arbetsdomstolen som fullföljdsinstans

13 § Talan mot tingsrätts dom eller beslut fullföljes i arbetsdomstolen genom vad eller besvär enligt vad som föreskrives i 49 kap. rättegångsbalken. Talan skall fullföljas på sätt och inom tid som anges i 50 kap. 1 och 2 §§ eller 52 kap. 1 § rättegångsbalken.

14 § I fullföljdsinlagan skall uppges det avgörande mot vilket talan fullföljes, den ändring häri som yrkas samt grunderna för den fullföljda talan. Uppgift skall även lämnas om de bevis som åberopas till stöd för denna talan och vad som skall styrkas med varje särskilt bevis. Skriftligt bevis som ej tidigare förebragts skall inges samtidigt med fullföljdsinlagan. Inlagan skall vara undertecknad av den som fullföljer talan eller av hans ombud.

I mål som fullföljes genom vad skall vadekäranden i inlagan även uppge om han vill att förnyat förhör med vittne eller sakkunnig eller part skall äga rum eller att förnyad syn skall hållas.

15 § Avvisas ej den fullföljda talan, förordnar arbetsdomstolen om de åtgärder som erfordras för målets beredande.

I mål som fullföljes genom vad skall vadesvaranden föreläggas att inkomma med skriftligt genmäle. I mål som fullföljes genom besvär skall motparten, om anledning finns att höra honom över besvären, föreläggas att inkomma med skriftlig förklaring. Utan att motparten lämnats tillfälle att förklara sig får ändring ej göras i tingsrättens beslut, såvitt angår hans rätt.

Har tingsrätten avslagit yrkande om förordnande som avses i 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd, kan arbetsdomstolen omedelbart meddela sådant förordnande att gälla till dess annorlunda förordnas. Har tingsrätten bifallit yrkande som nu sagts, kan arbetsdomstolen omedelbart förordna att tingsrättens förordnande ej längre skall gälla.

16 § Sedan målets beredande avslutats, skall arbetsdomstolen företaga målet till avgörande så snart det kan ske.

Mål som fullföljes genom vad får företagas till avgörande utan huvudförhandling, om ej muntlig bevisning skall förebringas eller eljest särskilda skäl föranleder annat.

Mål som fullföljes genom besvär företages till avgörande utan huvudförhandling.

17 § Till huvudförhandling skall part och ställföreträdare för part kallas att infinna sig personligen, om hans närvaro erfordras för utredningen. Skall personlig inställelse ske, kan arbetsdomstolen förelägga vite.

Uteblir vadekäranden från sammanträde för huvudförhandling, är hans vadetalan förfallen. Erinran härom skall intagas i kallelsen till sammanträdet. Förklaras vadekärandens talan ha förfallit, kan han hos arbetsdomstolen göra ansökan om målets återupptagande enligt vad som föreskrives i 50 kap. 20 § rättegångsbalken.

Uteblir vadesvaranden från sammanträde för huvudförhandling, företages målet till förhandling och avgörande utan hinder av hans utevaro, om hans närvaro ej är av betydelse för målets handläggning eller utredning. Erinran härom skall intagas i kallelsen till sammanträdet.

Uppskjutes påbörjad huvudförhandling, skall förhandlingen fortsättas snarast möjligt. Ny huvudförhandling behöver ej hållas i anledning av sådant uppskov.

5 kap. Övriga bestämmelser

1 § Påstår part att kollektivavtal, som slutits av annan än parterna i målet, har betydelse för prövning av tvisten i målet, skall de parter som slutit kollektivavtalet beredas tillfälle att yttra sig i målet.

2 § I mål som handlägges enligt denna lag kan förordnas att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. Innehåller annan lag än rättegångsbalken bestämmelse som avviker från vad nu sagts, tillämpas dock den bestämmelsen.

Ersättning för rättegångens förberedande utgår ej för kostnad för sådan förhandling som grundas på lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt eller på kollektivavtal.

Skyldighet för flera medparter att ersätta rättegångskostnad i mål, som upptagits av arbetsdomstolen som första domstol, skall fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till deras förhållande till saken och rättegången.

3 § I allt varom i denna lag ej är särskilt föreskrivet gäller i tillämpliga delar vad som i rättegångsbalken eller eljest är stadgat om rättegången i tvistemål, vari förlikning om saken är tillåten. Därvid skall beträffande rättegången i arbetsdomstolen som första domstol tillämpas vad som är föreskrivet om rättegången i tingsrätt. I fråga om rättegången i arbetsdomstolen som fullföljdsinstans tillämpas vad som är föreskrivet om rättegången i hovrätt.

Utan hinder av första stycket skall lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden icke tillämpas i mål som upptagits av arbetsdomstolen som första domstol.

---

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974, då lagen (1928:254) om arbetsdomstol skall upphöra att gälla.

2. Senast meddelade förordnanden för ledamöter och ersättare i arbetsdomstolen skall upphöra att gälla vid utgången av juni 1974. Efter förslag till sådana förordnanden skall dessförinnan meddelas nya förordnanden från och med den 1 juli 1974. Utan hinder av 3 kap. 1 § tredje stycket får förordnandetiden vid detta tillfälle sättas till två år för högst hälften av ledamöterna och ersättarna.

3. Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till föreskrift som ersatts genom bestämmelse i denna lag, tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

4. I fråga om mål som inkommit till tingsrätt eller arbetsdomstolen före lagens ikraftträdande tillämpas alltjämt äldre bestämmelser. Vad som i denna lag föreskrivits om arbetsdomstolens sammansättning skall dock tillämpas i sådant mål, om icke huvudförhandling påbörjats i målet före lagens ikraftträdande.

5. Har arbetstagare enligt äldre bestämmelser rätt att anföra besvär mot offentlig arbetsgivares beslut rörande hans arbets- eller anställningsvillkor och har beslutet meddelats före lagens ikraftträdande, tillämpas alltjämt dessa bestämmelser i stället för denna lag.

Förslag till
Lag om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk som uppkommit i anställningsförhållanden

Härigenom förordnas som följer.

1 § Lagsökning eller betalningsföreläggande enligt lagsökningslagen (1946:808) kan utverkas vid tingsrätt utan hinder av att tvist om anspråket skall handläggas enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.

Besvär som avses i 34 § lagsökningslagen föres i arbetsdomstolen.

Har ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande gjorts hos tingsrätt med stöd av första stycket och skall tvist om anspråket upptagas och avgöras av arbetsdomstolen, gäller vad som föreskrives i 2 §.

2 § Hänskjuts mål som avses i 1 § tredje stycket såsom tvistigt till rättegång, skall det överlämnas till arbetsdomstolen. Talan får ej föras mot beslut om överlämnande. Har annan domstol än högsta domstolen överlämnat målet, skall arbetsdomstolen, om den finner sig icke vara behörig att pröva tvisten, visa målet åter till den domstol som överlämnat det.

Har tingsrätten meddelat utslag i lagsökningsmål eller i mål om betalningsföreläggande på ansökningen tecknat bevis att utmätning får ske och vill gäldenären söka återvinning, skall han hos arbetsdomstolen inom tid som anges i 35 § första stycket lagsökningslagen göra ansökan om målets upptagande vid denna domstol. Finner arbetsdomstolen sig icke vara behörig, skall målet överlämnas till tingsrätten. Ansökan om målets upptagande vid arbetsdomstolen skall därvid anses som ansökan om återvinning.

Talan i mål som överlämnats till arbetsdomstolen enligt första stycket eller som upptagits av arbetsdomstolen enligt andra stycket skall anses väckt där, när ansökningen om lagsökning eller betalningsföreläggande gjordes vid tingsrätten.

3 § Beträffande förfarandet vid tingsrätt i mål som avses i denna lag gäller i övrigt i tillämpliga delar lagsökningslagen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974, då lagen (1947:638) om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m. m. skall upphöra att gälla.

Beträffande mål där ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande gjorts före lagens ikraftträdande tillämpas alltjämt äldre bestämmelser.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1928:253) om kollektivavtal

Härigenom förordnas att i lagen (1928:253) om kollektivavtal skall införas en ny paragraf, 10 §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	10 §
	Mål om tillämpning av denna lag prövas av arbetsdomstolen. Sådant mål handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt

Härigenom förordnas att 29 § lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	29 §
Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av arbetsdomstolen.	*Mål om tillämpning av denna lag prövas av arbetsdomstolen. Sådant mål handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister, dock att vad som sägs i 4 kap. 6 § andra stycket ej skall äga tillämpning. Vad som i den lagen föreskrives i 4 kap. 6 § första och tredje styckena om talans väckande och utförande vid arbetsdomstolen skall gälla även i fråga om förening av arbetsgivare eller arbetstagare som varken slutit eller brukar sluta kollektivavtal.*
Förening, varom i 2 § sägs, äge vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan i mål rörande föreningsrätt för medlem i föreningen; och må denne själv ej kära i sådant mål, med mindre han visar, att föreningen undandrager sig att tala å hans vägnar. Finnes huvudorganisation, skall vad här sägs om förening gälla beträffande huvudorganisationen.	

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1974:12) om anställningsskydd

Härigenom förordnas att 42 § lagen (1974:12) om anställningsskydd skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
42 §	
Mål om tillämpning av denna lag *prövas av allmän domstol, om målet rör oorganiserad arbetstagare. I annat fall prövas målet av arbetsdomstolen. Tvist får genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.*	Mål om tillämpning av denna lag *handlägges enligt lagen (1974: 000) om rättegången i arbetstvister. Utan hinder av vad som föreskrives i den lagen skall talan som föres av arbetstagarorganisation för egen del prövas av arbetsdomstolen.*
I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928:254) om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant som avses i den lagen.	
Mot beslut som *allmän underrätt* meddelat under rättegången enligt 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket skall talan föras särskilt genom besvär. *Mot hovrättens beslut får talan ej föras.*	Mot beslut som *tingsrätt* meddelat under rättegången enligt 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket skall talan föras särskilt genom besvär.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m.

Härigenom förordnas att 7 § lagen (1939:727) om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m. m. skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
7 §	
Mål som avse tillämpningen av denna lag upptagas av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal reg-	*Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974: 000) om rättegången i arbetstvister. Utan hinder av vad som före-*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
leras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.	*skrives i den lagen skall talan som föres av arbetstagarorganisation för egen del prövas av arbetsdomstolen.*
I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.	*I mål som avses i första stycket äga 41 § tredje stycket och 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m

Härigenom förordnas att 6 § lagen (1945:844) om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	6 §
Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock att mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, skola anhängiggöras vid arbetsdomstolen.	*Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974: 000) om rättegången i arbetstvister. Utan hinder av vad som föreskrives i den lagen skall talan som föres av arbetstagarorganisation för egen del prövas av arbetsdomstolen.*
I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.	*I mål som avses i första stycket äga 41 § tredje stycket och 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare

Härigenom förordnas, att 9 § lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
9 §	
Mål om tillämpning av denna lag *prövas, om ej annat följer av tredje stycket, av arbetsdomstolen, om anställningsavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol. Sådant mål får dock genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.*	Mål om tillämpning av denna lag *handlägges enligt lagen (1974: 000) om rättegången i arbetstvister. Utan hinder av vad som föreskrives i den lagen skall talan som föres av arbetstagarorganisation för egen del prövas av arbetsdomstolen.*
I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928:254) om arbetsdomstol även om målet ej är sådant som avses i den lagen.	
	I mål som avses i första stycket äger 41 § tredje stycket och 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.
Fråga som avses i 1 § andra stycket 1 och 2 *prövas* i den ordning *Konungen* bestämmer.	*Utan hinder av första stycket prövas fråga,* som avses i 1 § andra stycket 1 och 2, i den ordning *Kungl Maj:t* bestämmer.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1963:114) om semester

Härigenom förordnas att 23 § lagen (1963:114) om semester skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
23 §	
Mål, som avse tillämpningen av denna lag, upptagas och avgöras av allmän domstol; dock skola mål beträffande arbetstagare, vilkas arbetsavtal regleras av kollektivavtal, anhängiggöras vid arbetsdomstolen. Att betalningsföreläggande för fordran på semesterlön eller semesterersättning enligt lag må sökas vid allmän underrätt jämväl om arbetsavtalet regleras av kollektivavtal, därom är särskilt stadgat.	*Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974: 000) om rättegången i arbetstvister.*
I fråga om anhängiggörande och utförande hos arbetsdomstolen av talan jämlikt denna lag skall gälla vad i 13 § lagen om arbetsdomstol stadgas, ändock att målet ej är sådant som i sistnämnda lag sägs.	

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt

Härigenom förordnas att 9 § lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
9 §	
Mål vari är tvist om arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av *allmän domstol.*	Mål vari är tvist om arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras *eller brukar regleras* av kollektivavtal, och i annat fall av

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
I fråga om talans väckande och utförande hos arbetsdomstolen gäller 13 § lagen (1928:254) om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant som avses i den lagen.	*tingsrätt. I övrigt handlägges målet enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*

Gör arbetsgivare i mål om lönefordran invändning om kvittning eller väcker han genkäromål om motfordran, får målet om lönefordran avgöras utan prövning av invändningen eller genkäromålet, om sådan prövning skulle oskäligt uppehålla prövningen av lönefordran.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt

Härigenom förordnas i fråga om lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt

dels att 7 och 8 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att 9–11 §§ skall upphöra att gälla.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	7 §
Talan mot central förvaltningsmyndighets beslut i den del beslutet rör tillämpningen av denna lag föres genom besvär hos arbetsdomstolen. *Vid arbetsdomstolens prövning av besvären gäller lagen den 22 juni 1928 (nr 254) om arbetsdomstol i tillämpliga delar med de ändringar och tillägg som följer av 8–11 §§.*	Talan mot central förvaltningsmyndighets beslut i den del beslutet rör tillämpningen av denna lag föres genom besvär hos arbetsdomstolen. *Angår beslutet medlem i förening som avses i 2 § lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt, kan hans talan föras av föreningen. Medlemmen har dock rätt att själv föra talan, om han visar att föreningen undandrager sig att föra hans talan.* *I fråga om besvär som föres hos arbetsdomstolen enligt denna lag skall i övrigt i tillämpliga delar gälla vad som i lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister föreskrivits om rättegången i mål*

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	som fullföljts till arbetsdomstolen genom besvär. Mål som nu avses kan dock även företagas till avgörande efter huvudförhandling.
8 §	
Angår beslutet medlem i sammanslutning som avses i 1 § lagen den 22 juni 1928 (nr 253) om kollektivavtal, föres hans talan av sammanslutningen. Medlemmen får ej själv föra talan, om han icke visar att sammanslutningen undandrager sig att föra hans talan.	*Har myndighet beviljat eller avslagit framställning om samhällsstöd, kan arbetsdomstolen förordna annat för tiden intill dess lagakraftägande beslut föreligger i målet.*
9 §	
Avvisas ej besvären, delger arbetsdomstolen besvären med den som är behörig motpart, om det icke uppenbarligen saknar betydelse för målets utgång.	(Utgår)
10 §	
Har myndighet beviljat eller avslagit framställning om samhällsstöd, kan arbetsdomstolen eller dess ordförande förordna annat i avbidan på att besvären prövas slutligt.	(Utgår)
11 §	
Arbetsdomstolen får avgöra besvärsmål enligt denna lag utan huvudförhandling.	(Utgår)

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274)

Härigenom förordnas i fråga om statstjänstemannalagen (1965:274)
dels att 16 § skall ha nedan angivna lydelse,
dels att i lagen skall införas en ny paragraf, 39 a §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*

16 §

Om från statens sida förfares i strid mot 15 § första stycket eller om arbetstagarförening åsidosätter vad som åligger den enligt 15 § tredje stycket, skall staten eller föreningen, även om förpliktelse till följd av kollektivavtal ej åsidosatts, ersätta uppkommen skada enligt de grunder som anges i 8 och 9 §§ lagen om kollektivavtal. Detsamma gäller tjänsteman, om han deltager i sådan av arbetstagarförening anordnad eller föranledd stridsåtgärd som icke är tillåten enligt 15 § första stycket.

Mål om skadestånd enligt första stycket upptages och avgöres av arbetsdomstolen. I fråga om anhängiggörande och utförande av talan gälla bestämmelserna i 13 § lagen om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant som avses där.

39 a §

Mål om tillämpning av 7 § tredje stycket eller 30 § eller av föreskrift som meddelats med stöd av 41 § andra stycket eller om skadestånd enligt 16 § handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.

Mål enligt 16 § prövas av arbetsdomstolen som första domstol. Vad som i 4 kap. 6 § lagen om rättegången i arbetstvister föreskrives om talans väckande och utförande vid arbetsdomstolen skall dock gälla även i fråga om förening av arbetstagare som varken slutit eller brukar sluta kollektivavtal.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i kommunaltjänstemannalagen (1965:275)

Härigenom förordnas att 4 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275) skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse *Föreslagen lydelse*

4 §

Om kommun förfar i strid mot 3 § första stycket eller om arbetstagarförening åsidosätter vad som åligger den enligt 3 § tredje stycket, skall kommunen eller föreningen, även om förpliktelse till följd av kollektivavtal ej åsidosatts, ersätta uppkommen skada enligt de grunder som anges i 8 och 9 §§ lagen om kollektivavtal. Detsamma gäller tjänsteman, om han deltager i sådan av arbetstagarförening anordnad eller föranledd stridsåtgärd som icke är tillåten enligt 3 § första stycket.

Mål om skadestånd enligt första stycket *upptages och avgöres av arbetsdomstolen. I fråga om anhängiggörande och utförande av talan gälla bestämmelserna i 13 § lagen om arbetsdomstol, även om målet ej är sådant som avses där.*

Mål om skadestånd enligt första stycket *prövas av arbetsdomstolen som första domstol. Sådant mål handlägges enligt lagen (1974: 000) om rättegången i arbetstvister. Vad som i den lagen föreskrives i 4 kap. 6 § om talans väckande och utförande vid arbetsdomstolen skall dock gälla även i fråga om förening av arbetstagare som varken slutit eller brukar sluta kollektivavtal.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Kungörelse om ändring i stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m fl

Härigenom förordnas att i stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m fl skall införas en ny paragraf, 45 §, av nedan angivna lydelse samt att till denna paragraf skall införas en ny rubrik av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	Talan mot myndighets beslut
	45 §
	Mål om tillämpning av 10 § andra stycket eller 36 § handläges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.

Denna kungörelse träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut

Härigenom förordnas att lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
Arbetstagare *må ej föra talan* mot offentlig arbetsgivares beslut rörande hans arbets- eller anställningsvillkor, om han eller *arbetstagarförening* som han tillhör äger väcka talan i saken *vid arbetsdomstolen* eller *i dess ställe* inför skiljemän.	Arbetstagare *får ej anföra besvär* mot offentlig arbetsgivares beslut rörande hans arbets- eller anställningsvillkor, om han eller *arbetstagarorganisation* som han tillhör äger väcka talan i saken *enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister* eller inför skiljemän.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Har arbetstagare enligt äldre bestämmelser rätt att anföra besvär mot offentlig arbetsgivares beslut rörande hans arbets- eller anställningsvillkor och har beslutet meddelats före lagens ikraftträdande, tillämpas alltjämt dessa bestämmelser i stället för lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden

Härigenom förordnas, att 1 och 4 §§ lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
1 §	
Denna lag skall tillämpas på rättegången *vid allmän domstol* i tvistemål vari förlikning om saken är tillåten, om värdet av vad som yrkas uppenbart ej överstiger hälften av det enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring bestämda basbeloppet för oktober näst föregående år.	Denna lag skall tillämpas på rättegången i tvistemål vari förlikning om saken är tillåten, om värdet av vad som yrkas uppenbart ej överstiger hälften av det enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring bestämda basbeloppet för oktober näst föregående år. *Lagen är dock ej tillämplig på rättegången i mål som enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister skall upptagas och avgöras av arbetsdomstolen som första domstol.*

Första stycket gäller ej om part första gången han skall föra talan i tvistemålet yrkar att denna lag ej skall tillämpas och därvid gör sannolikt att bakomliggande tvist rör högre värde eller att utgången eljest är av synnerlig betydelse för bedömningen av andra föreliggande rättsförhållanden. Har talan väckts genom ansökan om betalningsföreläggande, skall part som begär målets hänskjutande till rättegång senast därvid framställa yrkande som nyss sagts.

Med värde enligt första stycket avses det värde som vid tiden för talans väckande kan antagas gälla. Har talan väckts genom ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande eller som enskilt anspråk i brottmål, avses värdet vid rättens beslut att tvisten skall handläggas som tvistemål. Vid bedömningen skall hänsyn ej tagas till rättegångskostnad.

4 §

I stället för bestämmelserna om förberedelse i 42 kap 6–22 §§ rättegångsbalken och om huvudförhandling i 43 kap, 50 kap 15–18 §§ och 21–22 §§ samt 55 kap 12 och 15 §§ samma balk, gäller denna lags bestämmelser om sammanträde och skriftlig handläggning. I övrigt tillämpas rättegångsbalken i den mån dess bestämmelser ej strider mot denna lag. Därvid jämställes sammanträde enligt denna lag med huvudförhandling.

Beträffande rättegången i mål som enligt lagen (1974:000) om

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	rättegången i arbetstvister skall fullföljas till arbetsdomstolen i stället för till hovrätt tillämpas första stycket endast om det icke strider mot vad som enligt särskild föreskrift i den lagen skall gälla om rättegången i arbetsdomstolen som fullföljdsinstans. Utöver vad som föreskrives i 22 § får prövningstillstånd meddelas i sådant mål, om part visar att talans prövning skulle ha synnerlig betydelse utöver målet.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i rättshjälpslagen (1972:429)

Härigenom förordnas att 8 § rättshjälpslagen (1972:429) skall ha nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
	8 §
Allmän rättshjälp får ej lämnas	
1. i angelägenhet som ej prövas eller på annat sätt behandlas i landet, om ej den rättssökande är bosatt här och särskilda skäl föreligger för rättshjälp,	
2. den som ej är bosatt i landet, om han ej är svensk medborgare eller särskilda skäl föreligger för rättshjälp,	
3. näringsidkare i angelägenhet som har samband med hans näringsverksamhet, om ej särskilda skäl föreligger för rättshjälp med hänsyn till hans ekonomiska förhållanden eller sakens beskaffenhet,	3. näringsidkare i angelägenhet som har samband med hans näringsverksamhet *utan att röra förhållandet mellan honom och hans anställda*, om ej särskilda skäl föreligger för rättshjälp med hänsyn till hans ekonomiska förhållanden eller sakens beskaffenhet,
4. i fråga om anspråk som överlåtits till den rättssökande, om överlåtelsen kan antagas ha ägt rum i syfte att åstadkomma fördel vid prövning av begäran om rättshjälp,	
5. för upprättande av självdeklaration,	

Nuvarande lydelse *Föreslagen lydelse*

6. den som ej har befogat intresse av att få sin sak behandlad.

I fråga om visst slag av ärenden som är talrikt förekommande och normalt av enkel beskaffenhet kan Kungl Maj:t förordna att allmän rättshjälp ej skall lämnas.

Under förutsättning av ömsesidighet kan Kungl Maj:t förordna att medborgare i viss främmande stat i fråga om allmän rättshjälp skall vara likställd med svensk medborgare.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Förslag till
Lag om ändring i lagen (1964:168) om verkställighet av bötesstraff

Härigenom förordnas, att 27 § lagen (1964:168) om verkställighet av bötesstraff skall ha nedan angiven lydelse

Nuvarande lydelse	*Föreslagen lydelse*
27 §	
Vad i denna lag är stadgat om böter skall även gälla viten.	Vad i denna lag är stadgat om böter skall även gälla viten. *Förvandling må dock ej ske av vite vartill någon blivit fälld för underlåtenhet att fullgöra dom eller beslut som meddelats i arbetstvist enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1974.

Bilaga 2

Sammanställning av remissyttranden över betänkandet (SOU 1974:8) Rättegången i arbetstvister, avgivet av utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av justitiekanslern (JK), Svea hovrätt, hovrätten över Skåne och Blekinge, kammarrätten i Stockholm, Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Luleå tingsrätt, domstolsväsendets organisationsnämnd (DON), postverket, statens järnvägar (SJ), statens avtalsverk (SAV), skolöverstyrelsen (SÖ), juridiska fakulteterna vid Uppsala och Stockholms universitet, AD:s ordförande, 1972 års domarutredning, arbetsrättskommittén, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Skogs- och lantarbetsgivareföreningen, Sveriges redareförening, Kooperationens förhandlingsorganisation (KFO), Statsföretagens förhandlingsorganisation (SFO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisationen (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Statstjänstemännens riksförbund (SR), Sveriges arbetares centralorganisation (SAC), Sveriges advokatsamfund, Sveriges domareförbund och arbetsdomstolens f. d. ordförande justitierådet Bengt Hult samt, såvitt gäller avsnittet 4.5.3 Ämbetsmannaledamöterna, av högsta domstolens och regeringsrättens ledamöter. Yttrande över betänkandet har dessutom inkommit från Lärarnas riksförbund. Skogs- och lantarbetsgivareföreningen samt Sveriges redareförening instämmer i SAF:s yttrande. Justitierådet Hult åberopar utom beträffande avsnittet 4.5.3 i allt väsentligt vad AD:s ordförande har anfört.

1 Allmänna synpunkter på utredningsförslaget

Utredningens förslag till lagstiftning om rättegången i arbetstvister har i allt väsentligt fått ett positivt mottagande vid remissbehandlingen. Samtliga remissinstanser ansluter sig till vad utredningen har anfört om behovet av att få en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister. Utredningens uppfattning att detta behov tillgodoses bäst genom att den slutliga prövningen görs hos AD delas av remissinstanserna, dock med ett undantag. Flera remissinstanser, bl. a. *Svea hovrätt, AD:s ordförande, arbetsrättskommittén, Landstingsförbundet* och *LO*, stryker under utredningens uppfattning att tyngdpunkten i AD:s verksamhet även efter en reform med angiven inriktning bör ligga på de mål för vilka domstolen skapats, nämligen på mål som organisationerna på arbetsmarknaden har ett intresse av att få prövade i domstolen.

Med utgångspunkt i de nyss angivna riktlinjerna finner *Göteborgs tingsrätt, Luleå tingsrätt, arbetsrättskommittén, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, KFO, SFO* och *Sveriges domareförbund* utredningens förslag väl

avvägda. Av övriga remissinstanser ställer sig flertalet, däribland *LO*, *TCO*, *SACO* och *SR*, i huvudsak positiva till utredningens förslag. Bland dessa remissinstanser finns det flera som på vissa punkter – även huvudpunkter – anmäler avvikande mening eller ställer sig tveksamma till föreslagna lösningar. Huvudintrycket är dock att flertalet invändningar, frånsett de som gäller tillämpningsområdet för den föreslagna lagen om rättegången i arbetstvister, företrädesvis är av processteknisk natur eller gäller detalj- och specialfrågor. Sålunda ställer sig bl. a. *SAF* i huvudsak positiv till den föreslagna processreformen men framhåller som en huvudsynpunkt att förslaget kräver åtskilligt mera bearbetning än som är möjlig om förslaget skulle forceras till lagstiftning under innevarande vårriksdag.

LO framhåller att det är av största betydelse att en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister åstadkommes. Den nuvarande situationen är inte tillfredsställande, och behov föreligger av en vidgad behörighet för AD i arbetstvister. De bedömningar som ligger till grund för utredningens förslag delas av LO och det är också organisationens mening att AD:s karaktär av domstol för i huvudsak tvister av intresse för organisationerna inte förändras. AD bör som första instans fortsättningsvis handlägga i stort samma mål som hittills men för rättlikhetens skull som andra och sista instans vissa andra arbetstvister. LO påpekar att domstolens ställning som prejudikatsbildande instans inte har belysts närmare och gjorts föremål för överväganden i betänkandet. Enligt LO finner man hos AD en större bundenhet vid tidigare avgöranden än hos högsta domstolen. LO utgår emellertid från att arbetsrättskommittén i enlighet med sina direktiv kommer att behandla de frågor som har samband med AD i denna dess funktion. Sammanfattningsvis anför LO att utredningens förslag – med beaktande av de reservationer och påpekanden som LO gjort – motsvarar enligt LO:s mening kraven på en lagstiftning som skall medverka till en mer enhetlig rättstillämpning i arbetstvister.

Enligt *arbetsrättskommittén* synes utredningens förslag till lag om rättegången i arbetstvister – även om det i vissa delar främst på grund av ämnets natur är ganska svårtillgängligt – i huvudsak vara väl ägnat att läggas till grund för lagstiftning. Kommittén erinrar om att den enligt sina direktiv har att se över sådana frågor rörande AD:s verksamhet som inte omfattas av det reformarbete som återspeglas i det nu framlagda betänkandet. Härvid kommer i blickfältet frågor som rör det eventuella behovet av att förbättra förutsättningarna för en levande rättsbildning i AD:s dömande verksamhet och andra med denna verksamhet sammanhängande frågor. Om detta utredningsarbete inom kommittén kan komma att aktualisera några organisatoriska frågor rörande AD låter sig inte nu bedömas.

Bland de remissinstanser som ansluter sig till huvudprinciperna för den föreslagna reformen anser *JK* att när det gäller att närmare avgränsa lagens tillämpningsområde är utredningens förslag inte tillfredsställande. JK anser att utredningen har gått för långt i sin strävan att sammanföra tvister mellan

arbetsgivare och arbetstagare, vilket innebär risk för att domstolen utvecklas till något annat än ett forum för tvister av specifik arbetsrättslig natur. *AD:s ordförande* anser att det skulle vara olyckligt om den föreslagna reformen skulle föra med sig att domstolen förlorade sin nuvarande karaktär. I ett par väsentliga avseenden har utredningen valt lösningar som visserligen sedda för sig kan ha goda skäl för sig men som inte är ofrånkomliga för att uppnå de uppställda målen för omorganisation. Däremot bidrar de till en sådan ökad belastning av domstolen som det enligt AD:s ordförandes mening finns anledning att undvika. AD:s ordförande syftar på dels instansordningen beträffande de arbetsrättsliga mål som hänförs till tingsrätten i första hand, dels gränsdragningen mellan AD och tingsrätt när organisationsmedlem för talan i arbetsrättslig tvist utan stöd av sin organisation. I detta sammanhang bör även beaktas hur de arbetsrättsliga tvisterna bör avgränsas från andra måltyper.

Svea hovrätt kan biträda utredningens förslag att i princip alla arbetstvister skall inordnas i en rättegångsordning med AD som enda eller sista instans för att åstadkomma enhetlig rättstillämpning i arbetstvister. Utredningens kritik av gällande ordning förefaller dock något överdriven. Påståendet att en riktig bedömning av de rättsfrågor som kan uppkomma i en arbetstvist kräver särskild förtrogenhet med rättsuppfattningarna hos arbetsmarknadens organisationer och AD:s praxis synes också för kategoriskt formulerat mot bakgrund av att tingsrätt ändå föreslås vara första instans i åtskilliga grupper av arbetstvister. Motsvarande synpunkter gör sig gällande i fråga om utredningens uppfattning att dess förslag om inrättandet av AD som gemensam överinstans för alla arbetstvister kommer att medföra fullständiga garantier för en enhetlig rättstillämpning.

Hovrätten över Skåne och Blekinge anför att det utan ett närmare klarläggande och en exemplifiering är svårt att bedöma om uttalade farhågor för rättsosäkerhet på grund av den nuvarande ordningen har besannats. Risken för oenhetlighet finns inbyggd i varje system som rymmer specialdomstolar, vilkas avgöranden inte kan föras upp till högsta domstolen. I brist på besked huruvida högsta domstolen och AD avgjort principfrågor på olika sätt får man begränsa sig till den fråga som utredningen har behandlat, nämligen hur man genom avgränsningen av AD:s behörighet skall kunna tillse att risken för oenhetlig rättstillämpning blir så liten som möjligt. I detta hänseende har hovrätten inte något att invända mot önskemålet att principfrågor i typiska arbetstvister skall kunna i sista hand avgöras av AD, oavsett om de hänför sig till kollektivavtalsreglerade förhållanden eller till enskilda anställningsförhållanden. Hovrätten är tveksam om utredningen har lyckats tillgodose detta önskemål på ett sätt som inte äventyrar AD:s karaktär. Hovrätten anser att förslaget i sina detaljer inte tillräckligt beaktar denna synpunkt. Sålunda bör det bl. a. finnas bättre möjligheter att strängare avgränsa vad som genom fullföljd får föras fram till AD. Utredningens förslag häver visserligen den nuvarande processuella dualism för arbetstvister

men inför samtidigt en ny sorts dualism för civilrättsliga tvister av annat slag genom sin bestämning av begreppet arbetstvister. Enligt hovrättens mening har utredningen inte på ett sätt som kan anses i huvudsak invändningsfritt löst problemet hur nuvarande processuella dualism i behandlingen av arbetstvister skall kunna hävas. Hovrätten avstyrker därför att lagförslaget i sitt nuvarande skick läggs till grund för lagstiftning.

En kritisk attityd till förslaget intas av *SAC*. SAC delar inte utredningens uppfattning att AD efter hand vunnit allmänt förtroende hos organisationerna på arbetsmarknaden. Utredningens påstående torde äga giltighet endast i fråga om den krets organisationer som är representerade i domstolen. SAC ifrågasätter lämpligheten av att AD är och föreslås förbli högsta rättsorgan för behandling av arbetstvister. SAC anser att AD:s ställningstaganden måste kunna överklagas till högre rätt.

Flera remissinstanser, bl. a. *JK*, *Stockholms tingsrätt*, *juridiska fakulteten vid Stockholms universitet*, *SAF*, *LO*, *SACO*, *SR*, *Sveriges advokatsamfund* och *Sveriges domareförbund*, anmärker att remisstiden varit för kort för att medge en mera ingående detaljgranskning av utredningsförslaget. Detta gäller främst de processtekniska delarna av lagförslaget.

Några remissinstanser kritiserar lagförslaget från processteknisk synpunkt. Sålunda anför *Stockholms tingsrätt* att av en lagstiftning av processuell natur måste krävas att den är utformad med klarhet och stringens. I detta hänseende brister utredningens förslag i betänklig mån och detta även i jämförelse med gällande rätt. Vad som sagts nu har enligt tingsrätten särskilt avseende på forumbestämmelserna.

Hovrätten över Skåne och Blekinge, *Göteborgs tingsrätt*, *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* och *SAF* anser att lagförslaget inte utan en grundlig bearbetning kan läggas till grund för lagstiftning. SAF hävdar med skärpa att det är nödvändigt med en lagrådsgranskning innan proposition läggs fram för riksdagen, även om detta medför att lagstiftningens ikraftträdande skjutes till den 1 januari 1975. Liknande synpunkter anförs av *Svea hovrätt*. *Sveriges domareförbund* förutsätter att lagrådsgranskning kommer att äga rum.

TCO och AD:s *ordförande* stryker under vikten av att den nu föreslagna lagen träder i kraft den 1 juli 1974, dvs. samtidigt med lagen om anställningsskydd och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. De av utredningen i tre betänkanden föreslagna lagarna måste enligt TCO ses som ett lagkomplex där det inte är möjligt att utan avsevärda nackdelar bryta ut lagen om rättegången i arbetstvister.

JK hävdar att även om de föreslagna lagreglerna i avseende på svårtillgänglighet inte riktigt kan mäta sig med de nuvarande när det gäller avgränsning av AD:s behörighet är de ändå mycket komplicerade och delvis även otydliga. Ett rätt handhavande av de nya forumreglerna kommer — i synnerhet om utredningens förslag genomförs — att kräva en ingående författningskännedom hos de tjänstemän som skall avgöra frågorna. JK

utgår från att arbetsmarknadsdepartementet sörjer för att berörda domare och annan personal i tingsrätterna i god tid före den nya lagens ikraftträdande på lämpligt sätt ges behövlig information eller undervisning rörande den nya lagens tillämpning. Liknande synpunkter anförs av *DON* som tillägger att för att man skall kunna undvika en olikartad rättstillämpning i arbetstvister är det angeläget att tingsrätterna har tillgång till fortlöpande och aktuell information om AD:s praxis. *KFO* stryker under behovet av information till arbetsmarknadens parter, organisationer m. fl.

2 Riktlinjer för en ny domstolsorganisation i arbetstvister

Utredningens förslag till riktlinjer för en ny domstolsorganisation har i huvudsak godtagits av flertalet remissinstanser, bl. a. av arbetstagarorganisationerna *LO*, *TCO*, *SACO* och *SR* men också av arbetsgivarorganisationen *SAF*. Bland de remissinstanser som i stort godtar huvudlinjerna i utredningens förslag till ny domstolsorganisation återfinns *JK*, *DON*, *Stockholms tingsrätt*, *Luleå tingsrätt*, *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet*, *SAV*, *arbetsrättskommittén*, *Landstingsförbundet*, *KFO* och *SFO*.

Enligt *JK:s* mening är de allmänna riktlinjer för domstolsorganisationen i arbetstvister som utredningen har ställt upp väl avvägda. Detta gäller såväl avgränsningsfrågorna som frågorna om vilka tingsrätter som bör handlägga mål om arbetstvister och vilken sammansättning de därvid bör ha. JK delar också uppfattningen att AD bör vara andra och sista instans i de arbetstvister som jämlikt den föreslagna lagen tas upp av tingsrätt som första instans. Den lösning som utredningen föreslagit som en ersättning för ett system med tillståndsprövning vid fullföljd till AD anser JK vara väl funnen och klart överlägsen.

Med ett undantag godtar remissinstanserna förslaget att alla tingsrätter skall vara behöriga att handlägga arbetstvister. *Sveriges advokatsamfund* har en avvikande mening och anför att, även om utredningens bedömning att det övervägande antalet arbetstvister som tingsrätterna har att avgöra torde vara av förhållandesvis enkel beskaffenhet är riktig, bör man dock räkna med att antalet arbetstvister — och kanske främst antalet komplicerade arbetstvister — kommer att öka. Den omfattande nya lagstiftningen på det arbetsrättsliga området kommer att medföra särskilda problem för domstolarna. Fördelarna med en koncentration till vissa tingsrätter är uppenbara. Utöver vad utredningen har anfört härom (s. 122) kan enligt samfundet framhållas, att man genom en koncentration i avsevärd grad kan minska olägenheterna av att ett större antal likartade tvister mellan en arbetsgivare och dennes anställda handläggs vid ett flertal olika tingsrätter i ett storstadsområde. Olägenheterna för parterna av att mål hänförs till vissa domstolar får anses vara måttliga och inte större än för parter i mål om t. ex. hyra och expropriation. Samfundet föreslår därför att handläggningen i första instans av arbetstvister som inte skall tas upp

av AD koncentreras till vissa underrätter, t. ex. en i varje län.

Nästan samtliga remissinstanser anser i likhet med utredningen att talan mot tingsrätts avgörande i arbetstvist skall ske hos AD. Några remissinstanser ifrågasätter dock om inte hovrätt bör vara mellaninstans. *SAF* anser att ytterligare överväganden bör ägnas spörsmålet huruvida mål, som anhängiggjorts i tingsrätt, skall kunna överklagas direkt till AD eller om hovrätt bör vara mellaninstans. Även här gäller att praktiskt bedöma konsekvenserna för AD av den ena eller andra lösningen. Ett förhastat steg kan skapa svårigheter att behålla den karaktär hos AD som alla parter synes angelägna att bevara.

Svea hovrätt, som delar utredningens uppfattning att det är angeläget att AD:s vidgade behörighet inte leder till att dess karaktär av prövningsinstans för principiellt viktiga arbetstvister går förlorad, anser att det finns särskild anledning att beakta risken för att AD i alltför stor utsträckning tas i anspråk för överprövning av från tingsrätt fullföljda mål. Ett sätt att komma till rätta med detta problem är att införa hovrätt som mellaninstans, något som också skulle medföra mindre kostnader och olägenheter för parterna, när de skall inställa sig vid överprövningsinstansen. De skäl som utredningen anfört för sitt ställningstagande – tidsutdräkt och de stora kostnaderna i ett treinstansförfarande – är emellertid av sådan allmän natur att de skulle kunna åberopas i fråga om åtskilliga andra målgrupper som nu är inlemmade i den ordinära instansgången. Härtill kommer att de typer av arbetstvister som kräver ett snabbt avgörande skulle kunna handläggas med förtur eller – om de rör ny arbetsrättslig lagstiftning, för vilken en klargörande prejudikatbildning är angelägen – rent av åtminstone i ett inledningsskede föras direkt till AD. Hovrätten anser det därför böra övervägas att låta ifrågavarande arbetstvister fullföljas till hovrätt som mellaninstans. Härigenom skulle även beträffande dessa mål kunna vidmakthållas den allmänna principen att ett mål utan inskränkning skall kunna prövas i två instanser. För hovrätt som mellaninstans talar också att utredningen så starkt betonat att handläggningen av andra arbetstvister än kollektivavtalstvister är en sekundär arbetsuppgift för AD.

Även *AD:s ordförande* har en avvikande uppfattning i fråga om instansordningen. AD:s ordförande ifrågasätter om utredningen vid utarbetandet av sitt förslag i tillräcklig grad har beaktat att domstolens kapacitet är mycket begränsad även med utgångspunkt i att domstolens organisation byggs ut. Taket för domstolens kapacitet bestäms enligt AD:s ordförandes mening av den utsträckning i vilken organisationsledamöter kan tas i anspråk. Dessa tas ur en begränsad krets av personer som naturligen kan avsätta endast en mindre del av sin arbetstid för domstolens räkning. Det är ur samma krets som det ytterligare antal ledamöter som fördubblingen skulle kräva måste tas. Eftersom organisationerna själva har bedömt att en fördubbling av ledamotsantalet är möjlig, torde förslaget dock i denna del få godtas. Det föreligger emellertid enligt AD:s ordförandes mening mycket små möj-

ligheter att öka ledamotsantalet därutöver.

AD:s ordförande gör vidare den beräkningen att målavverkningen med fördubblingen av ledamotsantalet och ett något effektivare utnyttjande av förhandlingstiden kan ökas från 40 à 50 mål till 120 mål per år. Härefter söker AD:s ordförande bedöma domstolens framtida arbetsbörda med hänsyn till bl. a. de nya målgrupper som kan väntas komma till AD genom t. ex. lagstiftningen om anställningsskydd, ökad kollektivavtalsreglering på den offentliga sektorn och ett genomförande av ämbetsansvarskommitténs förslag angående mål om disciplinär påföljd och om skiljande från tjänsten. AD:s ordförande pekar även på att resultatet av arbetsrättskommitténs arbete kan komma att påverka AD:s verksamhet. Slutsatsen blir att även om någon förändring av AD:s behörighet inte görs, det med säkerhet kommer att krävas en väsentlig utbyggnad av organisationen. Det är troligt att det allra mesta av den ökade kapacitet som utredningen vill tillföra domstolen behöver tas i anspråk redan för de nämnda nytillkommande målkategorierna. Vidare kommer lagen om anställningsskydd otvivelaktigt att ge upphov till ett inte obetydligt antal mål angående oorganiserade arbetstagare. Införandet av AD som överinstans kommer sannolikt dessutom att öka fullföljdsbenägenheten. Ett målantal på mellan 40 och 50 mål kan enligt AD:s ordförandes mening utgöra en realistisk bedömning. Det ligger i öppen dag att AD kommer att få mycket stora svårigheter att bemästra ett så betydande nytillskott av mål.

Med utgångspunkt i det nu anförda är det enligt AD:s ordförandes mening ofrånkomligt att ta till vara alla möjligheter att begränsa flödet av mål till AD i den mån detta kan ske utan att uppge målsättningen för den föreslagna reformen. AD:s ordförande är tveksam om utredningens förslag, att de överklagade målen skall kunna avgöras av AD i en mindre sammansättning på handlingarna i den mån muntlig bevisning ej åberopas och målet inte har ett allmänt intresse eller annars är av principiell betydelse från arbetsrättslig synpunkt, är en lämplig väg att begränsa AD:s arbetsbörda. Erfarenheten visar att den muntliga handläggningen i allmänhet är överlägsen den skriftliga. Visserligen talar inte minst kostnadsskäl för att den nuvarande rättegångsordningen i allmänna tvistemål är alltför vidlyftig men det är svårt att se att det kan vara lämpligt att för en enda typ av tvistemål införa en rättegångsordning som i varje fall i dagens läge kommer att uppfattas som från rättssäkerhetssynpunkt underlägsen det förfarande som gäller i andra tvister.

Även från en annan synpunkt kan enligt AD:s ordförande kritik riktas mot den av utredningen föreslagna instansordningen. Inom svenskt rättegångsväsende är det en ledande princip att ett mål skall kunna prövas i hela dess vidd i två instanser. I varje mål av större betydelse bör bevisning kunna åberopas och omprövas även i andra instans. Instansordningen inom det allmänna rättegångsväsendet erbjuder en sådan ordning. Den av utredningen föreslagna processordningen leder till att mål där bevisningen

förebringas på nytt skulle bli vanliga även i AD. Denna domstol med dess speciella sammansättning lämpar sig emellertid föga för mål där utredningen är omfattande. En ordning, som innebär att ett mål behandlas i två instanser inom det allmänna domstolsväsendet och att därefter överklagande får ske till AD samt att för domstolens prövning tillståndsregler tillämpas av den typ som numera gäller i högsta domstolen, skulle otvivelaktigt mycket starkt kunna begränsa AD:s arbetsbörda. Härigenom skulle den särskilda tillståndsprövningen enligt lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden komma att äga rum inom det allmänna domstolsväsendet. Vidare skulle det inte möta något hinder att låta arbetsrättsliga mål i jävsprocess under konkurs följa samma fullföljdsregler som andra arbetsrättsliga mål. Med hänvisning till det anförda avstyrker AD:s ordförande den av utredningen föreslagna instansordningen och förordar i stället att hovrätten skjuts in som mellaninstans samt att regler om tillståndsprövning vid fullföljd till AD införs.

Även *hovrätten över Skåne och Blekinge* anser att arbetstvister som handlagts i tingsrätt bör kunna på vanligt sätt och, såvitt angår mål om mindre värden, i vanlig omfattning fullföljas till hovrätt. Först därefter bör målen, om de är av principiell betydelse, kunna efter tillståndsprövning föras vidare till AD. Ett sätt att åstadkomma detta som ter sig mer ändamålsenligt och följdriktigt än utredningens uppbyggnad av fullföljden till AD är att avskaffa AD:s karaktär av specialdomstol och infoga denna som en del i högsta domstolen. Det är självklart att detta kräver en omarbetning av lagförslaget och att därvid problem kan framkomma som nu inte kan överblickas. Hovrätten anser dock att tanken på att infoga AD i högsta domstolen rymmer sådana fördelar att hovrätten har velat framföra den såsom ett alternativ till utredningens i flera hänseenden otillfredsställande förslag.

Också *Svea hovrätt, arbetsrättskommittén, juridiska fakulteten vid Stockholms universitet, Sveriges domareförbund* och *Sveriges advokatsamfund* anför invändningar mot eller synpunkter på förslaget att AD skall kunna avgöra överklagade mål i mindre sammansättning utan huvudförhandling. Hovrätten förordar att ett enhetligt tillståndsprövningssystem införs för alla mål som överklagas till AD. En sådan lösning ter sig särskilt naturlig om hovrätt införs som mellaninstans. Detta skulle också göra det möjligt att strama åt dispensgrunderna i överensstämmelse med vad som gäller för högsta domstolen och därmed på ett tillfredsställande sätt tillgodose önskemålet att AD i huvudsak skall befatta sig med principiellt viktiga arbetstvister. Arbetsrättskommittén anser att frågan har ett omedelbart samband med de grundläggande spörsmålen om domstolsorganisationen i arbetstvister över huvud taget och om AD:s framtida utformning och att den därför torde få prövas i detta större sammanhang under det fortsatta lagstiftningsarbetet. Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet och Sveriges advokatsamfund anser att nämnda mål med några undantag skall avgöras i större sammansättning. Sveriges domareförbund ifrågasätter om inte AD i fullföljda tvister som finnes inte kunna avgöras på handlingarna

men som saknar större intresse från allmän synpunkt bör, när AD i mindre sammansättning konstaterar att målet skall avgöras efter huvudförhandling, ha möjlighet antingen att hänskjuta handläggningen till en blott något vidgad sammansättning eller hålla huvudförhandling i den mindre sammansättningen eller i en särskild mindre sammansättning med enbart ämbetsmannaledamöter.

Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet anser att man bör överväga om inte särskild talan mot vissa beslut enligt RB skall föras genom besvär till hovrätt.

SAC anser att AD:s avgöranden skall kunna överklagas till högre rätt.

3 Tillämpningsområdet

Remissinstanserna delar i huvudsak utredningens förslag i fråga om tillämpningsområdet för den föreslagna lagen om rättegången i arbetstvister. *LO* vill gå något längre än utredningen och ifrågasätter om inte de mål som gäller mellan en förening av arbetsgivare eller arbetstagare å ena sidan och medlemmar eller förutvarande medlemmar av förening å andra sidan också borde falla under lagens tillämpningsområde. Man kan därvid tänka sig två konstruktioner, endera att AD är första och enda instans eller också att tingsrätt handlägger målet i första instans och AD i andra instans. Organisationens erfarenhet är nämligen, att mål av denna karaktär har sådan likhet med arbetsrättsliga tvister av annan art att AD är bäst skickad att i vart fall som sista instans handlägga dessa mål.

Flertalet remissinstanser lämnar utan erinran förslaget i 1 kap. 4 § att lagen skall omfatta även s. k. beroende uppdragstagare. Några remissinstanser anser att begreppet beroende uppdragstagare är oklart och kan vålla svårigheter vid tillämpningen av den föreslagna lagen. *SAF* anser det onödigt att lagen omfattar beroende uppdragstagare, eftersom förhållandena i dag skiljer sig från vad som gällde då begreppet på sin tid infördes i arbetsfredslagstiftningen. *Arbetsrättskommittén* och *juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* är inne på en begränsning av tillämpningsområdet av arbetstvistlagen i fråga om beroende uppdragstagare. Kommittén säger att det är svårt att säga inom vilka yrkeskategorier beroende uppdragstagare kan finnas i dag. Med tämligen stor säkerhet lär dock som exempel kunna väljas merkantila mellanhänder av olika slag, såsom vissa handelsresande, agenter, distributörer m. fl. Tvister rörande förhållandet mellan dessa och deras uppdragsgivare måste uppenbarligen kunna innefatta rättsfrågor av utpräglat handelsrättslig natur, vilka genom bestämmelsen i förslaget skulle komma att handläggas som arbetstvister. Kommittén framhåller att tvist mellan uppdragsgivare och beroende uppdragstagare f. n. kan prövas av AD endast i den mån tvisten rör kollektivavtal, föreningsrätt eller förhandlingsrätt. Mot bakgrund av det anförda bör enligt kommittén möjligen övervägas någon form av begränsning av de frågor i förhållandet mellan uppdragsgivare

och beroende uppdragstagare som skall prövas enligt den föreslagna lagen. Fakulteten anmärker att den föreslagna bestämmelsen får bl. a. den konsekvensen att tingsrätt varje gång den meddelar fullföljdshänvisning i mål rörande uppdragstagares förhållanden måste ta ställning till om uppdragstagaren är en beroende sådan eller inte. Därvid skall tingsrätten tillämpa ett diffust begrepp som är hämtat från den kollektiva arbetsrätten. Fakulteten avstyrker förslaget om att lagen om rättegången i arbetstvister görs generellt tillämplig på tvister rörande beroende uppdragstagare. Däremot bör givetvis AD även framgent vara forum för tvister rörande kollektivavtalsreglerade förhållanden mellan beroende uppdragstagare och deras uppdragsgivare liksom för tvister i övrigt rörande arbetsfredslagstiftningens tillämpning i sådana uppdragstagarförhållanden. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* delar de nyss anförda synpunkterna på svårigheterna för tingsrätterna.

Kritiska synpunkter på förslaget i stort anförs av *JK, hovrätten över Skåne och Blekinge, Stockholms tingsrätt* och *AD:s ordförande*. Av dessa anmärker tingsrätten att avgränsningen i vissa hänseenden ter sig inkonsekvent. JK, hovrätten och AD:s ordförande anser att tillämpningsområdet gjorts för vidsträckt. JK godtar inte att till arbetstvister hänförs i princip varje mål där parternas talan avser — till någon del — det arbetsrättsliga kontraktsförhållandet i vilket de står till varandra eller tvisten eljest rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, oavsett om den ifrågavarande tvisten typiskt sett innefattar sådana specifika arbetsrättsliga moment som kan påkalla en särbehandling. Med denna utomordentligt vida bestämning av begreppet arbetstvist kan under AD:s prövning komma en mångfald mål vilka inte sällan torde röra väsentligen andra frågor än egentligen arbetsrättsliga, t. ex. konkursrättsliga eller skadeståndsrättsliga, dvs. frågor som i övrigt helt handläggs inom det allmänna domstolsväsendet. JK har svårt att förstå varför tvister om återkrav av felaktigt utbetald lön (s. k. conditio indebiti-mål) skall behandlas som arbetstvister. AD:s ordförande anser att till arbetstvister skall hänföras, utöver tvister om kollektivavtalet, tvister om det enskilda anställningsavtalet men däremot inte tvister som inte till någon del är eller kan anses grundade på sådant avtal. Den mest betydelsefulla målgruppen som härigenom utesluts från den föreslagna lagens tillämpningsområde är tvister om skadestånd av rent utomobligatorisk natur antingen det är arbetsgivaren eller arbetstagaren som är den påstått skadeståndsskyldige.

Några remissinstanser behandlar begreppet arbetstvister sådant detta begrepp definieras i 1 kap. 1 § första stycket i utredningens lagförslag. *Svea hovrätt* och *arbetsrättskommittén* framhåller att till arbetstvist synes böra hänföras också mål där själva tvisten gäller, om ett anställningsförhållande föreligger eller inte. Hovrätten anför vidare att frågan om en tvist skall handläggas enligt den föreslagna lagen om rättegången i arbetstvister eller i annan ordning har betydelse i flera processuella hänseenden. Att tvisten är en arbetstvist är emellertid ett förhållande som kan ha undgått

parterna. Enligt hovrättens mening kan därför övervägas att införa en bestämmelse som förpliktar tingsrätten att – sedan den väl funnit förevarande lag tillämplig – på lämpligt sätt fästa parternas uppmärksamhet på att tvisten skall handläggas i en från RB avvikande ordning.

Eftersom enligt utredningens motiv till 1 kap. 1 § första stycket med arbetstvister skall avses tvister som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare "i denna deras egenskap" bör enligt bl. a. *Göteborgs tingsrätt, juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* och *SAF* detta anges på ett tydligare sätt i lagtexten genom tillägg av orden "i denna deras egenskap" eller genom utbyte av "förhållandet" mot "anställningsförhållandet" e. d. SAF tillägger att utredningen i uttrycket "tvister" inlägger en annan innebörd än som f. n. gäller enligt lagen om arbetsdomstol (LAD). Förslaget innefattar sålunda även rättsanspråk som är ostridiga. Organisationen ifrågasätter om denna omläggning är befogad med hänsyn till den terminologi som är vedertagen på arbetsrättens område. Det bör inte komma i fråga att under tvistebegreppet innefatta sådana anspråk i anställningsförhållandet som är att rubricera såsom intressetvister om kollektivavtalsförhållandet eller det enskilda anställningsavtalet. En annan ordning skulle innebära att tingsrätt och AD skulle uppträda såsom skönsmässiga skiljedomare i frågor som varken grundas på lag eller avtal.

AD:s ordförande tillägger att under den föreslagna lagens tillämpningsområde torde falla också tvister som grundas på ett tidigare anställningsförhållande, t. ex. tvist om avgångsvederlag eller rätt till pension.

Hovrätten över Skåne och Blekinge anför att den bestämning av begreppet arbetstvister som utredningen gjort medför att även tvister som, även om de uppkommit i anställningsförhållande, saknar intresse från arbetsrättslig synpunkt kommer att handläggas som arbetstvister, t. ex. tvist i anledning av ett borgensåtagande som arbetsgivare gjort till förmån för arbetstagare, i vart fall då åtagandet av parterna betraktats som en anställningsförmån, en köprättslig tvist som avser en vara som arbetstagaren som anställningsförmån fått köpa av arbetsgivaren på särskilda villkor och tvist av skadeståndsrättslig natur i den mån den inte avser yrkesskada eller handläggs gemensamt med brottmål. I sådana fall då arbetstagaren tillhör arbetsgivarens familj eller då arbetstagaren eller någon honom närstående har eller har haft ett bestämmande inflytande hos arbetsgivare, som är juridisk person, kan det antas att uppkomna tvister i anställningsförhållandet särskilt ofta saknar arbetsrättsligt intresse. Till de tolkningsproblem som begreppsbestämningen medför vid tillämpningen av forumreglerna kommer de problem som uppstår när det gäller att avgöra om det alls föreligger ett anställningsförhållande. Domstolen är enligt förslaget skyldig att pröva om tvisten uppkommit i ett anställningsförhållande, oavsett om detta påstås i målet eller inte. Tingsrätten måste alltså ständigt vara på sin vakt i varje tvistemål, där möjligheten av ett anställningsförhållande inte kan anses helt utesluten. Tingsrätten måste veta besked på denna punkt för att kunna ge den rätta

fullföljdshänvisningen, när målet avgörs. Och då saken ingalunda kan anses likgiltig från parternas synpunkt, lär domstolen vara skyldig att ta upp frågan vid förberedelsen i målet och eventuellt även senare, för att parterna skall få tillfälle att uttala sig. Med den föreslagna regleringen kan fullföljdsfrågan komma att vålla svårigheter. Hovrätten ger exempel härpå och påpekar vidare att svårigheter också kan uppstå därför att parten åberopar alternativa grunder för sitt yrkande eller att han ändrar sin talan. Härtill kommer att lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden skall tillämpas, om målet tas upp av tingsrätt som första domstol. Handläggningen i de former denna lag anvisar kommer inte att göra det lättare för tingsrätten att klara ut om det föreligger en arbetstvist eller inte. De angivna svårigheterna för tingsrätt synes i stort sett försvinna om fullföljden från tingsrätt i första hand går till hovrätt och först därefter till AD.

Sveriges domareförbund påpekar att enligt utredningen (s. 154) måste tingsrätten i samband med målets avgörande ta ställning till om målet skall överklagas till AD eller fullföljas till hovrätt, varvid utslagsgivande för om tvisten skall anses ha uppkommit i anställningsförhållande i regel är tingsrättens bedömning av den fråga målet gäller. Utgången i domen och ej parternas ståndpunkter skall alltså bestämma fullföljden. Det är dock inte säkert att domstolen har anledning att under den materiella prövningen av målet ta ståndpunkt till den fråga som sålunda skall bestämma fullföljden, t. ex. fall när käromål ogillas av skäl som inte berör anställningsförhållandet. Det kan förekomma att ingendera parten vill göra gällande anställningsförhållande. Frågan om så är fallet skall likväl prövas självmant av rätten, vilket kan störa iakttagandet av dispositionsprincipen. Gränsdragningen i tingsrätterna mellan vanliga dispositiva tvistemål som skall fullföljas i hovrätt och arbetstvister som skall fullföljas i AD kan även i övrigt komma att vålla åtskilliga besvärligheter. Är det en arbetstvist, måste forumregeln i förslagets 2 kap. 2 § andra stycke beaktas och senare t. ex. bestämmelsen i 5 kap. 1 §. Under målets gång kan ett vanligt dispositivt tvistemål med växande styrka — från ogrundade till styrkta invändningar från svarandesidan att anställningsförhållande förelegat — övergå till arbetstvist. Genom den i 1 kap. 1 § andra stycket föreslagna kumulationen kan ett vanligt dispositivt tvistemål komma att handläggas gemensamt med en arbetstvist och då blir reglerna om arbetstvist gällande. I samband med att tingsrätten avgör ett mål måste tingsrätten för att kunna meddela korrekt fullföljdshänvisning bedöma om målet rör arbetstvist eller ej. Domareförbundet hävdar med utgångspunkt i det anförda att reglerna om gränsdragning i tingsrätt mellan arbetstvist och vanlig dispositiv tvist bör göras mera lättillgängliga.

Utredningens förslag till regel i 1 kap. 1 § andra stycket om g e m e n s a m h a n d l ä g g n i n g a v a r b e t s t v i s t m e l l a n a r b e t s g i v a r e o c h a r b e t s t a g a r e o c h a n n a n t v i s t m e l l a n d e m, s. k. k u m u l a t i o n a v m å l, samt om särskiljande av sådana möter i allmänhet ingen gensaga hos flertalet remissinstanser. Några av dem, *juridiska*

fakulteten vid Stockholms universitet, *AD:s ordförande* och *SAF* m. fl., är tveksamma till regeln att parterna skall vara ense om kumulation eller anser att den bör utgå. De anser att det bör ankomma på domstolen att avgöra frågan om kumulation. Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anför vidare att särskilt bör uppmärksammas läget i arbetstvist vid tingsrätt när det mål, med vilket kumulation övervägs, är en tvist som följer RB:s ordinära regler. Enligt utredningen skall, vad man förstår, RB:s kumulationsregler då inte äga tillämpning, eftersom "samma rättegångsform" inte skall användas i båda målen (RB 14:7). Så länge tvisterna handläggs vid tingsrätt är dock skillnaderna i rättegångsregler helt oväsentliga, och vad som hindrar kumulation enligt RB:s bestämmelser synes inte kunna vara annat än att man måste beakta möjligheten av att överklagande till AD kan komma att ske. Det stora flertalet av de tvister som anhängiggörs vid tingsrätt avgörs dock slutligt av den domstolen, och det är med hänsyn härtill och med hänsyn till de ändamål som uppbär RB:s kumulationsregler enligt fakultetens mening önskvärt att möjligheterna till förening av mål vid tingsrätt i här avsedda fall inte inskränks så starkt som enligt förslaget.

Svea hovrätt påpekar att enligt RB 14:7 kan mål inte förenas till gemensam handläggning, om inte målen väcks vid samma, behöriga domstol samt samma rättegångsform är tillämplig för målen. Av motiven till den i 1 kap. 1 § andra stycket upptagna kumulationsregeln framgår att man avser att undanröja endast sistnämnda hinder för att förena arbetstvister och annan tvist, medan kumulationsvillkoret att målen skall ha väckts vid samma behöriga domstol kvarstår. Det kan sättas i fråga om detta klart framgår av lagtexten. Lagtexten har nämligen samma innehåll som i den föreslagna kumulationsregeln i 2 kap. 1 § tredje stycket, där avsikten är en annan, nämligen att möjliggöra kumulation av tvister som visserligen omfattas av samma rättegångsform men som skall anhängiggöras i olika instanser. Enligt *Stockholms tingsrätts* mening är förevarande bestämmelse utformad så att den, vid jämförelse med vad som sägs i 5 kap. 3 § första punkten i förslaget, synes exklusivt reglera frågan om kumulation av tvister i aktuellt fall. Av motiven (s. 231) framgår att kumulation också kan ske med stöd av RB 14:6 trots att villkoren enligt 1 kap. 1 § andra stycket i förslaget ej är uppfyllda. En hänvisning till den aktuella bestämmelsen i RB synes därför påkallad.

JK anmärker att kumulationsregeln i 1 kap. 1 § andra stycket öppnar möjlighet att i en arbetstvistprocess förena mål av vitt skilda slag. Det kan därför tänkas att AD som fullföljdsinstans efter återkallelse av det arbetsrättsliga målet har till prövning enbart en tvist som saknar all beröring med arbetsrätt. För att detta skall kunna undvikas är det angeläget att tingsrätterna vid sin lämplighetsbedömning enligt 1 kap. 1 § andra stycket iakttar restriktivitet. Eljest öppnar sig här möjligheter för parterna att själva råda över processordningen. I detta sammanhang påpekar JK att målen enligt undantagskatalogen i 2 § inte är möjliga att kumulera med arbetstvister.

Däremot kan alla andra tvister – även om de har väsentligt mindre arbetsrättslig anknytning eller helt saknar sådan – kumuleras med den aktuella arbetstvisten.

En mera kritisk inställning till den föreslagna möjligheten att kumulera arbetstvister med andra mål än just arbetstvister har *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet*. Regeln medför enligt fakulteten att AD kan se sig ställd inför prövning av t. ex. skadestånd till följd av att en arbetstagare på fritid krockat med en av arbetsgivarens bilar. AD skulle väl själv inte förena sådant mål med en arbetstvist, om detta undantagsvis skulle ifrågasättas. Men underrätten och parterna kan finna det för sitt vidkommande lämpligt med hänsyn till processekonomiska vinster. Själva arbetstvisten kan ju vara av enkel beskaffenhet och inte fordra nämnvärd utredning, vilket kan medföra att den betraktas mera som ett tillägg till den andra tvisten. Att i sådant fall bryta kumulationen, om målen fullföljs, och hänvisa det "arbetsfrämmande" målet till hovrätt är omständligt, och det sistnämnda målet försenas i onödan. Vidare kan det starkt ifrågasättas, om AD:s sammansättning är särskilt lämpad att pröva andra sorters mål, där flertalet ledamöter måhända saknar erfarenhet och erforderlig kännedom om gällande rätt. Av betänkandet framgår också, att det ansetts olyckligt, att åtminstone vissa arbetstvister skulle få prövas både vid de ordinära domstolarna och vid AD, eftersom motstridig praxis då kan uppkomma. Men samma risk för motstridig praxis uppkommer då ju även beträffande andra tvister än arbetstvister, om AD görs behörig även för dem. Fakulteten avstyrker, att andra mål än arbetstvister må förenas enligt den föreslagna lagen.

Vidare anför fakulteten att, om den nya lagen omfattar även tingsrättsförfarandet men kumulation inskränks till att avse enbart arbetstvister, behövs ingen särskild kumulationsregel för förfarandet i tingsrätt. Där är RB:s regler tillräckliga, bortsett från att enligt RB ingen forumregel underlättar kumulation enligt RB 14:6. Inte heller synes en sådan erfordras för AD:s del i annan mån än att man måste göra undantag från forumreglerna. Likaså kan för båda domstolarna komma att erfordras, att undantag görs från bestämmelserna i RB 10:17 tredje stycket. Detta är dock i viss mån avhängigt av forumreglernas utformning.

Med anledning av utredningens påpekande (s. 214), att kumulationsregeln i 1 kap. 1 § tillika innefattar en forumregel, anför nyssnämnda fakultet att beträffande tingsrätt synes därvid en irrationell skillnad uppkomma mellan å ena sidan kumulation av enbart arbetstvister, där RB:s regler skall gälla, och å andra sidan kumulation av arbetstvist med annan tvist. Som nämnts finns nämligen i RB ingen forumregel, som underlättar kumulation enligt RB 14:6. Här skulle stadgandet i 1 § andra stycket innefatta en sådan forumregel, vilket alltså innebär, att kumulation med annan tvist skulle underlättas i större utsträckning än kumulation mellan arbetstvister. Beträffande tingsrätt synes dessutom uttalandet överflödigt, förutsatt att den av utredningen föreslagna ordningen gäller. Är domstolen redan behörig enligt

reglerna i 10 kap. RB eller 2 kap. 2 § andra stycket i den föreslagna lagen, behövs ingen särskild forumregel. Är domstolen inte behörig enligt dessa regler, kan tre fall uppkomma. För det första kan målen givetvis inte kumuleras, om tingsrätten enligt en exklusiv forumregel saknar behörighet att uppta något av målen. Det andra fallet är, att domstolens behörighet beror på en dispositiv forumregel. Då är emellertid RB 10:18 tillämplig. Och eftersom kumulation enligt förslaget kräver svarandens samtycke, får det förutsättas, att denne inte gör foruminvändning. Det tredje fallet utgörs av den teoretiska möjligheten, att den tänkta forumregeln väl inte skulle vara exklusiv men indispositiv. Något skäl till en sådan konstruktion föreligger inte, då kumulation förutsätter svarandens samtycke.

I fråga om särskiljande av mål anser *Svea hovrätt* att det är tveksamt om det bör ske mot parts bestridande. Part kan ju vid uppläggningen och utförandet av sin talan ha utgått från att de särskilda processuella regler — t. ex. i fråga om rättegångskostnader — som den föreslagna lagen innehåller, skall gälla för processen i dess helhet. *SAV* förutsätter att särskiljande inte ovillkorligen måste ske om någon part begär det.

Några remissinstanser tar upp den föreslagna regeln i 1 kap. 1 § tredje stycket om kvittning enligt lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt. *JK* anser att bestämmelsen bör ses över och hänvisar därvid till vad han anfört beträffande 2 kap. 1 § första stycket 1. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* anser med utgångspunkt i de ändamål som uppbär kvittningsinstitutet, att i arbetstvist invändning bör få göras även om kvittning med fordran som inte härrör ur arbetsförhållande i samma utsträckning som kvittning är möjligt enligt civilrätten. Liknande synpunkter anförs av *juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* som hävdar att förslaget tycks innebära också att möjligheterna att få kvittningsinvändningar avseende något som ligger utanför kollektivavtal eller anställningsförhållanden beaktade blir mer inskränkta för arbetstagare och organisationer än för arbetsgivare. Fakulteten anför vidare, att enligt betänkandet skall också ostridiga anspråk i princip handläggas enligt reglerna om arbetstvist (s. 104). Under det fortsatta lagstiftningsarbetet torde böra uppmärksammas också de särskilda processuella problem som kan uppkomma vid kvittning med ostridig fordran, t. ex. om otvistig arbetsrättslig fordran får åberopas till kvittning vid ordinär process enligt RB.

Flertalet remissinstanser godtar i stort de avgränsningar av tillämpningsområdet för lagstiftningen som utredningen föreslår i 1 kap. 2 §. På skilda punkter har dock en del remissinstanser invändningar eller gör påpekanden. Sålunda anmärker *JK*, *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* och *Sveriges domareförbund* att punkten 1 i nämnda paragraf är oklar och bör ges en annan avfattning.

Beträffande undantaget för s. k. jävsprocesser i 1 kap. 2 § 2 ifrågasätter *SACO* och *SR* om inte det tillsammans med undantaget i den närmast följande punkten vidmakthåller den dualism mel-

lan olika fora som utredningen vill undvika. *JK* anser däremot att parallellprocesser för att få ett rättskraftigt avgörande i jävsprocesser knappast torde förekomma och tillstyrker förslaget. Lagtexten bör enligt JK tydligt ange att även fall av specialexekution enligt 76 och 77 a §§ uppbördsförordningen (1953:272) faller utanför arbetstvistlagen.

Arbetsrättskommittén ifrågasätter om inte stadgandet i 1 kap. 2 § 1 täcker också jävsprocesser.

Två remissinstanser, *AD:s ordförande* och *TCO*, ifrågasätter om inte det bör övervägas att föra arbetsrättsliga mål som handläggs i jävsprocess till AD som slutinstans. AD:s ordförande påpekar att viktiga rättsbildande domstolsavgöranden på arbetsrättens område har tillkommit i bevakningsprocessen. TCO motiverar sin ståndpunkt med att dessa mål inte torde innebära någon större arbetsbörda för AD och att de mål som kommer att prövas torde regelmässigt ha principiell betydelse för arbetsmarknadens organisationer. Tillkomsten av lönegarantilagen och behovet av snabba avgöranden i tvistemål kan vidare vara av väsentlig social betydelse för berörda arbetstagare.

Några remissinstanser anför synpunkter på undantagsregeln i 1 kap. 2 § 3 angående mål om skadestånd i anledning av brott. *AD:s ordförande* anser att mål om skadestånd i anledning av brott, vilka ofta är utredningsmässigt svårbemästrade, över huvud taget inte bör falla in under den arbetsrättsliga processen. *Postverket* har liknande uppfattning.

Göteborgs tingsrätt ifrågasätter om det är påkallat att låta AD avgöra praktiskt taget samtliga skadeståndsmål mellan arbetsgivare och arbetstagare. *JK* konstaterar att av regeln i 1 kap. 2 § 3 följer att i den mån sådan skadeståndstalan förs särskilt skall målet följa den särskilda ordning som anges i arbetstvistlagen. Andra skador — utom yrkesskador — som har samband med tjänsten och för vilken arbetsgivaren kan vara ansvarig faller sålunda under arbetstvistlagen. Detta gäller även ansvar på grund av reglerna om arbetsgivares principalansvar. Dessa regler kan medföra ett ganska vidsträckt ansvar för arbetsgivaren. Som exempel kan nämnas att om en förman under utövning av arbetsledning förgriper sig på en underordnad arbetare eller omvänt misshandlas av denne, torde arbetsgivaren ha att svara för skadan. Även ej straffbara förfaranden av anställda kan naturligtvis ådraga arbetsgivaren principalansvar och detta även för vållande genom handlingar som ligger utanför anställds egentliga tjänsteåligganden. Det synes JK uppenbart att en annan lösning än den som upptagits i punkt 3 måste sökas.

SAF anför i anslutning till sin behandling av begreppet arbetstvister att den yttre gränsen för begreppet är något oklar och anmärker att då det exempelvis gäller skadeståndsanspråk på grund av brottslig handling innehåller lagtexten inte någon uttalad begränsning till anställningsförhållandet. Lagtexten bör enligt SAF ge uttryck för den förordade begränsningen på sätt som i och för sig kommit till uttryck på s. 153 där det uttalas att

lagen är tillämplig på tvister om skadestånd i anledning av brott som begåtts i tjänsten.

Stockholms tingsrätt ifrågasätter om inte bestämmelsen i 1 kap. 2 § 3 bör kompletteras med föreskrift att lagen i visst fall blir tillämplig om skadeståndanspråket avskiljs enligt RB 22:5. Enligt motiven (s. 217) skall det avskilda målet överlämnas till AD, om part yrkar det. Framställs inte sådant yrkande skall målet i stället avvisas. Även detta bör framgå direkt av lagtexten. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* anmärker att uttalandet (s. 217), att tingsrättens behörighet upphör om kumulation av arbetstvist med ansvarstalan bryts och arbetstvisten rör kollektivavtal, är inte förenligt med processlagberedningens motiv till RB 22:5. Därför bör ett undantag härifrån införas i lagtexten.

Beträffande det föreslagna undantaget i 1 kap. 2 § 4 angående mål om ersättning på grund av yrkesskada, när tvisten inte rör kollektivavtal, anför *AD:s ordförande* att mål om ersättning för yrkesskada över huvud taget inte bör falla in under den arbetsrättsliga processen. För *Stockholms tingsrätt* ter det sig vid en ytlig granskning vara rationellt att sådana mål prövas av AD.

Utredningens förslag i 1 kap. 3 § att bl. a. tvister rörande föreningsrätt inte får hänskjutas till avgörande av skiljemän lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser. *TCO* anser att detsamma bör gälla mål om trakasserier av skyddsombud och mål som rör facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, eftersom dessa mål är så lika föreningsrättsmålen. Vidare kan i många fall föreligga både en föreningsrättskränkning och ett mål av nyssnämnda art. Dessa mål bör då handläggas vid samma forum.

AD:s ordförande och *SAF* anser att regeln i överensstämmelse med gällande rätt bör begränsas till att gälla avtal rörande framtida tvist.

4 Gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och tingsrätternas behörighet

I fråga om gränsdragningen mellan AD:s och tingsrätternas behörighet godtar huvuddelen av remissinstanserna i allt väsentligt de av utredningen angivna principerna och föreslagna forumregler. Flera remissinstanser, bl. a. *DON, AD:s ordförande, Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt* och *Sveriges domareförbund*, framhåller dock att reglerna är komplicerade och svåra att tolka. AD:s ordförande anser det dock inte troligt att de praktiska olägenheterna härav blir framträdande. *JK* delar utredningens bedömning att mål som kan antas ha ett särskilt intresse från organisationsmässig synpunkt bör handläggas av AD som exklusiv instans. Att reglerna i övrigt bör utgå från ett mål om kollektivavtal skall – liksom f. n. – avgöras av AD som exklusiv instans är givet. Detsamma gäller tvistefrågor som härflyter ur ett kollektivavtal. Utredningen har emellertid föreslagit att alla tvistefrågor som uppkommer i kollektivavtalsreglerade förhållanden skall handläggas

i samma ordning, alltså även om tvisten inte rör någon fråga som är reglerad i kollektivavtal. JK ställer sig tveksam till den föreslagna avgränsningen mot bakgrund av den principiella motiveringen för AD:s exklusiva kompetens. Det innebär att så fort någon, om än aldrig så liten delfråga, t. ex. om sjukvårdsförmåner i ett anställningsförhållande är kollektivavtalsreglerad är AD enda behöriga instans. Enligt JK:s mening bör som krav uppställas att kollektivavtalsregleringen gäller någon väsentlig fråga i anställningsförhållandet. Eftersom ett generellt väsentlighetsrekvisit i och för sig ej bör användas i en forumregel bör i stället krävas att något väsentligt moment, exempelvis lönen, är kollektivavtalsreglerat.

Svea hovrätt anmärker att utredningen inte lyckats förverkliga önskemålet att upphäva den nuvarande dualismen som medför att olika tvistefrågor om ett och samma anställningsförhållande kan vara hänvisade till olika domstolar. Hovrätten anser att ett krav på att fullständigt upphäva den processuella dualismen knappast kan tillgodoses utan en alltför kraftig brytning med hittills gällande principer för regleringen av kompetensfördelningen mellan AD och tingsrätt. Det skulle bl. a. förutsätta, att tingsrätt gavs behörighet att bedöma tvister rörande föreningsrättskränkning, vilket är vare sig lämpligt eller påkallat. Olägenheterna av den processuella dualismen synes inte heller, kvantitativt sett, böra överdrivas. I vissa fall är olägenheterna emellertid av en sådan art, att de enligt hovrättens mening knappast kan godtas. Hovrätten åsyftar det fall, att en arbetsgivare gentemot en arbetstagare som tillhör organisation som varken slutit eller brukar sluta kollektivavtal med arbetsgivaren eller dennes organisation, har åsidosatt bestämmelserna i lagen om anställningsskydd, de särskilda lagarna om uppsägningsförbud i vissa fall samt lagen om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare. Har arbetsgivaren exempelvis sagt upp arbetstagaren samt såväl denne som hans organisation vill utkräva skadestånd av arbetsgivaren under åberopande av att uppsägningen står i strid mot någon av nämnda lagar, innebär utredningens förslag att arbetstagaren skall vända sig till tingsrätt medan organisationen skall vända sig till AD. Utredningen har tänkt sig att den nu berörda situationen skall kunna undvikas genom kumulationsregeln i 2 kap. 1 § tredje stycket. För att kumulation av arbetstvister skall få ske med stöd av detta stadgande krävs dock, att parterna är ense härom. Skälen för gemensam handläggning kan emellertid vara så starka, att kravet på parternas samtycke inte synes böra upprätthållas. Alternativa lösningar synes vara att antingen låta behörigheten att handlägga mål enligt nämnda lagar bero av om arbetstagaren är organiserad eller inte, eller att hänvisa även organisationen att väcka sin talan vid tingsrätt såsom första domstol. Också *arbetsrättskommittén* ifrågasätter om regeln i 2 kap 1 § tredje stycket är tillräcklig för att undanröja olägenheter av de föreslagna forumreglerna.

Utredningens förslag att talan av organiserad arbetstagare som inte stöds av sin organisation skall liksom f. n. få väckas i AD godtas av så gott som alla remissinstanser. Avvikande uppfattning anförs

av bl. a. *hovrätten över Skåne och Blekinge, AD:s ordförande, SAF* och *Göteborgs tingsrätt*. Hovrätten anför att som skäl för förslaget anges bl. a. värdet av att de kollektivavtalsslutande organisationernas medlemmar i dessa fall inte likställs med oorganiserade. Hovrätten finner uttalandet svårbegripligt. Värdet i att vara organiserad framför att inte vara det torde till stor del ligga i att man i förekommande fall kan få hjälp av sin organisation. Om denna, såsom förutsätts i de avsedda fallen, undandrar sig att tala på medlemmens vägnar, är det svårt att förstå att han skulle ha någon fördel framför den oorganiserade av att kunna föra sin talan direkt i AD. Det kan då snarare antas att han inte anser det tilltalande att finna "Organisations--Sveriges toppar" vid domarbordet utan kan ha större förtroende för hemortens tingsrätt. Från kostnadssynpunkt är det i varje fall en fördel att kunna föra talan i hemorten. Utredningens synpunkt att det särskilt i kollektivavtalstvister inte är lämpligt att den rättsliga prövningen utförs av någon annan än AD kan inte tillmätas någon avgörande vikt. I stor utsträckning måste också andra domstolar kunna tolka och pröva kollektivavtal och det kan inte vara avgörande om tvisten gäller kollektivavtalet eller om detta endast indirekt har betydelse i målet. I båda fallen måste rättskipningen vara tillfredsställande. AD:s uppgift är inte att samla på sig alla mål av ett visst slag utan att göra vägledande principuttalanden. Det finns ingen anledning att räkna med att organisationen kommer att undandra sig att föra medlemmens talan annat än då den finner denna vara riskfri från prejudikatsynpunkt. Genom den i 5 kap. 1 § angivna underrättelseskyldigheten säkerställs organisationens möjligheter att ingripa. AD:s ordförande påpekar att ifrågavarande målkategori är förhållandevis stor och den kommer, såsom utredningen anför, sannolikt att växa. Dessa mål är sällan sådana att en behandling vid AD i första instans ter sig motiverad. Tillåts medlemmen att föra sin talan vid tingsrätt och hovrätt samt i förekommande fall vid AD som prejudikatinstans, erbjuds han onekligen ett tvisteförfarande som fyller högt ställda krav på rättssäkerhet. I första hand föreslår AD:s ordförande därför att talan vid AD skall få föras endast av kollektivavtalspart. Skulle detta alternativ inte godtas, bör frågan, om måltillströmningen till AD blir alltför kraftig, kunna tas upp till prövning på nytt. SAF anser att frågan inte är tillräckligt utredd och att något bärande skäl för den föreslagna ordningen inte har framförts. Göteborgs tingsrätt delar inte uppfattningen att medlemskap i en organisation bör påverka forumfrågan. Om en sådan gräns bör finnas bör det klart framgå av lagtexten, något som nu knappast är fallet.

Utredningens förslag i 2 kap. 1 § första stycket 1 att AD skall vara exklusiv instans också i tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare vilkas anställningsförhållande brukar regleras av kollektivavtal accepteras av flertalet remissinstanser. Några remissinstanser finner att regeln är alltför vagt formulerad och att den behöver förtydligas för att inte leda till missförstånd.

SAF påpekar att den t. ex. täcker det fall att en dittills avtalsbunden arbetstagare övergått till anställning hos en icke kollektivavtalsbunden arbetsgivare. *Svea hovrätt* anför att man har anledning att fråga sig, om det för AD:s behörighet är tillräckligt att parterna — exempelvis sedan ett kollektivavtal om löne- och andra anställningsvillkor utlöpt — är sinsemellan bundna av ett huvudavtal, ett kollektivavtal angående företagshälsovård eller liknande.

JK framhåller att svårtolkade forumregler medför osäkerhet för parter och domstolar och kan också betyda avsevärd tid innan mål kan börja handläggas i sak. En forumregel av den innebörd som här föreslås kan fordra särskild prövning av behörighetsfrågan eventuellt vid särskilt sammanträde som sägs i RB 42:13 eller vid sådan huvudförhandling som avses i RB 42:20 första stycket. Avvisas efter en sådan prövning den instämda talan, är det naturligtvis inte uteslutet att en lika tidsödande handläggning av forumfrågan kan behövas i den instans till vilken målet överlämnats. Enligt JK:s mening måste regeln i 2 kap. 1 § ses över. Därvid torde man, för att kunna tillgodose det i och för sig rimliga önskemålet att även tvister vid vissa avtalslösa tillstånd kan prövas exklusivt av AD, behöva införa någon kompletteringsregel av innebörd att organisationerna kan under någon tid — sex månader eller ett år — sedan föregående avtal löpt ut anhängiggöra talan i AD i vissa bestämda frågor, t. ex. de frågor i vilka tidigare förelegat avtal. Genom en sådan reglering klargörs också att exempelvis fall där förhållandet mellan parterna aldrig varit kollektivavtalsreglerat — trots att detta är brukligt i branschen — inte omfattas av paragrafen.

Juridiska fakulteterna vid Stockholms och Uppsala universitet anser att arbetstvister som nu sagts skall prövas av tingsrätt som första instans.

Stockholms tingsrätt, Luleå tingsrätt, SAF och *Sveriges domareförbund* påpekar att den föreslagna regeln i 2 kap. 1 § första stycket 2 av lagförslaget leder till att likställigheten mellan organiserade och oorganiserade arbetstagare endast gäller turordningsfrågan. De anser att det är naturligt att AD får som enda instans pröva också frågan om arbetstagaren har företrädesrätt till ny anställning.

Arbetsrättskommittén anför att såsom utredningen har framhållit (s. 105) kan behov uppkomma av en särskild regel om gemensamt forum för alla tvister rörande stridsåtgärder. Kommittén delar emellertid uppfattningen, att lösningen av denna fråga bör anstå till dess kommittén slutfört sitt arbete.

Den av utredningen föreslagna regeln i 2 kap. 1 § andra stycket om kumulation i AD godtas i allmänhet av remissinstanserna. *AD:s ordförande, arbetsrättskommittén* och *SAF* anser dock att regeln att parterna skall vara ense skall utgå. *SAV* anser att AD fritt skall pröva frågan om mål skall särskiljas.

Några remissinstanser anför synpunkter på eller förslag till ändringar av de föreslagna reglerna i 2 kap. 5 och 6 §§. *Svea hovrätt, Stockholms tingsrätt* och *Sveriges domareförbund* anser att regeln i 2 kap. 5 § bör

förtydligas eller överarbetas. Stockholms tingsrätt förordar att tingsrätt fattar formellt beslut i forumfrågan och förelägger part att inom viss tid yrka att målet skall överlämnas till AD. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* anför att 2 kap. 5 § behandlar bl. a. den situationen, att tingsrätt funnit sig behörig uppta arbetstvist och att part fullföljt talan särskilt mot detta beslut samt att AD funnit tingsrätten obehörig och sig själv behörig. Då skall enligt lagtexten målet på yrkande av part "företagas till handläggning" i AD. Uttryckssättet förefaller något missvisande. Man kan förledas att tro, att det rör sig om handläggning i sak. Men först måste konstateras, om de särskilda processförutsättningarna för rättegång i AD är uppfyllda. Det borde gå att hitta ett bättre uttryck, t. ex. "anses anhängigt".

Beträffande 2 kap. 6 § tredje stycket anför *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* att i RB finns en motsvarighet i 10:20 andra stycket. I och för sig kan man ifrågasätta, om rättsmedlet är att jämställa med resning eller besvär över domvilla. Det senare ligger nära till hands, eftersom någon domstol tydligen brutit mot en regel i RB. I så fall synes lagförslagets ståndpunkt ha goda skäl för sig. Men den omständigheten, att ansökan enligt RB skall göras hos HD och inte är beroende av frist, talar för att rättsmedlet är att jämställa med resning. Vid sådant förhållande synes avgörandet även i arbetstvister böra förbehållas HD. Något nämnvärt inflytande på praxis i arbetstvister kan detta inte få, då frågan inte rör AD:s egen kompetens. Fakulteten föreslår därför, att ifrågavarande stycke utgår. *SFO* förordar följande förtydligande av inledningen till detta stycke: "Har skilda domstolar genom beslut som vunnit laga kraft funnit *sig* (alternativt förklarat sig) obehöriga, etc."

5 Arbetsdomstolens organisation och sammansättning

Förslaget att AD skall byggas ut och att antalet ledamöter skall fördubblas men att AD inte skall indelas i två avdelningar accepteras av så gott som samtliga remissinstanser. *LO* anser det förvånansvärt att utredningen intar en så blygsam attityd till frågan om AD:s arbetsbörda. Det är organisationens uppfattning, att AD redan i dag är starkt överansträngd. Målanhopningen är stor och resurserna små. Den budget som AD i dag har att röra sig med måste betraktas som kraftigt understigande domstolens behov. Det är ingen ovanlig företeelse, att handläggningen av ett mål från talans väckande till dess dom är avkunnad uppgår till ett halvt år, ett förhållande som måste betraktas som ytterst otillfredsställande. LO anser att man har all anledning förvänta sig en betydande ökning av det antal mål som i framtiden kommer att handläggas av AD, dels genom den av utredningen nu föreslagna utökningen av AD:s behörighet, dels genom den lagstiftning som är att förvänta från arbetsrättskommittén, dels ock de tvister som genom lagändringen av den 1 januari 1974 kommer att tillföras från den offentliga sektorn. LO förutsätter därför att de resurser som sålunda kommer att krävas

för att domstolen skall kunna fungera rationellt ställs till dess förfogande. LO och *AD:s ordförande* stryker under att AD inte bör indelas i två avdelningar.

Svea hovrätt anför att frågan om AD:s framtida organisation och dess sammansättning äger samband med bl. a. den av hovrätten i det föregående berörda frågan om AD:s plats i instansordningen. I vad mån det totala antalet ledamöter och ersättare i AD behöver utökas torde därför få prövas i det större sammanhanget.

I fråga om ämbetsmannaledamöterna godtar remissinstanserna förslaget att antalet ordförande i AD utökas till två och att antalet vice ordförande utökas till två, varav den ene skall ha heltidstjänst. Avvikande uppfattning härifrån anmäls av *AD:s ordförande* som anför, att antalet ordförande och vice ordförande bör anpassas med utgångspunkt i att domstolen håller huvudförhandling under två dagar i veckan. Vidare bör beaktas att domstolens ordförande kommer att belastas mera än tidigare med sådan handläggning som inte äger rum inför fullsutten domstol, t. ex. förhandling i mål där interimistiskt beslut begärts och på mål där tillståndsprövning skall äga rum. Med nu angiven utgångspunkt torde det knappast vara tillräckligt att två ledamöter tjänstgör som ordförande. Utredningen gör samma bedömning men föreslår att ordförandena bereds lättnad i arbetsbördan genom att vice ordförande inträder i ordförandes ställe. En sådan ordning kan ifrågasättas av flera skäl. Uppgiften att mera regelbundet som ordförande leda förberedelsesammanträden och huvudförhandlingar vid AD samt att med bistånd av domstolens rättsbildade sekreterare utarbeta domar i målen bör enligt AD:s ordförandes mening vila på befattningshavare som innehar ordförandeställning vid domstolen. För domstolens auktoritet i det enskilda målet är sådan ordning att föredra. Det är riktigt som utredningen anför att domstolens vice ordförande särskilt på senare tid har haft en tung arbetsbörda. Detta problem kan lösas på annat sätt. Det kan vara anledning att överväga att tillskapa ytterligare en vice ordförandetjänst utöver vad utredningen tänkt sig. Tjänstgöringsskyldigheten för varje vice ordförande skulle därigenom kunna begränsas något. Om det nuvarande systemet behålls med vice ordförande som upprätthåller uppdraget i AD vid sidan av andra arbetsuppgifter bevaras en ordning som har varit betydelsefull för domstolen. Genom juristerfarenhet från andra verksamhetsområden har vice ordföranden ofta kunnat tillföra domstolen betydelsefulla synpunkter. I stället för den av utredningen föreslagna ordningen med heltidsanställd vice ordförande bör enligt AD:s ordförandes mening följande ordning övervägas. Antalet ordförande i domstolen bestäms till högst tre och antalet vice ordförande till likaledes högst tre. Vice ordförandena har uppdraget i domstolen som uppgift vid sidan om annan syssla. Någon av vice ordförandena utses med beaktande av att han skall kunna tillfälligtvis under högst en eller annan månad per år tjänstgöra som ordförande. I inledningsskedet är det med säkerhet inte nödvändigt att tillsätta mer än två ordförande. AD:s

ordförande tillstyrker i övrigt den föreslagna arbetsfördelningen mellan ordförandena i domstolen.

LO förordar med utgångspunkt i sitt ställningstagande att båda vice ordförandetjänsterna inrättas som heltidstjänster.

Förslaget att innehavarna av tjänsterna som ordförande skall ha ordinarie domartjänst i annan domstol behandlas av *högsta domstolens* och *regeringsrättens ledamöter, JK, Svea hovrätt, Stockholms tingsrätt, DON, 1972 års domarutredning, SACO* och *SR*, vilka med undantag av SACO och SR avstyrker förslaget. Högsta domstolens ledamöter konstaterar att förslaget bl. a. förutsätter att i anslutning till denna reglering vidtas sådana ändringar i författningarna om högsta domstolens och regeringsrättens organisation och verksamhet att det blir möjligt även för ledamöter i dessa domstolar att, utan att entledigas från sitt ämbete, mottaga förordnande som ordförande i AD. Förslaget att ordförande i AD skall inneha annat ordinarie domarämbete syftar till att ordföranden erhåller en fast och oberoende ställning. Trygghet i själva befattningen som ordförande i AD tillgodoses emellertid inte genom en sådan regel. Härför fordras att ordföranden görs till ordinarie innehavare av just denna sin befattning. Förslaget i denna del är därför av endast begränsat värde. Mot dess genomförande möter å andra sidan i vad frågan angår högsta domstolens ledamöter betänkligheter av såväl principiell som praktisk art. Såsom påpekas i betänkandet föreligger f. n. hinder mot att ledamöter i högsta domstolen eller regeringsrätten förordnas till ordförande i AD i 34 § regeringsformen, enligt vilken sådan ledamot inte får inneha eller utöva annat ämbete. Någon motsvarighet till denna bestämmelse upptas visserligen inte i det såsom vilande antagna förslaget till ny regeringsform, men därmed är inte avsett annat än att bestämmelse med angiven innebörd i vart fall inte behöver åtnjuta grundlagsskydd. I propositionen med förslag till bl. a. ny regeringsform uttalade sålunda föredragande statsrådet på tal om bestämmelsen i 34 § nuvarande regeringsform endast, att en sådan bestämmelse enligt hans mening inte var av beskaffenhet att böra tas upp i grundlag (prop. s. 380). Avstånd togs alltså inte från den tanke som uppbär det av ålder gällande förbudet i 34 § eller att ledamöter i de högsta dömande instanserna skall uppehålla den tjänst till vilken de utsetts och att som följd härav vikarier ej skall kunna förordnas. I anslutning härtill må nämnas, att 11 kap. 1 § förslaget till regeringsform upptar föreskriften att i högsta domstolen och regeringsrätten endast den får tjänstgöra såsom ledamot som har utsetts till ordinarie domare i domstolen.

Enligt högsta domstolens ledamöters mening äger skälen för det nyssnämnda förbudet alltjämt giltighet. Det är inte en önskvärd utveckling, om justitieråd och regeringsråd skulle komma att tjänstgöra i annan befattning och att som följd härav antalet sådana domare skulle öka, och en eftergift i fråga om ordförandeposterna i AD skulle kunna tas till intäkt för en motsvarande reglering även i andra sammanhang. För högsta dom-

stolens vidkommande kan det tilltänkta ordningen medföra nackdelar även av praktisk art. Ordningen innebär ju, att när tiden för förordnande som ordförande i AD utgår för ledamot av högsta domstolen, denne automatiskt återgår till den dömande verksamheten i domstolen. Tas inte samtidigt annan ledamot i anspråk för sådant förordnande, kan antalet ledamöter under någon tid bli större än som fordras för arbetet i domstolen och lagrådet. Om man å andra sidan, för att undvika en sådan följd, vid vakans i domstolen – på grund av ledamots avgång eller tillträde av post som ordförande i AD – underlåter att utse ny ledamot i avvaktan på att ledamot med placering i AD återgår till högsta domstolen, blir konsekvensen ändå allvarligare i det att domstolens arbetskapacitet minskar. Den föreslagna ordningen kan alltså komma att motverka en jämn rekrytering av högsta domstolen.

Ordförandena i AD har hittills i många fall hämtats bland ledamöterna i högsta domstolen och, helt naturligt, då ofta bland dem som tidigare tjänstgjort i anna befattning i AD. I den mån så blir fallet även i fortsättningen, kan det, med två ordförandeposter och korta förordnandetider, bli ett flertal ledamöter i högsta domstolen som tas i anspråk för tjänstgöring i AD under längre eller kortare tid. Med en sådan utveckling är det risk för att vid utnämning av nya ledamöter alltför stor hänsyn tas till vederbörandes lämplighet – och villighet – för uppdrag som ordförande i AD. Detta kan leda till att högsta domstolen inte får den allsidiga sammansättning som det är angeläget att den har.

Regeringsrättens ledamöter anför gentemot utredningen att anledningen till att ordinarie domarbefattningar i AD inte inrättades vid domstolens tillkomst var, såvitt förarbetena till LAD ger vid handen, inte att ge arbetsmarknadsparterna inflytande i fråga om varaktigheten av de enskilda ämbetsmannaledamöternas tjänstgöringstid i domstolen. Tvärtom betonades angelägenheten av att ordföranden fick en fast och oberoende ställning. Regeringsrättens ledamöter hänvisar till vad som anfördes i prop. 1928:39 (s. 152 och 241) och 2LU 1928:36 (s. 26) samt slår därefter fast att anledningen till att ordföranden inte fick ordinarie ställning synes närmast ha varit att domstolen i viss mån hade försökskaraktär. Numera och inte minst med den utökade behörighet för domstolen som förslaget innefattar borde hinder inte möta att göra befattningarna som ordförande till ordinarie domartjänster. Utredningen har också ansett att anställningstrygghet och självständig ställning för dessa befattningshavare bör tillgodoses på motsvarande sätt som i andra domstolar. Det är överraskande att detta anses kunna ske genom att dessa befattningshavare får ställning som ordinarie domare i annan domstol än den i vilken de tjänstgör.

Regeringsrättens ledamöter anför vidare att till stöd för förslaget att ordförande i AD skall förordnas för viss tid åberopas som nämnt ett uttalande i prop. 1973:90, enligt vilket AD arbetar under så speciella förhållanden att en sådan ordning är motiverad. Vilka dessa speciella förhållanden är antyds inte. Möjligen avses det tidigare behandlade motivet att ämbetsman-

naledamöterna under sin tjänstgöring måste har arbetsmarknadsorganisationernas förtroende. Vid tillsättningen av ordförande kan, bland annat, beaktas att befattningen tillsätts med sådan innehavare. Det synes däremot betänkligt att fortsatt tjänstgöring i AD för ledamoten av domstolen, som utses utan förslag av arbetsmarknadsorganisation, skall bli beroende av inställningen till honom hos dessa organisationer. I fråga om ledamöterna i högsta domstolen och regeringsrätten har hittills förelegat formell möjlighet för riksdagen att genom den s. k. opinionsnämnden skilja dem från tjänsten. Denna möjlighet har uteslutits i den nya grundlagen enär den, såsom saken uttrycktes av författningsutredningen, ansetts inte stå i överensstämmelse med domstolarnas självständighet (prop. 1973:90 s. 437). Lika litet förenligt med sådan självständighet är att frågan om fortsatt tjänstgöring i en domstol skall kunna påverkas av organisationer, vilka själva uppträder som parter vid domstolen. I sammanhanget bör beaktas, att AD enligt det föreliggande förslaget kommer att överta rättskipningsuppgifter som hittintills ankommit på de allmänna domstolarna och förvaltningsdomstolarna. Parter som valt att stå utanför de stora organisationerna och som stundom står i skarp motsatsställning till dem kan bli hänvisade att söka sin rätt vid ett forum där dessa organisationer är företrädda men inga andra. Inte minst av hänsyn till parter som här avses bör ordföranden i domstolen tillförsäkras en sådan ställning att han ej kommer i beroende av de organisationer som är representerade i domstolen.

Slutligen anför regeringsrättens ledamöter att ett genomförande av utredningens förslag medför konsekvenser för högsta domstolen och regeringsrätten. Regeringsrättens ledamöter anför därvid i huvudsak samma synpunkter som högsta domstolens ledamöter.

JK och *Svea hovrätt* anser att de skäl som utredningen har anfört för sitt förslag i förevarande del inte är bärande. Enligt JK:s mening är förslaget inte acceptabelt vare sig från högsta domstolens och regeringsrättens synpunkt eller från mera allmänna synpunkter. Det är dessutom helt överflödigt. Ingen ordförande i AD har hittills skilts från sitt förordnande på grund av mistat förtroende och ingenting talar för att sådant kommer att inträffa i framtiden. Detta är emellertid inte avgörande. Även om en sådan oförmodad händelse skulle inträffa kan med visshet förutsägas att arbetsgivaren bereder vederbörande en från skilda synpunkter godtagbar placering. Anställningstryggheten kan alltså omöjligen åberopas som ett argument för utredningens förslag. Den föreslagna ordningen är uppenbarligen inte nödvändig för att markera AD:s ställning. Inte heller kan titelfrågan motivera en lösning i enlighet med utredningens förslag. Ingenting hindrar att domare i AD i den föreslagna lagen eller i instruktion tilläggs lämpliga titlar. JK kan inte heller finna att allmänna principer om domares anställningsform kan åberopas. Ett genomförande av förslaget kan dessutom leda till att krav på en motsvarande lösning framställs även från andra håll, t. ex. från marknadsdomstolen.

De båda högsta domstolarna har hittills intagit en särställning på det sättet att de bestått uteslutande av ordinarie domare. Enligt JK:s mening bör justitieråd och regeringsråd visserligen kunna beviljas tjänstledigt, exempelvis för att snabbt kunna utföra ett utredningsuppdrag, men även i fortsättningen bör den principen gälla att vikarie inte kan förordnas. Om den av utredningen föreslagna ordningen genomförs kan det befaras att denna princip inte längre kan uppehållas. De nu anförda synpunkterna äger bara delvis tillämpning på domartjänster i andra domstolar än högsta domstolen och regeringsrätten. Eftersom överstatföring av den som innehar arvodestjänst i AD inte torde vara möjlig innebär utredningens förslag emellertid även i dessa fall nackdelar, bl. a. med långa kedjor av vikariat.

DON och *1972 års domarutredning* påpekar att genom en överstatföring av justitie- eller regeringsråd som blir ordförande i AD skulle man visserligen kunna undgå att öka antalet tjänster på stat för justitie- eller regeringsråd. Därmed försvinner emellertid inte svårigheterna. Inleds en sådan praxis, uppkommer en betydande risk för att antalet överstatförda justitie- eller regeringsråd efter hand blir avsevärt. AD kan få behov av fler ordförande. Det kan krävas att vice ordförandena rekryteras på samma sätt. Domarutredningen framhåller också att förslaget strider mot vad domarutredningen kommer att föreslå, nämligen att ordinarie domartjänster i princip skall uppehållas av den ordinarie innehavaren av tjänsten och att regler skall införas som i hög grad begränsar möjligheterna till tjänstledighet utom domstolsväsendet.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet vänder sig mot kravet i 3 kap. 2 § första stycket att ordförande i AD "skall" ha ordinarie domartjänst i annan domstol. Fakulteten ifrågasätter lämpligheten av att detta krav är ovillkorligt. Därigenom avskärs möjligheten att till befattningen utse, t. ex. en framstående rättsvetenskapsman som har domarerfarenhet.

I fråga om partsrepresentationen hos AD anför *en minoritet inom Svenska kommunförbundets styrelse, KFO* och *SAC* att även andra organisationer än de som nu är företrädda i AD skall få bli representerade i domstolen. Sålunda anser minoriteten inom Svenska kommunförbundets styrelse att i mål som berör den egna organisationen skall samtliga på arbetsmarknaden förekommande fackliga huvudorganisationer ha rätt att vara företrädda i AD. Det torde inte kunna hävdas att SACO men inte t. ex. SAC har behov av representation, då domstolen behandlar mål som rör den egna organisationen. KFO anser att utrymme bör finnas för en representation från den kooperativa sektorn. Även SAC begär att få bli representerad i domstolen när mål som rör syndikalistiskt organiserade arbetare behandlas. *AD:s ordförande* anser däremot att det är lika angeläget som någonsin att de stora organisationerna – på arbetstagarsidan torde hit få räknas LO, TCO och SACO – är representerade i AD.

När det gäller partsrepresentationen i det enskilda målet tar *SAF, LO, SFO* och *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* klart

ställning för alternativ 1 i utredningens betänkande. *Svea hovrätt* ansluter sig till alternativ 1 med den reservationen att det inte borde vara omöjligt att inom ramen för ledamotsantalet sju tillgodose olika berättigade önskemål. *AD:s ordförande* förordar friare regler för domstolens sammansättning i det enskilda målet samtidigt som nuvarande sammansättning bibehålls. En lösning i samma riktning föreslås av *en majoritet inom Svenska kommunförbundets styrelse.*

Alternativ 2 tillstyrks av *TCO, SACO, SR* och *Lärarnas riksförbund* samt av *JK, Luleå tingsrätt, SAV, postverket, minoriteten inom Svenska kommunförbundets styrelse, Landstingsförbundet* och *KFO.*

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet och *SJ* avvisar båda alternativen och förordar i stället någon av de lösningar som utredningen redovisat på s. 117 i betänkandet. I andra hand tillstyrker fakulteten alternativ 1. Godtas inte en ökning från sju till nio ledamöter förordar också *SAV* den lösning som anges på s. 117 i betänkandet och som innebär att AD skulle bestå av tre ämbetsmannaledamöter samt en representant för SAF, en för de offentliga arbetsgivarna, en för LO och en för TCO.

Ett tiotal remissinstanser, bl. a. *arbetsrättskommittén* och *Sveriges domareförbund*, tar inte ställning i frågan om partsrepresentationen.

Bland de remissinstanser som förordar alternativ 1 anför *LO* att LO:s främsta anmärkning mot alternativ 2 är den otymplighet som en sådan lösning skulle innebära i själva handläggningen. Denna skulle ovillkorligen komma att ta lång tid, både med hänsyn till de administrativa rutinernas omfattning och svårigheten att få till stånd huvudförhandlingar med fullt antal ledamöter. Utökningen av AD har på bl. a. sådana grunder av AD:s dåvarande ordförande avstyrkts såväl 1947 som 1965. Men även ytterligare skäl talar emot en utökning av domstolen på sätt alternativ 2 innebär. Vid betraktandet av det antal mål som avgjorts i AD under tiden 1966–1973 kommer tre gånger så många från LO–SAF-området som från tjänstemannasidan. Ännu större är differensen om man enbart håller sig till den privata sektorn. Om den representation som alternativ 2 innebär skulle genomföras leder det till en absolut överrepresentation i domstolen för den organisation, som f. n. har särskilda ledamöter där. Att någon anmärkningsvärd förskjutning i måltypen skulle vara att förvänta visar utvecklingen inga tecken på. Nämnas kan i detta sammanhang att av de många mål angående tillämpningen av den s. k. äldrelagen endast ett fåtal varit tjänstemannamål. Inte minst bör uppmärksamhet vidare riktas mot hur domförhetsreglerna i de olika alternativen utformats. Enligt alternativ 1 är domstolen domför med fyra ledamöter plus ordföranden – även om den sammansättningen ej kommer att bli regel – medan sammansättningen, enligt alternativ 2 i huvudförhandling alltid skall påbörjas med nio ledamöter i normalfallet, med en undantagsregel för förfall under huvudförhandlingen. Några förslag till lösning av domförheten i andra fall ges inte i motiven till alternativ 2 och det torde också vara svårt att hitta lämpliga sådana

regler. Den kontinuitet som de som står bakom alternativ 2 i förslaget understryker vikten av torde till fullo upprätthållas genom den sammansättning som alternativ 1 innebär. Till sist förtjänar påpekas att inom LO-kollektivet numera finns ca 175 000 tjänstemän varigenom domstolen även av LO-representanter kan inhämta erfarenhet från tjänstemannaområdet.

AD:s ordförande betonar att de administrativa besvär som alltid föreligger när ett beslutande organ består av många ledamöter ökar väsentligt ju fler ledamöter som skall delta. Redan med domstolens nuvarande sammansättning föreligger betydande svårigheter att samla erforderligt antal ledamöter. En utökning av ledamotsantalet skulle allvarligt försvåra dessa problem. En utökning av antalet organisationsledamöter begränsar möjligheterna att kunna behandla ett ökande antal mål i AD utan att domstolens hittillsvarande karaktär går förlorad. AD:s ordförande ställer sig av administrativa skäl tveksam till alternativ 2. Han anser dock inte att den nuvarande ordningen är i alla avseenden tillfredsställande.

AD:s ordförande betonar på samma sätt som utredningen att arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna deltar i den dömande verksamheten av två skäl, nämligen för att dels bereda domstolen sakkunskap om avtalsförhållanden och synsättet på arbetsmarknaden i arbetsrättsliga frågor i allmänhet, dels förankra domstolens verksamhet hos de stora organisationerna på arbetsmarknaden. Enligt AD:s ordförande pekar den utveckling som har skett på arbetsmarknaden sedan AD kom till mot att det numera finns väsentligt mindre anledning än tidigare att lägga avgörande vikt vid om de organisationsledamöter på arbetstagarsidan som deltar i avgörandet av visst mål är utsedda på förslag av den ena eller den andra arbetstagarorganisationen. Med något friare regler för AD:s sammansättning i det enskilda målet skulle förslagsvis i lagen inte behöva ges andra regler i fråga om organisationsledamöterna än att domstolen alltid skall ha lika antal ledamöter från arbetsgivar- och arbetstagarsidorna. Måhända bör därutöver anges i lagen att i mål från LO-området alltid skall ingå minst en ledamot som är utsedd på förslag av LO och i mål från tjänstemannaområdet utanför LO minst en tjänstemannaledamot. Motsvarande regler skulle kunna införas i fråga om arbetsgivarledamöterna i domstolen. Det skulle därutöver ankomma på AD själv att i arbetsordning — eventuellt mot bakgrunden av uttalanden i lagmotiven – dra upp närmare riktlinjer för hur domstolen skall sammansättas.

Majoriteten inom Svenska kommunförbundets styrelse anser att såväl alternativ 1 som alternativ 2 är välgrundat och tjänligt som underlag för lagstiftning. Ett viktigt skäl mot alternativ 2 är emellertid riskerna för att AD:s verksamhetsformer och administrativa förfarande betungas. Enligt styrelsemajoritetens mening talar dock också starka skäl för den utökning av antalet ledamöter som alternativ 2 innebär. Åtminstone för avgörandet av allmänna mål av principiell betydelse borde en utökning vara till fördel. Styrelsemajoriteten finner det önskvärt att man noga prövar möjligheterna

att ta till vara de fördelar som alternativ 2 erbjuder beträffande denna typ av avgöranden inom ramen för en lösning där det övervägande antalet fall kan behandlas av en domstol begränsad till den omfattning som alternativ 1 innebär.

TCO anför som stöd för alternativ 2 att de nuvarande sammansättningsreglerna inte motsvarar de förhållanden som i dag råder på den svenska arbetsmarknaden. Såväl relativt som i absoluta tal har förhållandet mellan tjänstemän och övriga anställda minskat. Antalet kollektivavtal har ökat kraftigt på tjänstemannaområdet och arbetsvillkoren i vid bemärkelse är i dag gemensamma för flertalet arbetstagare. Traditionellt betingade olikheter på arbetsmarknaden utmönstras också mer och mer. I viktiga avseenden, t. ex. i fråga om anställningstrygghet, arbetsmiljö och medinflytande, pågår via lagstiftning en rättsutveckling vars principer kommer att gälla lika för hela arbetsmarknaden. Detta har naturligen lett till en strävan från TCO:s sida att rasera de i långa stycken förlegade och följaktligen i dag knappast meningsfulla försöken till åtskillnader eller uppdelningar av olika kategorier av arbetstagare. Om det alltså enligt TCO:s uppfattning i dag inte finns anledning att söka dela in arbetstagarna i olika kategorier, är det samtidigt obestridligt att nära nog hälften av landets arbetstagare betecknas som tjänstemän och representeras av egna organisationer. Mot bakgrund av löntagarorganisationernas medvetna strävanden att åstadkomma för flertalet arbetstagare väsentligen likartade villkor i arbetslivet ter det sig orimligt att i arbetsrättsliga sammanhang hålla fast vid en skiktning av löntagare i olika kategorier som löntagarorganisationerna själva fäster föga eller ingen vikt vid.

Enligt TCO:s mening är frågan om AD:s sammansättning av stor principiell betydelse för utformningen av rättspraxis på arbetsrättens område och för kontinuiteten i AD. En tjänstemannarepresentant som endast har att inträda i vissa speciella mål erhåller knappast den kännedom om AD:s praxis och arbetssätt som är önskvärd för domstolens arbete. En ordning, där en ordinarie ledamot utsedd av TCO endast inträder i tjänstemannamål tillsammans med en ledamot, utsedd efter förslag av LO, skulle inte heller vara tillfredsställande från rättstillämpningssynpunkt. Det torde nämligen inte kunna bestridas att förslaget ökar domstolens totala kompetens genom att den tillförs permanent sakkunskap och erfarenhet från tjänstemannasektorn. Ett argument som anförts emot en utökning av antalet ledamöter i AD är att domförhetsreglerna skulle komma att förorsaka speciella problem genom att domstolen inte skulle kunna sammanträda med färre ledamöter än nio. Farhågorna för en sådan utveckling är emellertid överdrivna. Det är i dag mycket sällsynt att domstolen sammanträder med färre ledamöter än sju. Av de ca 100 domar som avkunnades under åren 1970—1972 förekom det således endast i två fall att domstolen hade en sammansättning av fem resp. sex ledamöter. Det finns ingen grundad anledning förmoda att detta förhållande radikalt skulle förändras om TCO bereds en permanent plats

i domstolen.

TCO framhåller vidare att den finska arbetsdomstolen har nio ledamöter och enligt vad TCO har sig bekant har antalet ledamöter i domstolen inte inneburit några praktiska olägenheter för domstolens arbete. Även den danska arbetsdomstolen kan sammanträda med nio ledamöter. Det är även ett rättvisekrav att TCO – särskilt med hänsyn till de många nya typer av mål som kommer att aktualiseras i domstolen genom lagförslaget – kan medverka vid hela prejudikatsbildningen i domstolen. I detta sammanhang vill TCO även hänvisa till vad organisationen anfört om den stora ärendeökning som kan förväntas enbart på läraromrädet om utredningens förslag genomförs. För en enhetlig bedömning i AD som rör tillämpningen av den nya lagstiftningen är det således absolut nödvändigt att TCO bereds en permanent plats i domstolen.

Om en utökning av antalet ledamöter i AD enligt alternativ 2 inte anses genomförbar, kan TCO som ett alternativ tänka sig att nuvarande antal ledamöter bibehålls, dock under den absoluta förutsättningen att en av arbetstagarrepresentanterna utses efter förslag av TCO och inträder i samtliga mål, oavsett vad målet rör.

Lärarnas riksförbund anser att det finns starka skäl för en utökning av antalet tjänstemannaledamöter till tre, varav två från TCO och en från SACO. Givetvis måste då motsvarande ökning ske av antalet arbetsgivarrepresentanter.

Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet anser att de på s. 117 i betänkandet angivna lösningarna medför avgjorda fördelar framför utredningens båda huvudförslag. De senare präglas i viss mån av att utredningen inte ifrågasätter en hittills tillämpad grund för domstolens sammansättning i dessa delar, nämligen organisationstillhörigheten för de parter tvisten gäller. Det finns emellertid anledning ifrågasätta om detta är en rationell grund i alla mål. Som utredningen framhåller rör ett stort antal av de tvister domstolen behandlar frågor med betydelse för hela arbetsmarknaden. Detta är naturligtvis i första hand fallet i fråga om mål som rör lagtillämpning, t. ex. tillämpning av semesterlagen, kollektivavtalslagen och lagen om anställningsskydd. För sådana måls vidkommande är det svårt att se skäl varför just parternas organisationstillhörighet skall ha betydelse för domstolens sammansättning. Tvärtom synes med fog kunna göras gällande att, med hänsyn till frågornas allmänna karaktär, en mera allsidig sammansättning av domstolen vore ändamålsenlig. Därmed skulle vinnas att sakkunskap från alla huvuddelar av arbetsmarknaden fanns att tillgå inom domstolen. AD:s avgöranden kan i här avsedda tvister få återverkningar över hela arbetsmarknaden, och det är då önskvärt att konsekvenserna för även andra områden än de i det enskilda fallet berörda organisationernas kan tas i beaktande. Enligt det nu förda resonemanget synes det mest lämpliga i mål av angivet slag således vara en allsidig sammansättning av AD:s partsrepresentation. På arbetstagarsidan bör då finnas en representant för LO

och en för TCO, medan arbetsgivarsidan bör bestå av en representant för kommunerna och en för SAF. För att bereda staten och SACO en mer permanent representation bör dessas representanter ges ställning av förste ersättare. När däremot fråga om tvister som mera exklusivt berör visst avtalsområde, främst mål om tolkning av kollektivavtal, synes intresset av en förstärkt representation för organisationerna på det berörda området vara mer beaktansvärt, framför allt med tanke på behovet av sakkunskap. En allsidig representation av den nyss föreslagna arten skulle då inte komma i fråga, utan i stället talar ganska goda skäl för en ordning med exklusiv partsrepresentation. Regler sådana som de nu skisserade kan givetvis leda till gränsdragningsproblem, men dessa synes inte behöva vara av mer allvarlig beskaffenhet. Domstolen i en normalsammansättning (eller eventuellt enbart ämbetsmannaledamöterna) kunde ha att besluta hur arbetsmarknadsparterna skulle vara företrädda i domstolen i det enskilda fallet efter någon enkel regel, t. ex. att domstolens sammansättning skulle bestämmas av vad som framstod som den huvudsakliga tvisten. I de fall där parter i en tvist hade särskilt intresse av att se en exklusiv partsrepresentation i domstolen, t. ex. i viktigare tvister om tolkning av det egna kollektivavtalet, kunde de se till att tvisten var renodlad och inte kumulerad eller eljest sammankopplad med annan tvist. Fakulteten förordar i första hand att AD:s sammansättning utformas i enlighet med de angivna riktlinjerna.

Utredningens förslag till domförhetsregler i AD möter i allmänhet inga erinringar bland remissinstanserna. Kritiska synpunkter på reglerna i 3 kap. 10 § anförs dock av *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet.* Fakulteten finner det oacceptabelt att syn skall kunna hållas enligt regeln i 3 kap. 10 § i den mindre sammansättningen. I övrigt synes man böra göra skillnad mellan mål som AD upptar som första instans och mål som fullföljs dit. I det senare fallet finner fakulteten skäligt att jämföra med domförhetsreglerna för hovrätt. Då nu i hovrätt alla beslut, som inte endast avser måls beredande eller prövningstillstånd, skall fattas på fullsutten avdelning, synes det fakulteten från rättssäkerhetssynpunkt betänkligt att AD skulle kunna fatta motsvarande beslut i den mindre sammansättningen. I fråga om avgöranden som fattas av AD som första instans kan man väl i viss mån jämföra med domförhetsreglerna i tingsrätt. Dock föreligger den skillnaden, att avgörandena inte kan överklagas. Beträffande de interimistiska besluten är fakulteten tveksam. En viss, men inte fullständig garanti ges parterna av bestämmelsen i 10 § fjärde stycket. Då emellertid vissa interimistiska beslut, t. ex. om kvarstad, kan vara mycket kännbara för part som utsätts för dem och då RB på grund härav ger part rätt att föra talan mot beslutet särskilt, synes det fakulteten tillrådligt, att AD i sin ordinarie sammansättning tar ställning till sådana beslut.

Införs en ordning med prövningstillstånd bör enligt fakulteten och *AD:s ordförande* prövning av tillståndsfrågan kunna ske i den mindre sammansättningen. AD:s ordförande anser att det vidare finns anledning att till-

erkänna ordföranden behörighet att fatta vissa avvisningsbeslut. Ordföranden skulle härigenom få möjlighet att ensam avvisa mål, om saken är uppenbar och det inte heller i övrigt finns skäl att hänskjuta avgörandet till domstolen i annan sammansättning. Det finns därutöver vissa nya situationer där det ter sig besvärande att ett avvisningsbeslut ej kan ges omedelbart vid ett förberedelsesammanträde, t. ex. vid tillämpning av bestämmelsen i 9 § sista stycket lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. Också de av utredningen föreslagna kumulationsbestämmelserna blir svårtillämpade, om ordföranden saknar behörighet att avvisa yrkande i tvist som ligger utanför domstolens huvudsakliga behörighet utan måste hänskjuta frågan till annan sammansättning.

Förslaget att AD skall kunna sammanträda i plenum godtas allmänt av remissinstanserna. *LO* utgår från att denna möjlighet utnyttjas i avsevärd utsträckning. *Svea hovrätt* och *arbetsrättskommittén* anmärker att lagtexten i 3 kap. 12 § bör ändras så att ersättare skall kunna delta i plenum vid förfall för ledamot.

SACO, *SR* och *Lärarnas riksförbund* finner det ofrånkomligt att den väntade ökningen av AD:s arbetsbelastning också skall medföra behov att förstärka personalen vid domstolens kansli. Denna fråga har inte tagits upp till närmare behandling av utredningen. Den bör dock prövas i samband med att beslut fattas om att utvidga AD:s verksamhet.

6 Rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen

De remissinstanser som behandlat utredningens förslag till regler om rättegången i AD ställer sig i stort positiva till förslaget. På olika punkter förekommer dock påpekanden och förslag till andra lösningar. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anför som allmän synpunkt att det självfallet är önskvärt att de bestämmelser som gäller för de allmänna domstolarna i allt väsentligt tillämpas även vid AD. Föreskrifter som avviker från RB bör såsom utredningen framhåller förekomma endast när det av särskilda skäl är nödvändigt. På några punkter synes emellertid förslaget enligt fakultetens mening avvika från denna princip.

I fråga om processförutsättningarna när det gäller förfarandet vid AD som första instans tar några remissinstanser upp föreslagna bestämmelser i 4 kap. 6 § om talerätt till behandling. *SACO* och *SR* påpekar att utredningen föreslår att även förening som vid det aktuella tillfället inte slutit kollektivavtal men som brukar sluta sådant skall kunna föra talan i AD. Organisationerna förutsätter att 4 kap. 6 § inte bara är tillämpligt på det fall att tvist uppkommer under en period då avtalen har löpt ut och parterna förhandlar om nya utan också i det fall att parterna under en avtalsperiod inte slutit kollektivavtal, men avtalet tillämpas de facto på dess medlemmar. Mot bl. a. denna bakgrund ställer sig organisationerna tveksamma till att man i specialmotiveringen till paragrafen säger

att bestämmelserna inte skall gälla för det fall att kumulation enligt 1 kap. 1 § andra stycket överenskommes. Det är inte motiverat att den processekonomi som kumulationen ger skall förloras i dessa fall samtidigt som man knäsätter en princip om att även en för tillfället icke kollektivavtalsknuten part skall kunna föra talan i AD. I denna förutsättning angående tillämpningen av paragrafen ingår enligt organisationerna också att tolkningsförhandlingar skall kunna föras.

SAF framhåller att på olika sätt i motivuttalandena kommer till uttryck att förening, som slutit eller brukar sluta kollektivavtal som reglerar anställningsförhållandet, har rätt att väcka talan för medlemmens räkning oavsett vilken inställning medlemmen själv intar till saken. Detta skulle för övrigt, såsom en konsekvens av 1 kap. 1 § i förslaget, gälla även anställningsfrågor som ligger helt och hållet utanför kollektivavtalsförhållandet. En sådan ordning står enligt SAF i strid med medlemmens egen bestämmanderätt och är inte möjlig att upprätthålla. De nämnda motivuttalandena bör rättas till i det fortsatta lagstiftningsarbetet. Något helt annat är att föreningen, oavsett medlemmens uppfattning, har och bör ha en principiell rätt att för egen räkning exempelvis föra skadeståndstalan för det att motparten brutit mot kollektivavtalsregler och även kränkt medlemmens på kollektivavtalet grundade rättigheter. Vidare vill SAF i sammanhanget ställa frågan om det skall anses riktigt att endast föreningen och inte dess medlem skall räknas som part i tvisten då föreningen väcker talan för medlemmens räkning.

AD:s ordförande anför att till motiven till 4 kap. 6 § bör fogas den anmärkningen att gällande rätt torde innebära att föreningens rätt att föra talan för medlem inte innebär att föreningen förfogar över medlemmens anspråk. Det är principiellt sett medlemmen som har att avgöra vilken talan som skall föras. Sedan ankommer det på föreningen att ta ställning till om den vill föra denna talan. *Sveriges domareförbund* önskar ett förtydligande i lagtexten av det förhållandet att föreningen inträder som egen part.

Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet har ingen invändning mot att organisationernas talerätt för sina medlemmar bibehålls. Organisationernas talerätt inskränks dock i 4 kap. 6 § till det fall, där medlemmen, om han själv fick föra talan, skulle inta kärandeställning. I svarandeställning blir medlemmen part, och föreningen skall instämmas som medpart, varvid föreningen kan svara på medlemmens vägnar, om denne inte vill utföra sin talan själv. Motiveringen till denna ordning, att fullgörelsedom kan meddelas endast mot den som är part i målet är visserligen riktig men därvid har utredningen inte alls beaktat fastställelsetalan. Fakulteten anser att det är irrationellt att talerätten vid fastställelsetalan skall vara beroende av vem som först väcker talan.

Bestämmelsen i 4 kap. 7 § utredningens förslag angående fastställelsetalan föranleder i allmänhet ingen erinran från remissinstanserna. *LO* påpekar att den motsvarar i huvudsak 12 § LAD, vilket innebär att

sådan talan skall avvisas om käranden inte kan styrka att särskilda skäl föreligger. Enligt LO:s erfarenhet har bestämmelsen hittills tolkats så att om käranden påstår att saken har avsevärd betydelse tas den också upp till prövning. Denna tillämpning bör även i fortsättningen gälla, varför LO föreslår att lagtexten ges en sådan utformning att den bättre stämmer överens med praxis. *Sveriges domareförbund* antar med utgångspunkt i 5 kap. 3 § att möjligheten till fastställelsetalan enligt 4 kap. 7 § är mera begränsad än enligt RB 13:2. Då detta inte förefaller vara utredningens avsikt bör 4 kap. 7 § kunna utgå.

I fråga om förslaget i 4 kap. 8 § om förhandlingsskyldighet anför *AD:s ordförande* att utredningen uttalar att förhandlingskravet är en processförutsättning som skall beaktas av domstolen självmant. Enligt praxis vid AD torde i varje fall numera vid tillämpningen av 14 § LAD gälla att bristande förhandling betraktas som processhinder endast om invändning framställs. I praktiken är det också ofta mycket svårt att tillämpa regeln på annat sätt. Någon ändring av praxis bör därför inte göras och i lagstiftningsärendet bör utsägas att förhandlingskravet utgör processhinder endast om invändning framställs. AD har och bör alltjämt ha befogenhet att i särskilda fall hänvisa parterna till förhandligar i målet eller del därav utan att detta lagregleras. *Svea hovrätt* påpekar att andra stycket i paragrafen synes möjligen kunna förkortas till en regel av innehåll att utan hinder av första stycket får prövas fråga om förordnande för tiden intill dess laga kraft ägande dom eller beslut föreligger i målet.

Till förslaget i 4 kap. 9 § om stämningsansökan bör enligt AD:s ordförande fogas regler som motsvarar bestämmelserna i RB 42:4.

Endast *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* behandlar förslagen i 4 kap. 10—12 §§. Beträffande de regler som, eftersom tredskodom inte skall förekomma, skall gälla enligt 10 § tredje stycket förefaller det fakulteten lämpligare, att vid kärandens utevaro låta målets fortsatta handläggning bli beroende av om svaranden framställer yrkande därom. Detta skulle stå i god överensstämmelse såväl med regeln i 12 § andra stycket som bestämmelsen om svarandens rätt till dom i RB 13:5. Att utan kärandens medverkan driva fram målet till en huvudförhandling som ändå kan gå i stöpet på grund av att svaranden då inte begär prövning, synes inte tillrådligt. I stället borde målet avskrivas. Den kompletteringen kunde dock göras, att AD före avskrivningsbeslutets meddelande bereder käranden tillfälle att inom viss frist yrka fortsatt handläggning vid äventyr av avskrivning. I fråga om 11 § andra stycket har fakulteten endast en stilistisk anmärkning. Fakulteten konstaterar beträffande bestämmelsen i 12 § tredje stycket om uppskov med huvudförhandling att fortsatt huvudförhandling kan hållas hur lång tid som helst efter den avbrutna. Fristen i RB 43:11 behöver således inte iakttas av AD. Fakulteten frågar sig då, hur ledamöterna efter t. ex. en månad kan erinra sig vad som förekommit vid den avbrutna huvudförhandlingen. Härvid kan man inte lita till protokollet, eftersom 4 kap.

4 § i förslaget inte ger någon garanti för att muntlig bevisning protokolleras.

Utredningens förslag i fråga om förfarandet vid AD som fullföljdinstans föranleder inga uttalanden från remissinstanserna.

När det gäller frågor som är gemensamma för förfarandet vid AD både som första domstol och som fullföljdsinstans anför en del remissinstanser synpunkter.

SAF anför att såvitt gäller AD:s möjligheter att sammanträda på annan ort än där domstolen har sitt säte avviker förslaget formuleringsmässigt från motsvarande bestämmelse i LAD (9 §). Om denna skillnad i och för sig avsetts att ha någon saklig betydelse undandrar sig föreningens bedömande, men uttalandena i specialmotiveringen (s. 189) är onödigt snäva, när det gäller AD:s möjlighet att hålla huvudförhandling utanför förläggningsorten. Inte sällan kan förhållandena vara sådana att det rimligtvis är lättare för domstolens ledamöter att förflytta sig till annan plats i landet än att ett stort antal parter från sådan plats skall behöva inställa sig i Stockholm.

SAF anför att i motiven (s. 203) erinras om att AD enligt förslaget inte getts möjlighet att självmant infordra bevisning i vidsträcktare omfattning än som medges i RB. Utredningen har tidigare (s. 135) uttalat att den funnit principiella betänkligheter mot att låta AD behålla den möjlighet som den har enligt gällande LAD (21 §). Någon närmare utveckling av ståndpunkten redovisas inte i betänkandet. Föreningen kan för sin del inte finna någon olägenhet av att bestämmelsen i LAD bibehålls. Samma uppfattning har *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet*. Som skäl anför fakulteten att, eftersom tredskodom enligt förslaget inte kan förekomma vid AD och målet därför måste prövas i sak, kan det bli erforderligt för AD att ex officio införskaffa sådan bevisning som den tillståndeskomne parten inte har intresse av att förebringa.

Sveriges domareförbund konstaterar att den processledning som i praxis tillämpas i AD är stark och anges av utredningen som motiv för att särskild reglering vid sidan av RB är obehövlig, t. ex. när det gäller möjligheterna att självmant infordra bevisning. Ett uttalande förekommer under kommentaren (s. 403) till 4 kap. 10 §, som tyder på att utredningen har en uppfattning om processledning som ej synes stå i riktigt god överensstämmelse med RB:s försiktigare föreskrift om en aktiv materiell processledning. Domareförbundet ställer uttalandet mot departementschefens uttalande i prop. 1971:45 (s. 102) i anslutning till ändring av RB 42:8 och ifrågasätter om inte behovet av särskilt stark processledning i AD borde uttryckas i lagtexten så att missförstånd undviks om gränsen för lämplig processledning i tvistemål vid allmän domstol.

Beträffande bestämmelsen i 5 kap. 1 § om underrättelser till kollektivavtalsslutande part anför *SAF* att den föreslagna bestämmelsen har betydelse om tvisten rör ett s. k. hängavtal. Enligt uttalande i den allmänna motiveringen (s. 135) är avsikten med bestämmelsen att

de parter som slutit "huvudavtalet" i ett sådant fall alltid skall beredas tillfälle att yttra sig. Uttryckssättet i lagtexten och i specialmotiveringen (s. 214) stämmer dock inte med nämnda uttalande utan att det primära avtalet har betydelse för prövningen av tvisten i målet. Föreningen anser att den på s. 135 uttryckta principen bör få ett tydligt uttryck i den föreslagna lagen. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* påpekar att det föreslagna stadgandet kan strida mot RB 35:3 och 7 i de fall, då kollektivavtalsfrågan är ostridig mellan parterna i målet. Med beaktande av parternas förhandlings- och förlikningsrätt kan det inte komma i fråga att sätta RB 35:3 ur kraft. *Sveriges domareförbund* finner det inte nödvändigt med en så långtgående bestämmelse som den föreslagna redan vid tingsrätt.

Några remissinstanser kritiserar utredningens förslag i 4 kap. 3 § om underlag för dom. *LO* och *SAF* uttalar sig för att nuvarande bestämmelse (26 § LAD) bibehålls. *Stockholms tingsrätt* anför att med "handlingarna i målet" åsyftas tydligen alla de handlingar i målet som finns tillgängliga hos AD. I mål som fullföljts från tingsrätt ingår i detta material bl. a. tingsrättens protokoll över muntlig förberedelse och, när skriftlig förberedelse ägt rum, skriftväxlingen under denna. Tingsrätten har emellertid inte ägt att utan vidare grunda sin dom på innehållet i förberedelsematerialet utan enligt 17 kap. 2 § första stycket RB endast på vad som förekommit vid huvudförhandlingen. Det är vanligt vid tingsrätt att part med avsikt underlåter att vid huvudförhandlingen åberopa omständighet eller sakförhållande som antecknats i förberedelseprotokoll eller som eljest förekommit vid förberedelsen. Det inträffar vidare inte så sällan att parter kommer överens om att viss omständighet ej skall ändras vid huvudförhandlingen. Det kan ibland t. o. m. förhålla sig så att ett förhållande som vid förberedelsen angetts som ostridigt mellan parterna sedermera visat sig vara oriktigt. Enligt tingsrättens mening bör bestämmelserna i 3 § modifieras så att de beträffande materialet i tingsrättens akt kommer att stämma överens med den aktuella regleringen i RB 17:2.

Svea hovrätt anför att utredningens uttalanden ger närmast vid handen att domstolen skulle ha skyldighet att beakta varje i handlingarna upptagen omständighet som är av betydelse för bedömningen i målet eller med andra ord att domstolen skulle ha en sorts officialprövningsplikt. Förevarande fråga måste emellertid ses mot bakgrund av den i RB 17:3 andra punkten upptagna bestämmelsen att dom i dispositivt tvistemål inte får grundas på omständighet som inte av part åberopats till grund för hans talan. Om syftet med den nu föreslagna regeln i förevarande hänseende endast är att domen skall grundas även på omständighet som part tidigare i målet åberopat men vid huvudförhandlingen av uppenbart förbiseende underlåtit åberopa, bör detta mera entydigt framgå av lagtext eller motiv. Om syftet däremot är att ge domstolen möjlighet att beakta även omständighet som part i sitt eget intresse bort åberopa, synes ett uttryckligt undantag från den nämnda regeln i RB 17:3 böra övervägas. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet*

förutsätter att regeln i RB 17:3 skall iakttas även vid AD och att den inte skjuts undan av den föreslagna bestämmelsen.

Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet anför att, om fakulteten är rätt underrättad om AD:s praxis, har AD ansett 26 § LAD dispensera från RB 17:2 men inte från kravet på åberopande enligt RB 17:3. Fakulteten antar att utredningen inte avsett att göra någon förändring härvidlag. Dock bör detta särskilt anges i motiven, om 4 kap. 3 § i förslaget lagfästes. Om, mot förmodan, stadgandet avsetts ersätta jämväl RB 17:3, måste allvarliga erinringar framställas häremot med hänsyn främst till parternas berättigade intressen att exakt veta vad de har att bemöta. En helt annan sak är, att vissa rekvisit i det materiellrättsliga regelsystemet kan vara tvingande och därför, såsom indispositiva moment i rättegången, få beaktas utan åberopande. En anmärkning, som enligt fakultetens mening mera direkt träffar utredningens resonemang, är att utredningen inte tycks skilja klart mellan omedelbarhetsprincipen och bevisomedelbarheten. Fakulteten kan inte finna utredningens motivering för särbestämmelsen i 4 kap. 3 § första stycket övertygande och avstyrker därför, att den upphöjs till lag.

Några remissinstanser behandlar de föreslagna reglerna om omröstning i AD. *AD:s ordförande, juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* och *Sveriges domareförbund* föreslår i motsats till utredningen att nuvarande ordning att särskild omröstning skall ske i fråga om rättegångskostnader bibehålls. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anmärker att förslaget skiljer sig från RB 16:2 bl. a. däri, att särskild omröstning normalt inte skall ske beträffande omständigheter som var för sig är av omedelbar betydelse för utgången av målet. Som motivering för denna avvikelse anförs egentligen endast att ett anordnande av särskilda omröstningar ansetts vara "olämpligt från psykologisk synpunkt och ägnat att väcka irritation bland ledamöterna" (s. 138). Hur det än må förhålla sig med bärkraften hos denna motivering tillkommer emellertid nu den viktiga omständigheten att AD får ställning av fullföljdsinstans i förhållande till tingsrätterna som ju tillämpar RB:s regler om omröstning. Det förefaller inte lämpligt att olika omröstningsregler kan komma att användas i samma mål i skilda instanser. Vad som kan inträffa är t. ex. att dom ändras trots att rösterna fördelat sig på samma sätt i lägre och högre instans. Från den nämnda omröstningsregeln rörande omedelbart relevanta omständigheter förordar utredningen det undantaget att särskild omröstning skall ske, om det är påkallat på grund av yrkande om mellandom. Det är inte helt lätt att överblicka konsekvenserna av en sådan reglering, och måhända kan man befara att part spekulerar i möjligheten att åstadkomma omröstning om varje rättsfaktum för sig och i detta syfte använder yrkande om mellandom som ett taktiskt medel, vilket ju inte är önskvärt. Fakulteten förordar därför att reglerna om omröstning i RB 16:2 görs tillämpliga även vid AD. Liknande synpunkter anförs av *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet*, som vidare beklagar, att utredningen inte tagit upp till diskussion möjligheten att rösta

särskilt i rättsfrågor, något som ibland nog kunde stärka prejudikatvärdet av AD:s domar.

LO ifrågasätter om inte AD med hänsyn till de ökade resurser av olika slag som utgör en förutsättning för tillämpning av lagen, bör kunna medföra att även AD i likhet med övriga domstolar kan fastställa dag för doms meddelande. Det är från partssynpunkt ytterst otillfredsställande att inte alls veta när en dom meddelas. Svårigheterna härvidlag bör inte för domstolen i framtiden vara oöverstigliga.

Några remissinstanser behandlar den föreslagna bestämmelsen i 5 kap. 2 § om rättegångskostnad. *SAF* har intet att erinra mot huvudregeln i 5 kap. 2 § första stycket, men anser det stötande att regeln inte ges generell verkan utan i andra punkten av detta stycke undantag görs vid tillämpning av speciell lagstiftning som är avsedd att ensidigt gynna arbetstagarparten. SAF föreslår därför att andra meningen i stycket utgår. Också *AD:s ordförande* anser att nyssnämnda särregel skall utgå. *Svea hovrätt* ifrågasätter om det finns tillräcklig anledning att låta bestämmelsen i 5 kap. 2 § tillämpas på annan tvist som handläggs gemensamt med arbetstvist. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* påpekar att rättshjälpslagen i princip inte gäller näringsidkare för tvister i näringen och att många näringsidkare lever i blygsamma omständigheter. Vidare kan kostnadsbidraget för arbetstagare, som inte är direkt lågavlönad, te sig som en avsevärd summa. Att som vinnande part gå miste om rättegångskostnadsersättning framstår då som en förlust, som får dras av från det som parten kan finnas berättigad till. Borgenärer får mindre att vinna på en rättegång, gäldenärer förlorar mindre på att inta en omedgörlig hållning, och detta tillsammans kan göra borgenärer mindre benägna att inleda en kanske befogad rättegång. Även om man inte kan säga att kvittningsregeln försvårar förlikning, kan den skäligen antas bidra till att förlikning sker på gäldenärens villkor. Starka skäl — framför allt det minskade trycket på gäldenärer — talar således mot kvittningsregeln och fakulteten avstyrker därför att den införs i rättegången vid tingsrätt och i AD som fullföljdsinstans.

I anledning av utredningens uttalande i motiven för 5 kap. 2 § tredje stycket att den i stadgandet angivna principen bör gälla såvitt angår förhållandet mellan en organisation och dess medlemmar, framhåller *arbetsrättskommittén* att motsvarande regel i 28 § LAD innebär, att ersättningsskyldighet för rättegångskostnad fördelas mellan alla medparter. Anledning torde enligt kommittén saknas att ge den föreslagna bestämmelsen annan innebörd.

TCO avstyrker förslaget i 5 kap. 2 § andra stycket att ersättning för rättegångens förberedande inte utgår för kostnad för sådan förhandling som grundas på lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller på kollektivavtal. Att förhandlingsverksamheten, som bekostas av resp. förbunds medlemmar, ingår som ett led i organisationernas normala verksamhet utgör inte något skäl för att låta dessa kostnader falla utanför rättegångskostnaderna. Genom

utredningens förslag hindras förbundens medlemmar från att utnyttja rättshjälpslagens förmåner. En oorganiserad däremot kan genom anlitande av advokat få dennes förhandlingsverksamhet betald på motpartens eller rättshjälpslagens bekostnad. *Sveriges advokatsamfund* framhåller att det har blivit allt vanligare att organisation vid förhandling anlitar ombud utom organisationen. Eftersom vad som förekommit vid förhandlingen anger ramen för den rättegång som kan följa är det enligt samfundets mening skäligt att organisationen kan få kostnaden för sådant ombud ersatt av motparten. Samfundet föreslår därför att 5 kap. 2 § andra stycket ändras i enlighet härmed.

DON anmärker att utredningen inte uttalat sig om förvaringen av akter i mål som fullföljts till AD. Enligt DON:s uppfattning bör dessa akter ingå i tingsrätternas arkiv.

7 Rättegångsförfarandet vid tingsrätt

Remissinstanserna behandlar i allmänhet inte frågorna om rättegångsförfarandet i tingsrätt särskilt utan berör endast, indirekt, sådana frågor vid behandlingen av andra frågor, främst frågan om lagens tillämpningsområde. Flera remissinstansers uppfattningar i vissa förfarandefrågor har nyss redovisats i avsnittet om rättegångsförfarandet vid AD.

Några remissinstanser anför mera allmänna synpunkter på regleringen av rättegångsförfarandet. Sålunda uttalar *juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* i vad avser utredningens processuella överväganden att den föreslagna lagen om rättegången i arbetstvister i motsats till den nu gällande lagen om arbetsdomstol reglerar förfarandet i arbetstvister såväl i tingsrätterna som i AD. I de delar, där den föreslagna lagen inte föreskriver annat, skall RB gälla. Samordningen mellan de båda lagarna möter vissa svårigheter, delvis måhända beroende därpå, att RB — såsom en produkt av ett mångårigt lagstiftningsarbete — är ett väl genomtänkt och genomarbetat lagverk, där olika stadganden kommunicerar med varandra på ett sätt, som inte alltid är omedelbart påfallande. Det nya förslaget har mera karaktär av hastverk. Det skulle behövas ett långvarigt, inträngande studium för att bedöma i vilken mån den föreslagna nya ordningen låter sig förena med RB:s regler i samtliga avseenden. Med utgångspunkt i det anförda är fakulteten till en början tveksam inför den föreslagna ordningen, att den nya lagen reglerar förfarandet inför såväl tingsrätter som AD. Tveksamheten beror därpå, att särreglerna för tingsrättsförfarandet är fåtaliga, och dessa förefaller kunna utan större svårighet inarbetas i RB. Det förefaller fakulteten onödigt att tillskapa en specialprocess, om i denna det stora flertalet av den ordinära processens regler skall gälla. Genom att arbeta in särregler för tingsrätt i RB slipper man också att kringgå vissa komplikationer, som kan uppstå, där RB:s regler gör undantag för specialprocess, t. ex. RB 14:7. Med detta undantag finner sig fakulteten kunna godta grundlinjerna i lagförslaget. Lik-

nande synpunkter på reglerna om förfarandet anförs av *juridiska fakulteten vid Stockholms universitet.*

Föreslagen bestämmelse i 2 kap. 2 § andra stycket att vid talan hos tingsrätt arbetsgivaren får sökas vid rätten där arbetstagaren har sin hemvist godtas i allmänhet av remissinstanserna. Några remissinstanser, bl. a. *Göteborgs tingsrätt, SJ, SAV* och *SAF* anser att samma principer angående forum som i RB skall gälla. Göteborgs tingsrätt framhåller att en arbetstagare i regel kan räkna med allmän rättshjälp i dessa mål medan däremot en arbetsgivare sällan eller aldrig kan påräkna denna förmån. Genom den föreslagna regeln kan en tvist, som berör flera arbetstagare, komma att spridas på två eller kanske ännu flera tingsrätter och därigenom åsamka både det allmänna och arbetsgivaren ökade kostnader.

Stockholms tingsrätt delar inte utredningens uppfattning att tingsrätts prövning av sin egen behörighet enligt 2 kap. 2 § lagförslaget i allmänhet måste bli summarisk och anser att utredningen avfärdat problemet alltför lättvindigt.

8 Arbetstvister på den offentliga sektorn

Utredningens förslag till avgränsning av lagens tillämpningsområde i fråga om den offentliga sektorn i 1 kap. 2 § 5 tillstyrks i allt väsentligt av flertalet remissinstanser, bl. a. av *LO, TCO, SACO* och *SR. Kammarrätten i Stockholm* anför att strävandena under det senaste decenniet har alltmer gått ut på att jämställa arbetstagare i offentlig och enskild tjänst när det gäller deras rättsliga ställning i förhållande till arbetsgivaren. Mot bakgrund härav finner kammarrätten det naturligt och riktigt att även så långt möjligt ha samma rättegångsförfarande i arbetstvister, oavsett till vilken sektor av arbetsmarknaden de hänför sig.

Lärarnas riksförbund säger sig förstå kravet på enhetlig rättstillämpning men förklarar att förbundet inte är berett att gå så långt att det tillstyrker sådana reformer som innebär en förändring till det sämre för förbundets medlemmar. Förbundet påpekar att besvärsinstitutet onekligen har fördelar för den enskilde arbetstagaren. Därför bör man inte slentrianmässigt ropa bifall till en övergång till prövning i AD. En prövning av frågan bör göras med utgångspunkt i skilda tvistesituationer. Förbundet framhåller att betänkandet i förevarande avsnitt, som är praktiskt synnerligen betydelsefullt, är mycket komplicerat och svåröverskådligt. Förbundet tar upp en del tvistefrågor till granskning. Resultatet av denna granskning föranleder förbundet att föreslå att hela komplexet frågor om tvisteförfarandet inom det statsreglerade området utreds ytterligare och att i avvaktan härpå nuvarande ordning i princip består.

Flera remissinstanser, *kammarrätten i Stockholm, SÖ, juridiska fakulteten vid Stockholms universitet, arbetsrättskommittén, Svenska kommunförbundet,*

TCO, *SACO*, *SR* och *Lärarnas riksförbund* framhåller, liksom utredningen, att gränsen mellan avtalsbara och icke avtalsbara frågor enligt 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen är vag och kan innebära tolkningsproblem. Kammarrätten ansluter sig till huvudprincipen att alla frågor som hänför sig till det avtalsbara området skall prövas av AD medan tvister på det icke avtalsbara området även i fortsättningen skall prövas slutligt av Kungl. Maj:t i statsrådet eller av förvaltningsdomstolarna. Den medför att förvaltningsdomstolarna inte längre behöver befatta sig med tolkning av kollektivavtal. Nuvarande ordning, där AD fått tolka kollektivavtalen för dem som tillhör organisation som är bunden av dem, medan förvaltningsdomstolarna fått tillämpa dem för andra är enligt kammarrättens erfarenhet inte lämplig.

Svenska kommunförbundet, *SACO* och *SR* föreslår att man överväger en bestämmelse om hur forumfrågan skall lösas i tolkningstvister som rör gränsdragningen mellan det avtalsbara och icke avtalsbara området. *Juridiska fakulteten vid Uppsala universitet* och *TCO* anser det önskvärt med bestämmelser av innehåll, att mål som anhängiggjorts vid fel forum i förevarande fall skall överlämnas av förvaltningsmyndighet till domstol och vice versa samt att klaganden i dessa fall skall för bevarande av talerätt få åberopa den felaktigt väckta talan. *Arbetsrättskommittén* anför att kommittén får anledning att i sitt betänkande återkomma till frågan om gränsen mellan det avtalsbara och icke avtalsbara området.

Lärarnas riksförbund konstaterar att förslaget i praktiken innebär en väsentlig försvagning av den oorganiserade tjänstemannens situation vid en tvist. Förbundet anser sig emellertid inte ha anledning att motsätta sig förslaget på denna punkt. Förbundet tillstyrker vidare förslaget att AD skall kunna pröva tvister som hänför sig till tid då s. k. avtalslöst tillstånd råder och tillägger att denna ordning dock förutsätter att s. k. tolkningsförhandlingar skall kunna föras. Enligt förbundets mening bör AD inte belastas med ett stort antal mål som från domstolens synpunkt kan betraktas som bagatellmål, t. ex. mål om tjänstledighet. Det kan knappast betraktas som ett framsteg från någon synpunkt sett att överföra tvister av detta slag till AD. Förbundet påpekar vidare att en av konsekvenserna av en kollektivavtalsreglering av t. ex. pensionsförmåner blir att varje personalorganistion måste ha till förfogande pensionsexpertis i en helt annan omfattning än f. n. för att kunna biträda medlemmarna vid sådana tvister i och med att prövningen besvärsvägen inte längre står till buds.

SÖ och *TCO* tillstyrker utredningens förslag att icke avtalsbara frågor, t. ex. uppsägningstvister, skall behandlas enligt lagen om arbetstvister, om bestämmelse härom ges i lag. Båda remissinstanserna reserverar sig dock beträffande läraområdet och anser att frågan om tvisteförfarandet på detta område först måste få en lösning. SÖ hänvisar till sitt yttrande i anledning av betänkandet (SOU 1973:56) Trygghet i anställningen II, att det krävs stor varsamhet vid anpassningen av lagen om anställningsskydd till lärar-

området. Enligt SÖ:s sålunda uttalade mening är en särreglering nödvändig på skolområdet med stöd av 2 § nämnda lag, vilket kräver en grundligare utredning. SÖ anser att i avvaktan på en sådan utredning bör någon genomgripande förändring i fråga om rättegångsförfarandet ej ske. Enligt SÖ:s erfarenhet har nuvarande regler om besvärsförfarande fungerat väl. SÖ vill också ifrågasätta om man inte måste — innan skolområdet förs in under AD — göra en undersökning av det antal mål, uppsägningsfall etc. från skolområdet som därmed skulle komma att belasta AD. SÖ poängterar vidare att, om frågor på skolområdet genom den föreslagna lagstiftningen förs över till AD och besvärsrätten i motsvarande mån inskränks, starka skäl ofta torde föreligga för AD att tillse att skolmyndigheternas sakkunskap utnyttjas som bevisning i målet, vilket nu sker, t. ex. i uppsägningsmål, genom remissförfarande från kammarrätten.

Lärarnas riksförbund anför att tvisteförfarande, som innebär att AD ersätter regeringsrätten som sista instans, kan förbundet acceptera. Förändringen är dock umbärlig. Förbundet avvisar däremot ett tvisteförfarande som innebär att talan förs direkt till AD. En sådan förändring skulle betyda en allvarlig försämring för förbundets medlemmar. Frågor rörande uppsägning är icke avtalsbara inom den statsreglerade sektorn. Innan ett mål tas upp i AD är det normala att parterna haft s. k. tolkningsförhandlingar. Flertalet fall sållas bort genom sådana förhandlingar. Eftersom uppsägningsfrågor inte är avtalsbara, kan dylika förhandlingar inte föras. Det är tveksamt om förutsättningar för överläggningar i stället för förhandlingar föreligger på det centrala planet. Om AD skulle komma att utgöra både första och sista instans, kommer domstolen att i större omfattning belastas med uppsägningstvister och ofta ofullständigt förberedda sådana.

JK anser att lika angeläget som det är att arbetstvistprocessen inte tillförs andra mål än sådana som är av huvudsakligen arbetsrättslig karaktär är det att reglerna utformas så att samtliga tvister av förevarande karaktär förs in under arbetstvistlagen. JK syftar här på t. ex. tvister om pensioner som nu — även om frågorna är avtalsbara — regleras av särskilda författningar och av utredningen föreslås ej bli överförda till arbetstvistprocessen. Principiellt synes det JK helt klart att en sådan handläggning som avses med arbetstvistlagen är mer motiverad i mål av detta slag än i t. ex. mål om skadestånd på grund av brottslig handling.

Några remissinstanser uttrycker tveksamhet beträffande regeln i 1 kap. 2 § 5 att lagen skall omfatta mål om tvisten rör fråga som inte får regleras i avtal och som är reglerad i annan författning än lag. *SACO* och *SR* anför att på den offentliga sektorn kan ofta kollektivavtalsreglerade frågor vad t. ex. gäller avtalad förmåns storlek regleras i sådana författningar, där tvist enligt det föreslagna lagrummet inte skall prövas av AD. Sålunda kan exempelvis i tvist om ersättning vid flyttning ersättningens utgående komma att prövas av AD medan t. ex. frågan om resekostnadsersättningens och traktamentets storlek kan komma att prövas av kammarrätten. Utredningen

hävdar visserligen med all rätt, att dessa senare frågor bäst belyses i de administrativa domstolarna med deras praxis och erfarenhet. Men den föreslagna ordningen befrämjar inte snabbhet och homogenitet i behandling av tvisterna. *Kammarrätten i Stockholm* ställer sig tveksam till att gränsdragningen mellan lagen om arbetstvister och den administrativa besvärsrätten görs beroende av den form som har valts för regleringen av sakområdet. En fast praxis eller invecklad reglering är enligt kammarrättens mening knappast i sig något skäl i förevarande sammanhang. Det bör anmärkas att det sedan lång tid tillbaka pågår arbete för att försöka föra över pensionsbestämmelserna till kollektivavtal och att en liknande utveckling är tänkbar, kanske t. o. m. trolig, när det gäller rese- och traktamentsbestämmelserna. Om man här får en reglering genom kollektivavtal, kommer — om utredningens förslag i övrigt genomförs — frågorna att automatiskt föras in under lagen om rättegång i arbetstvister. Av flera skäl är det enligt kammarrätten önskvärt att snarast få en ändring till stånd av nuvarande ordning. Den gällande behörighetsfördelningen mellan AD och förvaltningsdomstolarna ger i tilllämpningen svårbemästrade problem. Som exempel kan nämnas att kammarrätten vid tillämpning av allmänna resereglementet ställts inför frågan vilken hänsyn som kan tas till innehållet i det kollektivavtal som bestämmer ersättningens storlek vid tjänsteresa med egen bil. För den enskilde är det också förvirrande att sakligt likartade frågor behandlas på skilda håll. Kammarrätten förordar mot bakgrund av det anförda att alla frågor inom det avtalsbara området så långt möjligt förs under lagen om rättegången i arbetstvister utan hinder av var de regleras. Kammarrätten går härefter in på vissa frågor som får lösas om denna ordning införs. Även om mot den skisserade ordningen kan invändas att statstjänstemännens ställning skulle försämras, kan man enligt kammarrätten häremot med fog säga att redan i det nuvarande systemet ligger att arbetsmarknadsfrågor inom den offentliga sektorn så långt möjligt skall behandlas på samma sätt som andra arbetsmarknadsfrågor. De viktigaste frågorna — de i AST — kommer enligt förslaget att helt vara undantagna den administrativa besvärsrätten. Det är ju också förutsatt att författningsreglerade frågor successivt skall föras över till kollektivavtal och att sålunda den administrativa besvärsrätten i förevarande frågor skall upphöra. Kammarrätten anför slutligen att det är möjligt att man inte genast kan genomföra en så långtgående reform som kammarrätten skisserat bl. a. av domstolsorganisatoriska skäl. Om det inte bedöms som möjligt att redan vid lagens ikraftträdande utvidga dess tillämpningsområde på sätt som antytts bör i vart fall det fortsatta utredningsarbetet inriktas härpå.

Stockholms tingsrätt önskar att lagtexten på ifrågavarande punkt görs tydligare. *JK* anser att i lagtexten bör tas in en erinran om att i den mån arbetstvistlagen inte är tillämplig skall vad som tidigare gällt om överklagande av offentlig arbetsgivares beslut och ordningen för dessa tvisters överprövning fortfarande gälla.

Med ett undantag gör remissinstanserna inga invändningar mot att skälighetsfrågor enligt 1 kap. 2 § 5 sista ledet faller utanför lagens tillämpningsområde. *Juridiska fakulteten vid Stockholms universitet* anser att föreskriften är missledande och att den kan uppfattas som om domstol inte alls har att ta befattning med dylika skälighetsfrågor. På domstol ankommer dock att pröva dels om avtalet rör en fråga beträffande vilken rättsordningen accepterar att part avhänder sig processuellt rättsskydd, dels huruvida arbetsgivaren hållit sig inom ramen för den honom tillerkända fria prövningsrätten. Föreskriften bör utgå. Om avtal med bindande verkan föreskriver att skälighetsfråga skall avgöras av arbetsgivaren, så följer ju av avtalet att domstol inte har att överpröva arbetsgivarens bedömning så länge denna skett inom angivna ram, och någon bestämmelse härom behövs inte i lagen om rättegången i arbetstvister.

9 Ikraftträdande, övergångsbestämmelser och följdändringar

9.1 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Endast ett fåtal remissinstanser behandlar frågan om tidpunkten för ikraftträdandet av den föreslagna lagstiftningen. Som förut har nämnts stryker bl. a. *TCO* kraftigt under vikten av att lagstiftningen sätts i kraft den 1 juli 1974. Av de remissinstanser som ställer sig tveksamma till förslaget anser *hovrätten för Skåne och Blekinge* att det över huvud taget är olämpligt att genomföra en så genomgripande processuell reform som den föreslagna utan tillräcklig förberedelsetid för dem som skall tillämpa lagen. Tidpunkten för ikraftträdandet är särskilt illa vald, eftersom semesterförhållandena inverkar också på domstolarna och mindre van personal då kan komma att ställas inför helt nya, svåra och brådskande tolkningsfrågor. *SAF* framhåller att det förslag som utredningen nu har lagt fram är tillkommet under utomordentlig tidspress och under förutsättningen att lagstiftning på grundval av förslaget måste träda i kraft den 1 juli 1974. Föreningen hävdar att denna tidsplanering är illa genomtänkt mot bakgrund av att den enligt RB gällande rättegångsordningen inom en snar framtid kommer att ses över och av att då samtidigt frågan om en summarisk betalningsprocess bereds inom Kungl. Maj:ts kansli. Desto olyckligare är det om man inte hinner med att inom ramen för gällande ordning avpassa de många och ofta viktiga detaljer som en reform enligt huvudlinjerna i förslaget drar med sig.

Utredningens förslag till övergångsbestämmelser möter inte några erinringar hos remissinstanserna. *AD:s ordförande* påpekar att, om den i 3 kap. 2 § första stycket andra punkten föreslagna behörighetsregeln införs, bör de övergångsproblem som kan föranledas härav beaktas.

9.2 Följdändringar

9.2.1 *Förslaget till lag om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållande*

Utredningens förslag till lag om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållande har i allmänhet inte tagits upp till närmare behandling av remissinstanserna. *AD:s ordförande* föreslår att i lagen bör införas regler om organisationernas inträde som parter i AD och om krav på fullgjord förhandlingsskyldighet. *Göteborgs tingsrätt* framhåller med utgångspunkt i utredningens uttalanden att lagsökning och betalningsföreläggande skall kunna utverkas i arbetstvister för sådana anspråk som är ostridiga mellan parterna (s. 308) och att syftet härmed är att avlasta AD från mål där någon meningsskiljaktighet inte föreligger mellan parterna (s. 139), att enligt lagsökningslagen kan emellertid en hel del tvistiga ansrpåk avgöras lagsökningsvägen. Om avsikten är att endast ostridiga anspråk skall kunna tas upp genom ett enklare processuellt förfarande synes endast betalningsföreläggande kunna komma i fråga.

9.2.2 *Förslaget till lag om ändring i lagen om förenings- och förhandlingsrätt*

Svea hovrätt, *AD:s ordförande* och *arbetsrättskommittén* påpekar att förslaget till ändring av 29 § lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt synes innefatta några inte avsedda avvikelser från gällande ordning i fråga om organisations talerätt. Förslaget synes sålunda innebära att organisation ges talerätt även för förutvarande medlem och att organisation som över sig har huvudorganisation får talerätt. Lagtexten bör därför jämkas.

9.2.3 *Förslaget till lag om ändring i statstjänstemannalagen och förslaget till kungörelse om ändring i stadgan om vissa tjänstemän hos kommuner m. fl.*

SAV anför att i 39 a § statstjänstemannalagen (StjL) föreslås en regel om att vissa mål skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. En liknande regel föreslås i 45 § kommunaltjänstemannastadgan. I avsnitt 5.3.4. i betänkandet (s. 223) sägs att detsamma i princip bör gälla tvister rörande författningar som utfärdats med stöd av 2 § lagen om anställningsskydd (AL) eller det av utredningen föreslagna andra stycket i 41 § StjL. SAV utgår från att det i de författningar som utfärdas med stöd av 2 § AL eller 41 § andra stycket StjL uttryckligen anges i vad mån talan skall föras enligt lagen om rättegången i arbetstvister. I annat fall torde det komma att bli oklart om besvär får anföras mot beslut om tillämpning av sådan författningsbestämmelse eller om hinder häremot föreligger enligt den s. k. inskränkningslagen (1965:276) i dess föreslagna lydelse. SAV pekar vidare på en lagteknisk fråga i detta sammanhang. Om Kungl. Maj:t i en kungörelse på statstjänstemannaområdet föreskriver avvikelse från AL på en viss punkt

eller meddelar föreskrift enligt 41 § andra stycket StjL och där anger att talan skall föras enligt lagen om rättegången i arbetstvister medför detta enligt inskränkningslagen i dess nya lydelse att besvär inte får anföras i frågan. Möjligen skulle föreskriften kunna sägas stå i strid med ordalagen i 39 § första stycket StjL som är avsedd att innebära ett förbud för Kungl. Maj:t att avskära besvärsrätten i frågor som regleras i StjL eller i författning som utfärdats med stöd av StjL. Möjligen bör nu angivna förhållande föranleda en ändring av texten i 39 § första stycket StjL. Bestämmelserna i 39 § första stycket StjL är om man ser till ordalagen inte heller väl förenliga med den nya 39 a § StjL eftersom den senare bestämmelsen jämförd med inskränkningslagen hindrar besvär, t. ex. i frågor enligt 30 § StjL. Även med hänsyn till det sist sagda bör kanske övervägas om inte 39 § första stycket StjL bör ges en ändrad lydelse.

9.2.4 *Förslaget till lag om ändring i lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden*

Svea hovrätt anser att 1 § genom tillägget av en ny undantagsregel i första stycket blir tung och svårtillgänglig. Paragrafen bör därför ses över. Hovrätten ställer sig tveksam till föreslagen bestämmelse i 4 § andra stycket andra punkten, som innebär att s. k. intressedispens skall kunna meddelas i arbetstvister. Något bärande skäl varför arbetstvister om mindre värden i fullföljdshänseende bör inta en särställning i förhållande till andra bagatelltvister har inte angetts.

9.2.5 *Förslaget till lag om ändring i rättshjälpslagen*

Svea hovrätt konstaterar att den föreslagna bestämmelsen innebär att rättssökande kan få rättshjälp i arbetstvister men inte i en därmed kumulerad tvist av annan natur. Detta resultat ter sig mindre lyckligt med hänsyn till de svårigheter som torde uppkomma att särskilja rättegångskostnader som belöper på de olika målen.

Innehållsförteckning

		Sid.
Lagförslag		3
Utdrag ur statsrådsprotokollet den 5 april 1974		28
1	Inledning	28
2	Nuvarande ordning för prövning av arbetsrättsliga tvister	29
2.1	Inledning	29
2.2	Tvistemålsprocessen vid allmän domstol	30
2.3	Rättegången i arbetsdomstolen	38
2.4	Summarisk betalningsprocess	44
2.5	Skiljeförfarande	47
2.6	Den processuella behandlingen av tvister i offentliga anställningsförhållanden	50
3	Utländska förhållanden	53
3.1	Danmark	53
3.2	Norge	54
3.3	Västtyskland	56
4	Utredningen	59
4.1	Inledning	59
4.2	Riktlinjer för en ny domstolsorganisation i arbetstvister	61
4.3	Tillämpningsområdet	64
4.4	Gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och tingsrätternas behörighet	66
4.5	Arbetsdomstolens organisation och sammansättning	71
4.6	Rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen	78
4.7	Rättegången i tingsrätt	87
4.8	Arbetstvister på den offentliga sektorn	88
4.9	Skiljeförfarande i uppsägningstvister	89
4.10	Ikraftträdande m. m.	91
5	Departementschefen	92
5.1	Allmänna utgångspunkter	92
5.2	Tillämpningsområdet	99
5.3	Gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och tingsrätternas behörighet	106
5.4	Arbetsdomstolens organisation och sammansättning	111
5.5	Rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen	119
5.6	Rättegången i tingsrätt	126
5.7	Arbetstvister på det offentliga området	127
5.8	Skiljeförfarande i uppsägningstvister	133
5.9	Ikraftträdande och övergångsbestämmelser	134
5.10	Följdändringar	135

Sid.

6 Upprättade lagförslag 136

7 Specialmotivering 136
7.1 Lagen om rättegången i arbetstvister 136
7.2 Lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk i anställningsförhållanden 194
7.3 Följdändringar 197

8 Hemställan 199

Bilaga 1 Utredningens lagförslag 201
Bilaga 2 Sammanställning av remissyttranden 226