

Rättegången i arbetstvister

Slutbetänkande av Utredningen rörande ökad anställnings-
trygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen

1974: 8

NOU
S

Ur KB:s samlingar

Digitaliserad år 2013



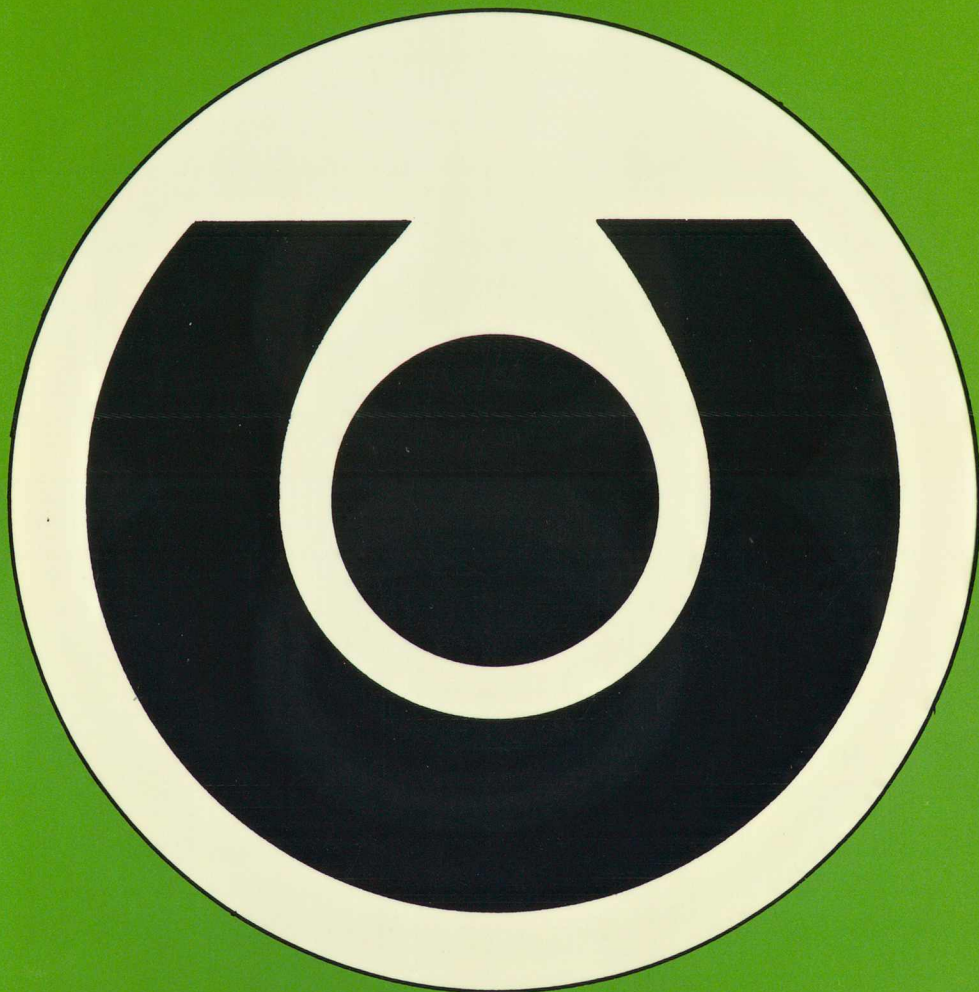
National Library
of Sweden

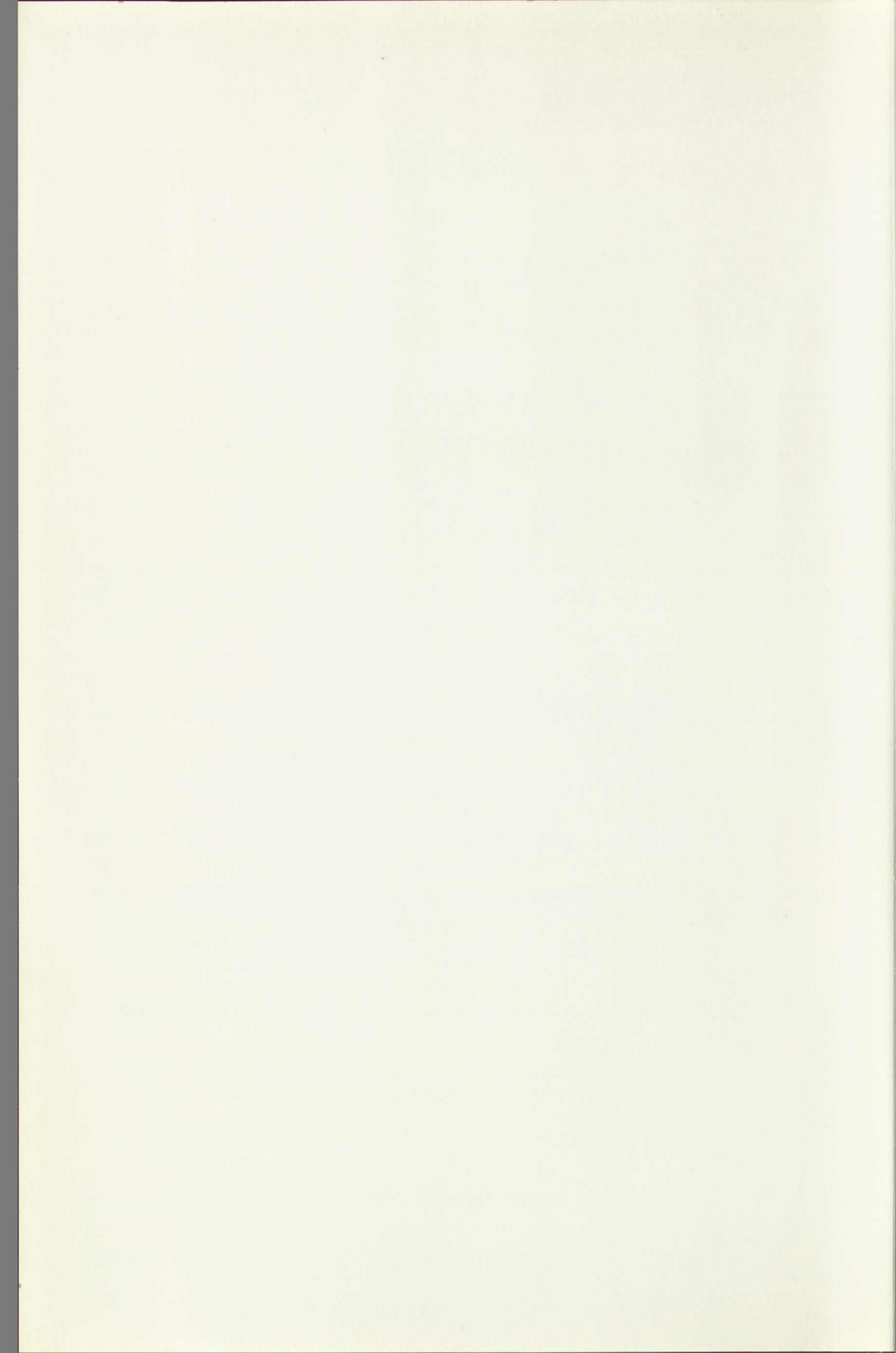
Rättegången i arbetstvister

Slutbetänkande av Utredningen rörande ökad anställnings-
trygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen

1974: 8

NOU
S







Statens offentliga utredningar
1974:8
Arbetsmarknadsdepartementet

Rättegången i arbetstvister

Slutbetänkande
av utredningen rörande ökad anställningstrygghet
och vidgad behörighet för arbetsdomstolen
Stockholm 1974

ISBN 91-38-01833-0

Omslag: Johan Hillbom

Till Statsrådet och chefen för arbetsmarknadsdepartementet

Genom beslut den 5 december 1969 bemyndigade Kungl Maj:t chefen för dåvarande inrikesdepartementet att tillkalla högst åtta sakkunniga med uppdrag att utreda frågorna om ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen.

Med stöd av detta bemyndigande tillkallade departementschefen såsom sakkunniga landshövdingen Valter Åman, tillika ordförande, direktören Eugen Björkman, direktören Styrbjörn von Feilitzen, förbundsjuristen Stig Gustafsson, rättschefen Börje Hårdefelt, förbundsjuristen Ove Kjellgren, direktören Gunnar Lindström samt förbundsordföranden Valdemar Lundberg. Kjellgren ersattes den 24 maj 1971 av förbundsordföranden Åke Nilsson.

Att som experter biträda utredningen förordnades den 23 december 1969 chefsjuristen Georg Normark, den 2 februari 1970 rådmannen Jan Ljungar och den 29 januari 1971 avdelningsdirektören Håkan Håkanson.

Till sekreterare åt de sakkunniga förordnade departementschefen den 2 februari 1970 hovrättsassessorn Lars Lunning och den 12 mars 1971 hovrättsassessorn Edvard Nilsson. Som sekreterare har vidare tjänstgjort byrådirektören Carl Benno under tiden den 29 januari 1971—den 31 mars 1972 och hovrättsfiskalen Sten Zethraeus under tiden den 17 april 1972—den 30 september 1973.

Utredningen har tidigare avgett sitt huvudbetänkande Trygghet i anställningen (SOU 1973:7) med förslag till lagstiftning om anställningskydd samt om vissa anställningsfrämjande åtgärder, en promemoria med förslag till övergångsbestämmelser till denna lagstiftning (Ds In 1973:4) samt ett delbetänkande Trygghet i anställningen II (SOU 1973:56) med förslag till följdändringar i arbetsrättslig lagstiftning och till lagstiftning om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, m m.

Utredningen överlämnar härmed sitt slutbetänkande med förslag till lagstiftning om rättegången i arbetstvister. Även experterna Ljungar och Normark har deltagit i arbetet med betänkandet.

Beträffande arbetsmarknadsorganisationernas representation i arbetsdomstolen avges två alternativa förslag, av vilka det ena omfattas av ledamöterna Björkman, Lindström, Lundberg och Nilsson samt det andra av ledamöterna Åman, von Feilitzen, Gustafsson och Hårdefelt.

I och med detta betänkande har utredningen slutfört sitt uppdrag.

Stockholm den 28 januari 1974.

Valter Åman

Eugen Björkman

Styrbjörn von Feilitzen

Stig Gustafsson

Börje Hårdefelt

Gunnar Lindström

Valdemar Lundberg

Åke Nilsson

/Lars Lunning

Edvard Nilsson

Innehåll

<i>Sammanfattning</i>	7
<i>Författningsförslag</i>	9
Kapitel 1 <i>Utredningsarbetet</i>	41
1.1 Utredningsuppdraget	41
1.2 Utredningsarbetets bedrivande	43
Kapitel 2 <i>Historisk översikt</i>	44
2.1 Domstolsorganisationen i arbetstvister	44
2.1.1 Arbetsdomstolens tillkomst	44
2.1.2 Reformkrav	47
2.2 Arbetsdomstolens sammansättning	49
Kapitel 3 <i>Nuvarande förhållanden</i>	56
3.1 Inledning	56
3.2 Tvistemålsprocessen vid allmän domstol	57
3.2.1 Domstolsorganisationen	57
3.2.2 Rättegången i tingsrätt	58
3.2.3 Rättegången i hovrätt	60
3.2.4 Rättegången i högsta domstolen	62
3.2.5 Rättegången i tvistemål om mindre värden	62
3.3 Rättegången i arbetsdomstolen	64
3.3.1 Arbetsdomstolens sammansättning	64
3.3.2 Arbetsdomstolens behörighet	65
3.3.3 Övriga processförutsättningar	68
3.3.4 Förfarandet vid arbetsdomstolen	69
3.4 Summariskt rättegångsförfarande	70
3.4.1 Lagsökning och betalningsföreläggande	70
3.4.2 Betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m m	71
3.4.3 Pågående lagstiftningsarbete	72
3.5 Skiljeförfarande	73
3.5.1 Skiljeförfarande inför skiljemän	73
3.5.2 Pågående lagstiftningsarbete om skiljeförfarande inför skiljedomstol	74
3.5.3 Skiljenämnder i vissa arbetstvister	75
3.6 Den processuella behandlingen av tvister i offentliga anställ- ningsförhållanden	79

3.6.1 Olika former för reglering av anställningsvillkoren . . .	79
3.6.2 Olika besvärregler	80
3.6.3 Andra former för prövning av offentliga arbetstvister . . .	82
Kapitel 4 <i>Utredningens överväganden</i>	84
4.1 Allmänna utgångspunkter	84
4.2 Tillämpningsområdet för en reform av rättegången i arbetstvister	90
4.3 Riktlinjer för en ny domstolsorganisation i arbetstvister . . .	91
4.4 Gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och tingsrätternas behörighet	97
4.5 Arbetsdomstolens organisation och sammansättning	106
4.5.1 Arbetsdomstolens hittillsvarande verksamhet	106
4.5.2 Allmänna synpunkter på arbetsdomstolens framtida organisation och sammansättning	109
4.5.3 Ämbetsmannaledamöterna	112
4.5.4 Arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna	114
4.5.5 Arbetsdomstolens domförhet	122
4.6 Rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen	123
4.6.1 Allmänna synpunkter	123
4.6.2 Förfarandet vid arbetsdomstolen som första domstol . . .	125
4.6.3 Förfarandet vid arbetsdomstolen som fullföljdsinstans . . .	134
4.6.4 Gemensamma frågor rörande rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen	134
4.7 Rättegången i tingsrätt	142
4.8 Skiljeförfarande i uppsägningstvister	144
4.9 Arbetstvister på den offentliga sektorn	145
4.9.1 Allmänna utgångspunkter	145
4.9.2 Den närmare innebörden av utredningens förslag	148
Kapitel 5 <i>Specialmotivering</i>	151
5.1 Lagen om rättegången i arbetstvister	151
5.1.1 Lagens tillämpningsområde (1 kap)	152
5.1.2 Domstolarna i arbetstvister (2 kap)	162
5.1.3 Arbetsdomstolens sammansättning m m (3 kap)	173
5.1.4 Rättegången i arbetsdomstolen (4 kap)	189
5.1.5 Övriga bestämmelser (5 kap)	214
5.1.6 Övergångsbestämmelser	216
5.2 Lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk som uppkommit i anställningsförhållanden . . .	218
5.3 Följdändringar	220
5.3.1 Arbetsfredslagstiftningen	220
5.3.2 Lagar om anställningsskydd m m	221
5.3.3 Annan allmän arbetsrättslig lagstiftning	221
5.3.4 Den offentliga tjänstemannalagstiftningen	223
5.3.5 Övriga ändringsförslag	224
Bilaga <i>Lagen (1928:254) om arbetsdomstol</i>	226

Sammanfattning

Utredningen har haft i uppdrag att föreslå lagstiftning om ett allmänt anställningsskydd samt om vissa anställningsfrämjande åtgärder för äldre och handikappade arbetstagare. Utredningen har även haft att överväga frågan om en enhetlig behandling av tvister på arbetsrättens område.

Frågor rörande anställningstryggheten har behandlats i betänkandena Trygghet i anställningen (SOU 1973:7) och Trygghet i anställningen II (SOU 1973:56). Genom det föreliggande betänkandet angående domstolsorganisationen och rättegången i arbetstvister slutförs utredningsuppdraget.

I fråga om arbetstvisterna har utredningen ansett att en enhetlig behandling bäst främjas genom att det stora flertalet tvister förs under arbetsdomstolens prövning. Samtidigt har det gällt att finna sådana former för arbetsdomstolens utvidgade verksamhet att dess karaktär inte går förlorad.

Utredningsförslaget innebär att arbetsdomstolen behåller de tvister som nu handläggs där – främst tvister rörande kollektivavtal samt andra tvistefrågor i kollektivavtalsreglerade anställningsförhållanden. Därjämte föreslås att tvister som avser icke kollektivavtalsbundna arbetstagare skall kunna fullföljas från tingsrätt till arbetsdomstolen som sista instans. I fråga om anställningstvister på den offentliga sektorn är det utredningens mening att ett flertal fall, som nu handläggs vid förvaltningsdomstol, i fortsättningen bör kunna behandlas som andra arbetstvister. Även i andra avseenden vidgas arbetsdomstolens behörighet.

Dessa förslag medför ett betydande tillskott av antalet mål i arbetsdomstolen, både i fråga om mål som direkt förs dit och beträffande mål som fullföljs från tingsrätt. Dessutom väntas en ökad måltillströmning p g a nyttillkommen lagstiftning inom arbetsrättens område, t ex lagen om anställningsskydd.

Utredningen föreslår därför att antalet ledamöter i arbetsdomstolen fördubblas och att ytterligare heltidstjänster inrättas för domstolens ämbetsmannaledamöter. Härigenom bör domstolen kunna arbeta i flera sammansättningar samtidigt. Dessutom föreslås att vissa överklagade mål och frågor av brådskande natur skall kunna handläggas av domstolen i en mindre sammansättning. Genom dessa åtgärder bör även handläggnings-tiderna kunna nedbringas. Även om antalet ledamöter fördubblas föreslås dock inte någon formell uppdelning av domstolen på två avdelningar. Ledamöterna bör i stället cirkulera så långt det är möjligt.

Utredningen är enig om att av arbetsmarknadens organisationer endast SAF och de offentliga arbetsgivarna samt LO, TCO och SACO bör vara företrädare i arbetsdomstolen. I fråga om formen för denna representation råder däremot delade meningar. Ledamöterna Björkman, Lindström, Lundberg och Nilsson anser att den nuvarande ordningen med företrädare för SAF och LO samt – i vissa mål – för de offentliga arbetsgivarna och TCO bör behållas. Ledamöterna Åman, von Feilitzen, Gustafsson och Hårdefelt menar att även de offentliga arbetsgivarna och TCO bör beredas permanent representation i arbetsdomstolen genom att domstolens sammansättning utvidgas från sju till nio ledamöter.

Utredningen har även gjort en översyn av reglerna om förfarandet i arbetsdomstolen, bl a för de fall då domstolen fungerar som fullföljdsinstans.

Utredningen anser inte att arbetsdomstolen även bör inrättas som skiljedomstol i uppsägningstvister. I den mån parterna på arbetsmarknaden menar att skiljeförfarande bör kunna anlitas, möter dock inte hinder mot att de på sedvanligt sätt inrättar egna skiljenämnder. Ett motsvarande förfarande för oorganiserade arbetstagare bör i första hand ske vid tingsrätt enligt det förslag som lagts fram av domstolskommittén.

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

Författningsförslag

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 räk-

ning 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 arbetstagarer 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.

I fråga om ersättare äger första stycket motsvarande tillämpning.

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.

Alternativ 1

6 § Fyra ledamöter utses efter förslag av Landsorganisationen i Sverige. Härjämte utses två särskilda ledamöter för tjänstemannamål 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.

Alternativ 2

6 § Fyra ledamöter utses efter förslag av Landsorganisationen i Sverige. Två ledamöter utses efter förslag av Tjänstemännens 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 arbetstagsidan 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 arbetstagsidan.

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 arbetstagsidan 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 arbetstagsidan 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 arbetstagsidan 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 arbetstagersidan vid syn, vid måls avgörande utan huvudförhandling, vid prövning av yrkande om förordnande för tiden intill dess lagkraftägande 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 arbetstagersidan 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 arbetstagarer 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 fastställsetalan 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 avskrivras. 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 avvissande 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 tillstådes 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 anställningskydd, 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.

Utän 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 alljämt 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 alljämt dessa bestämmelser i stället för denna lag.

Förslag till**Lag om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk som uppkommit i anställningsförhållanden**

Häri genom 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**

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

Nuvarande lydelse

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 undandragit sig att tala å hans vägnar. Finnes huvudorganisation, skall vad här sägs om förening gälla beträffande huvudorganisationen.

Föreslagen lydelse

29 §

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 sluttit eller brukar sluta kollektivavtal.

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

Mål om tillämpning av denna lag *prövas av allmän domstol, om målet rör oorganiserad arbetstagarer. I annat fall prövas målet av arbetsdomstolen. Tvist får genom avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän.*

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 under rätt* meddelat under rättegången enligt 34 § tredje stycket eller 35 § andra stycket skall talan föras särskilt genom besvär. *Mot hovrättens beslut får talan ej föras.*

Föreslagen lydelse

42 §

Mål om tillämpning av denna lag *handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvisiter. Utan hinder av vad som föreskrives i den lagen skall talan som föres av arbetstagarorganisation för egen del prövas av arbetsdomstolen.*

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

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.

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.

Föreslagen lydelse

7 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvisiter. Utan hinder av vad som föreskrives i den lagen skall talan som föres av arbetstagarorganisation för egen del prövas av arbetsdomstolen.

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

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.

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.

Föreslagen lydelse

6 §

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 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

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.

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.

Fråga som avses i 1 § andra stycket 1 och 2 prövas i den ordning Konungen bestämmer.

Föreslagen lydelse

9 §

Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbets tvister. Utan hinder av vad som föreskrives i den lagen skall talan som föres av arbetstagarorganisation för egen del prövas av arbetsdomstolen.

I mål som avses i första stycket äger 41 § tredje stycket och 42 § andra stycket lagen (1974:12) om anställningsskydd motsvarande tillämpning.

Utän hinder av första stycket prövas fråga, som avses i 1 § andra stycket 1 och 2, i den ordning Kungl Maj:t bestämmer.

**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

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.

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.

Föreslagen lydelse

23 §

Mål om tillämpning av denna lag handläggas enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvisiter.

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 arbetstagens lönefordran prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av *allmän domstol*.

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 genkärsmål om motfordran, får målet om lönefordran avgöras utan prövning av invändningen eller genkärålet, om sådan prövning skulle oskäligt uppehålla prövningen av lönefordran.

Mål vari är tvist om arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagens lönefordran prövas av arbetsdomstolen, om tjänsteavtalet regleras *eller brukar regleras* av kollektivavtal, och i annat fall av *tingsrätt*. *I övrigt handlägges målet enligt lagen (1974:000) om rättegången i arbetstvister.*

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

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 §§.*

Föreslagen lydelse

7 §

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 som fullföljts till arbetsdomstolen genom besvär. Mål som nu avses kan dock även företagas till avgörande efter huvudförhandling.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

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 undandragit sig att föra hans talan.

Har myndighet beviljat eller avslagit framställning om samhällsstöd, kan arbetsdomstolen förordna annat för tiden intill dess laga-kraftägande 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)**

Häri genom 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 förfäres 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 deltagit 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 ar-

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

betsdomstolen 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 deltagit 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 arbetstvist. 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 § handläg-
ges 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**

Häri genom 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 *arbets-tagarförening* 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 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 alltså 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

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.

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.

Föreslagen lydelse

1 §

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.*

*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 jämställs 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. 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)**

Häri genom 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,

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

Vad i denna lag är stadgat om böter skall även gälla viten.

Föreslagen lydelse

27 §

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.

1 Utredningsarbetet

1.1 Utredningsuppdraget

I det anförande till statsrådsprotokollet den 5 december 1969, varigenom chefen för dåvarande inrikesdepartementet hemställde om bemyndigande att tillkalla sakkunniga med uppdrag att utreda frågorna om ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen, behandlades bland annat frågan i vilken ordning tvister om uppsägning skall prövas och avgöras, om lagbestämmelser om uppsägning införs. Efter att ha redogjort för gällande bestämmelser om den processuella behandlingen av mål om anställningsförhållanden — innebärande i huvudsak att tvister om förhållanden som regleras i kollektivavtal prövas av arbetsdomstolen eller skiljenämnd, medan anställningstvister i övrigt handläggs av de allmänna domstolarna bortsett från besvärsmålen — anförde departementschefen.

Riksdagen har i skrivelse 1960:221 — med överlämnande av andra lagutskottets av riksdagen godkända utlåtande 1960:19 — anhöllit att frågan om enhetlig ordning vid behandling av tvister på arbetsrättens område utreds.

Kungl Maj:t överlämnade den 28 juni 1962 riksdagsskrivelsen och utskottsutlåtandet till domstolskommittén att vara tillgängliga vid fullgörandet av kommitténs utredningsuppdrag. I samband med att domstolskommittén den 28 juni 1968 fick nya direktiv beslöt Kungl Maj:t att den i riksdagsskrivelsen upptagna frågan därefter inte skulle behandlas av kommittén. Jag föreslår att den av riksdagen begärda utredningen görs i detta sammanhang och uppdras åt de sakkunniga som enligt vad jag har förordat bör tillkallas för att utreda anställningstryggheten.

I sitt nyss nämnda utlåtande framhåller andra lagutskottet bl a att de gällande forumbestämmelserna är svårtolkade och i vissa avseenden får mindre tillfredsställande konsekvenser. Sålunda kan samma rättsfråga komma att bedömas i ett fall av arbetsdomstolen och i ett annat fall av allmän domstol beroende på om anställningsförhållandet är reglerat av kollektivavtal eller inte. Det synes enligt utskottet önskvärt att tvister i anledning av anställningsavtal bedöms av arbetsdomstolen, som genom sin sammansättning och erfarenhet av arbetstvister har särskilda förutsättningar att sakkunnigt bedöma tvister av denna art. Avslutningsvis framhåller utskottet att en utredning bör omfatta frågan i hela dess vidd. Detta är också min uppfattning.

Till ledning för utredningsarbetet i denna del uttalade departementschefen.

Det är en given utgångspunkt för bedömningen av ordningen vid behandling av tvister på arbetsrättens område att risken för olikartad rättstillämpning bäst undviks om alla ifrågasvarande mål om anställningsavtal handläggs av en enda domstol som sista instans. Eftersom det inte bör övervägas att flytta över kollektivavtalsmålen till de allmänna domstolarna, blir huvuduppgiften för de sakkunniga att söka ge svar på frågan hur önskemålet om enhetlig rättstillämpning kan förenas med de domstolsorganisatoriska och processekonomiska konsekvenser som vidgad behörighet för arbetsdomstolen kan medföra. De sakkunniga bör i första hand pröva om det är en godtagbar lösning att arbetsdomstolen blir sista instans – antingen efter fullföljd direkt från underrätt eller med hovrätt som mellaninstans eller enda instans i alla mål om anställningsförhållanden. Jag vill nämna att en ordning med arbetsdomstolen som fullföljdsinstans har införts genom lagen (1969:93) om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt. Där föreskrivs att besvär över vissa förvaltningsmyndigheters beslut om samhällsstöd i samband med arbetskonflikt skall föras hos arbetsdomstolen. Särskilt bör uppmärksammas hur olika lösningar påverkar arbetsdomstolens sammansättning och organisation. Den nuvarande organisationen med ledamöter, vilka tjänstgör i domstolen vid sidan av sina ordinarie arbetsuppgifter, innebär sådana fördelar i form av sakkunskap från arbetsmarknaden att den inte bör uppges.

I detta sammanhang får det betydelse bli hur uppsägningsfrågor skall prövas i ett lagreglerat system. Av skilda skäl kan en domstolsprövning av uppsägningsfrågor framstå som mindre lämplig, bli från arbetstagarens synpunkt. De sakkunniga bör därför pröva om ett skiljenämnds-förfarande, liknande det som nu tillämpas enligt huvudavtalen, bör användas i stället för domstolsprövning av uppsägningsfrågor också i ett lagreglerat system. Härvid bör de problem i kostnadshänseende som kan uppkomma för arbetstagaren beaktas.

Departementschefen har i mars 1973 till utredningen överlämnat en till honom ställd skrivelse från Tjänstemännens centralorganisation (TCO) angående utvidgad representation i arbetsdomstolen. Skrivelsen har följande innehåll.

TCO har vid skilda tillfällen framfört krav om en utvidgad representation i arbetsdomstolen. TCO:s representation i arbetsdomstolen utgörs idag av en särskild ledamot för tjänstemannamål jämte två suppleanter. Sådan särskild ledamot jämte suppleanter finns även för mål där offentlig arbetsgivare är part.

Genom lagändring år 1947 tillfördes arbetsdomstolen den särskilde ledamoten för tjänstemannamål. Vid denna tidpunkt var antalet tjänstemannamål i arbetsdomstolen ringa. Detta har sin grund i att kollektivavtal inte förekom i någon större utsträckning på tjänstemannaområdet. I dag är situationen en helt annan. Kollektivavtal är regel inte endast på det privata tjänstemannaområdet utan även på de statliga och kommunala områdena. Antalet tjänstemannamål i arbetsdomstolen har även efterhand ökat väsentligt allteftersom kollektivavtal införts för större tjänstemannagrupper.

Frågan om arbetsdomstolens sammansättning är av stor principiell betydelse för utformningen av rättspraxis på arbetsrättens område. En tjänstemannarepresentant som endast har att inträda i vissa speciella mål erhåller knappast den kännedom om arbetsdomstolens praxis och arbets sätt som är önskvärd för domstolens arbete. Detta påverkar negativt

kontinuiteten i domstolens arbete. En lämplig ordning är därför att en ordinarie ledamot utsedd på förslag av TCO inträder i alla mål tillsammans med de två ledamöter som är utsedda på förslag av landsorganisationen.

I detta sammanhang bör även frågan om den offentliga arbetsgivar-sidans representation kunna tas upp. Tjänstgöringen i arbetsdomstolen för dessa ledamöter borde lämpligen kunna utformas enligt samma princip som ovan skisserats för tjänstemannaledamöterna.

Mot ovanstående bakgrund hemställer TCO för sin del att lagen (1928:254) om arbetsdomstol ändras på så sätt att en ordinarie ledamot jämte tre ersättare i domstolen skall utses efter förslag av TCO.

Slutligen kan nämnas att arbetsrättskommittén (In 1971:3) enligt sina direktiv har till uppgift att behandla sådana frågor om arbetsdomstolens verksamhet som inte omfattas av det uppdrag som har lämnats åt utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen. Bl a åligger det arbetsrättskommittén att undersöka hur rättsbildningen vid arbetsdomstolen skall kunna anpassas till utvecklingen på arbetsmarknaden.

1.2 Utredningsarbetets bedrivande

Som angetts i utredningens huvudbetänkande (SOU 1973:7 s 31) har utredningen i början av år 1972 fått prioritera frågorna rörande anställningstryggheten. Arbetet på de processrättsliga frågorna har kunnat återupptas först under hösten 1973.

Utredningens sekreterare har haft ett flertal överläggningar rörande de processrättsliga frågorna med företrädare för berörda organisationer och myndigheter. Utredningen har genom sekretariatet även samrått med bl a företrädare för ämbetsansvarskommittén, domstolskommittén och arbetsrättskommittén.

Under resor till Norge, Västtyskland och Danmark har utredningen tagit del av erfarenheter av den processuella regleringen av arbetstvister i dessa länder. Utländska förhållanden har redovisats i utredningens huvudbetänkande SOU 1973:7 s 47 ff.

Utredningen har även utfört en statistisk undersökning av de arbetstvister som handlagts vid rikets tingsrätter under åren 1968–1970.

Inom sekretariatet har Nilsson svarat för de delar som avser domstolsorganisationen och rättegångsförfarandet medan Lunning handhaft de frågor som rör arbetsdomstolens organisation och verksamhet samt arbetstvister på den offentliga sektorn. Lunning har dessutom handhaft vissa övergripande frågor samt svarat för samordningen av arbetet.

2 Historisk översikt

2.1 Domstolsorganisationen i arbetstvister

2.1.1 *Arbetsdomstolens tillkomst*

Redan år 1887 förordades i en motion till riksdagen att särskilda skiljedomstolar skulle inrättas för avgörande av tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Även vid senare riksdagar väcktes motioner om att förliknings- och skiljenämnder skulle inrättas för biläggande av arbetstvister. Motionerna ledde inte till någon åtgärd förrän Kungl Maj:t år 1899 på riksdagens begäran uppdrog åt en kommitté att avge utlåtande och förslag till bestämmelser om inrättande av förliknings- och skiljenämnder i tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kommitténs arbete medförde att en lag utfärdades år 1906 angående medling i arbetstvister.

År 1907 tillsattes en kommitté för att undersöka möjligheten av en lagstiftning om arbetsavtal och därmed sammanhängande frågor. Innan kommittén hunnit slutgiltigt utforma åtskilliga behandlade lagförslag – däribland ett förslag om införande av en särskild domstol för behandling av tvister som grundade sig på kollektivavtal mellan arbetsgivare och arbetstagare – upplöstes kommittén år 1909. Förslagen, däribland ett som avsåg inrättande av en särskild domstol i vissa arbetstvister, överarbetades inom justitiedepartementet och förelades riksdagen år 1910 (prop 1910:96). De antogs dock inte av riksdagen.

Enligt 1910 års förslag skulle en särskild domstol, arbetsdomstolen (AD), inrättas med säte i Stockholm. Denna domstol, vars utslag skulle kunna överklagas till högsta domstolen, skulle ha till uppgift att handlägga följande mål om kollektivavtal: 1) mål om fullgörande av kollektivavtal, 2) mål om påföljd för underlåtenhet att fullgöra kollektivavtal eller om påföljd för arbetsinställelse, blockad, bojkott eller därmed jämförlig åtgärd under avtalstiden, 3) mål om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd, 4) mål om hävande av kollektivavtal. Däremot skulle mål som rörde enskilda arbetsavtal tas upp av allmän domstol, även om tvisten avsåg en bestämmelse i avtalet som grundade sig på kollektivavtal. Från denna regel stadgades dock två undantag. Det ena undantaget avsåg sådana mål där tvisten gällde skadestånd i anledning av arbetsinställelse eller därmed jämförlig åtgärd eller på grund av avskedande, såvida den åtgärd som medfört skadan påstods strida mot kollektivavtalet eller mot kollektivavtalslagen. Det andra undantaget avsåg sådana mål där tvisten i

själva verket gällde kollektivavtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd. I båda dessa undantagsfall skulle målet i stället tas upp av AD.

Sedan utlåtanden över 1910 års lagförslag infordrats från åtskilliga myndigheter, överarbetades de och framlades därefter till 1911 års riksdag (prop 1911:43). Förslagen blev emellertid inte heller denna gång antagna av riksdagen.

1911 års förslag skilde sig beträffande domstolsreglerna från 1910 års förslag huvudsakligen endast i två hänseenden. Dels skulle AD:s domslut inte få överklagas annat än i vissa behörighetsfrågor. Dels undantogs från AD:s behörighetsområde de tvister om enskilda arbetsavtal som grundade sig på kollektivavtal och som enligt 1910 års förslag skulle tas upp av AD när tvist förelåg mellan parterna om kollektivavtalets giltighet, bestånd eller rätta innebörd. Om målets utgång berodde på en sådan tvist skulle emellertid enligt 1911 års förslag den allmänna domstol som hade att handlägga målet hänskjuta denna tvist till AD för prövning och låta målet i övrigt vila i avbidan på tvistens avgörande.

Åt socialstyrelsen uppdrogs härefter att verkställa undersökning om vilka åtgärder som kunde åstadkommas för att befrämja arbetsfreden. Till fullgörande av detta uppdrag avgav socialstyrelsen år 1916 ett utlåtande med förslag till lag om vissa åtgärder till främjande av arbetsfred. Förslaget innehöll bland annat föreskrifter om lokala arbetsdomare och om upprättande av en särskild domstol i vissa arbetstvister.

Enligt förslaget skulle Kungl Maj:t, i mån av behov, kunna utse arbetsdomare med uppdrag att var för sig avgöra arbetstvister eller som opartisk ordförande i skiljenämnd delta i avgörandet av sådana tvister. Vidare skulle för handläggning av vissa mål finnas en särskild domstol, arbetsdomstolen, med säte i Stockholm. Förutom de kollektivavtalstvister som omnämndes både i 1910 och 1911 års förslag skulle enligt socialstyrelsens förslag även arbetsavtalstvister som bottnade i kollektivavtal få upptas till behandling i AD, om parterna på ömse sidor hemställde därom och domstolen fann skäl och tillfälle föreligga för sådan handläggning. I andra fall skulle målet gå till allmän domstol och reglerna i 1911 års förslag följas. I likhet med detta förslag föreskrevs i socialstyrelsens förslag att AD:s utslag inte fick överklagas annat än i vissa behörighetsfrågor.

I anslutning till socialstyrelsens förslag i dessa delar utarbetades förslag till lagar om särskilda skiljedomare i arbetstvister och om central skiljenämnd för vissa sådana tvister. Förslagen förelades 1920 års riksdag (prop 1920:155) och blev också antagna av riksdagen. Lagarna trädde i kraft samma år. Lagen (1920:248) om särskilda skiljedomare i arbetstvister och en kungörelse (1920:899) med närmare föreskrifter härom är formellt sett alltjämt gällande. Lagen om central skiljenämnd upphörde däremot att gälla i och med arbetsdomstolens tillkomst år 1929.

Genom lagen om central skiljenämnd för vissa arbetstvister tillskapades för första gången i vårt land ett statligt organ för avgörande av vissa tvister på grund av kollektivavtal. Centrala skiljenämnden hade till uppgift att uppta sådana frågor om ett kollektivavtals rätta innebörd och tillämpning, som i kollektivavtalet eller annars genom överenskommelse mellan de kollektivavtalsslutande parterna hänskjutits till nämnden. Nämnden fick dock inte ta upp en sådan fråga, om skiljeavtalet medgav

rätt för parterna att klandra skiljedomen eller om tvist angående frågan var anhängig vid domstol. Nämnden kunde vidare helt eller delvis avvisa en till nämnden hänskjuten fråga, om nämnden med hänsyn till frågans begränsade betydelse eller eljest ansåg att frågan inte borde handläggas av nämnden. Enligt lagen om särskilda skiljedomare i arbetstvister kunde personer förordnas att vid sidan av centrala skiljenämnden medverka som skiljedomare vid avgörandet av arbetstvister. Närmare föreskrifter om dessa skiljedomare meddelades i den särskilda kungörelsen. Enligt denna kunde Kungl Maj:t förordna skiljedomare i mån av behov. Skiljedomare, som skulle besitta domarkompetens, hade till uppgift att på anmodan av parter ensam avgöra sådana tvister rörande enskilda eller kollektiva arbetsavtals rätta innebörd och tillämpning, som av parterna hänskjutits till skiljedom, eller att på anmodan av parter eller av dem valda skiljemän såsom ordförande i skiljenämnd delta i avgörandet av sådana tvister. Lagen om särskilda skiljedomare i arbetstvister och den i anslutning därtill utfärdade kungörelsen har i praktiken fallit ur bruk. Sedan 1949 finns inte längre några särskilda skiljedomare förordnade.

Frågan om ytterligare åtgärder till bevarande av arbetsfreden aktualiserades därefter genom motioner vid 1921, 1924 och 1926 års riksdagar. Med anledning härav igångsattes visst utredningsarbete, som emellertid avbröts innan det hunnit slutföras. År 1926 förordnades tre personer – däribland ordföranden i centrala skiljenämnden Arthur Lindhagen – att som sakkunniga inom socialdepartementet biträda vid behandlingen av frågan om en rättslig reglering av det genom kollektivavtal uppkommande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. De sakkunniga avlämnade år 1927 ett utkast till lagar om kollektivavtal och om arbetsdomstolar.

Enligt förslaget till lag om arbetsdomstolar skulle för mål om kollektivavtal finnas dels lokala arbetsdomstolar, dels en central arbetsdomstol med säte i Stockholm. Till mål om kollektivavtal hänfördes i lagförslaget mål om kollektivavtals fullgörande, giltighet, bestånd eller rätta innebörd, mål om förfarande som stred mot kollektivavtal eller mot stadgande i kollektivavtalslagen samt mål om skadestånd för sådant förfarande eller om förklaring att kollektivavtal skulle på grund av sådant förfarande inte vidare vara gällande. Till mål om kollektivavtal skulle även räknas mål angående förhållandet mellan arbetsgivare och enskild arbetare, såvida tvisten rörde den rätt som på grund av kollektivavtal skulle tillkomma någon av dem. Centrala arbetsdomstolen var avsedd att i första hand tjänstföra som överdomstol i förhållande till de lokala domstolarna. Dessutom skulle centrala arbetsdomstolen på begäran av någon av parterna kunna direkt uppta vissa viktigare mål. Mot centrala arbetsdomstolens beslut skulle talan ej få fullföljas, vare sig i själva saken eller i fråga om arbetsdomstols behörighet. Lokal arbetsdomstol skulle bestå av ordförande och två ledamöter. Frågorna om antalet lokala arbetsdomstolar och deras domkretsar lämnades öppna för att fastställas i administrativ väg. I fråga om de lokala arbetsdomstolarnas territoriella behörighet skulle gälla, att då uppkommen tvist var hänförlig till en viss arbetsplats skulle målet tas upp av den arbetsdomstol inom vars domsområde arbetsplatsen var belägen. Om tvisten var hänförlig till arbetsplatser inom olika domsområden eller om den inte var hänförlig till särskild arbetsplats, skulle målet höra under den domstol inom vars område förening av arbetsgivare eller arbetare, mot vilken talan fördes, hade sin expedition eller, när talan fördes mot enskild person, denne hade sitt hemvist.

På grundval av de sakkunnigas utkast förelades 1928 års riksdag förslag till lagar och kollektivavtal och om en för riket gemensam arbetsdomstol (prop 1928:39). Lagförslagen antogs av riksdagen och trädde i kraft den 1 januari 1929.

2.1.2 Reformkrav

Genom särskild lagstiftning har AD:s behörighet efter hand ökat, t ex vid tillämpning av semesterlagen, 1971 års lag om anställningsskydd osv. Vid sidan härav har under årens lopp krav framställts vid åtskilliga tillfällen om en sådan utvidgning av AD:s behörighet att AD blir behörig domstol i alla arbetstvister.

Frågan diskuterades första gången mera ingående i samband med att kommittén angående privatanställda framlade sitt betänkande med förslag till lag om arbetsavtal (SOU 1935:18). Vid remissbehandlingen förordade AD:s dåvarande ordförande Arthur Lindhagen i ett utförligt yttrande att alla tvister om arbetsförhållanden skulle bedömas av AD oavsett om arbetsavtalet var reglerat av kollektivavtal eller ej. Lagförslaget ledde emellertid inte till lagstiftning.

Frågan aktualiserades ånyo vid tillkomsten av lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt och 1938 års semesterlag och vid de år 1945 vidtagna ändringarna i semesterlagen. Därvid påpekades från olika håll angelägenheten av att den rådande dualismen i fråga om den processuella behandlingen av tvister rörande arbetsavtal bringades att upphöra eller i vart fall att denna fråga blev föremål för utredning. Vederbörande departementschef förklarade sig emellertid inte vara beredd att då ta ståndpunkt till frågan. Den berördes även vid tillkomsten av lagen (1947:638) om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m m, dock utan något direkt ställningstagande.

I den i utredningsdirektiven berörda motionen från år 1960 (mot II:162) hemställdes att riksdagen måtte hos Kungl Maj:t begära utredning i syfte att göra AD till enda behöriga instans i tvister mellan anställda och arbetsgivare oberoende av anställningsförhållandet. AD:s dåvarande ordförande Gunnar Dahlman tillstyrkte att en utredning kom till stånd. Även SAF, LO och TCO tillstyrkte motionen. Däremot ansåg SACO att slutlig ställning till motionärens förslag inte skulle tas innan frågan om de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt hade avgjorts. Sedan riksdagen i skrivelse till Kungl Maj:t hemställt att frågan om enhetlig ordning vid behandlingen av tvister på arbetsrättens område gjordes till föremål för utredning överlämnades år 1962 handlingarna till domstolskommittén att vara tillgängliga vid fullgörandet av kommitténs utredningsuppdrag.

I det av AD:s ordförande avgivna utlåtandet anfördes, att det kunde riktas anmärkning mot den rådande processuella fördelningen av anställningstvister mellan AD och de allmänna domstolarna, såväl i princip som i fråga om den närmare gränsdragningen, samt att det därför var naturligt att det framkom önskemål angående ändring av reglerna. En sådan förändring av domstolssystemet som föreslagits i motionen skulle enligt AD:s ordförande medföra åtskilliga juridiskt-tekniska besvärligheter och

administrativa problem samt innebära vissa svåröverskådliga konsekvenser för de berörda parterna. Huruvida dessa frågor kunde lösas på ett så tillfredsställande sätt, att de sakliga skäl som talade för en enhetlig bedömning av alla arbetsrättsliga tvister fick anses väga över till förmån för en processuell ordning som garanterade en sådan bedömning, kunde emellertid inte avgöras utan en föregående utredning. För egen del hade AD:s ordförande den uppfattningen, att den enda framkomliga vägen att lösa dessa problem var att låta AD såsom enda domstol direkt uppta mål om kollektivavtal – eventuellt endast de typiska kollektivavtalstvister – medan övriga tvister om anställningsförhållanden fick anhängiggöras vid de allmänna underrätterna men kunna fullföljas till AD som överinstans. Enligt AD:s ordförande kunde man ifrågasätta om inte hovrätterna borde utgöra mellaninstans och AD således i sistnämnda mål tjänstgöra som tredje instans.

LO ställde sig i sitt remissyttrande tveksam till en ordning med AD som enda instans även för mål om icke kollektivavtalsreglerade arbetsavtal. LO uttalade emellertid som sin uppfattning, att den rådande dualismen mellan de kollektivavtalsreglerade och de icke kollektivavtalsreglerade arbetsavtalens processuella behandling borde bringas att upphöra åtminstone i så måtto att garanti skapades för enhetliga slutliga avgöranden i arbetsrättsfrågor av ofta nog identiskt samma karaktär. Enligt LO:s mening skulle intresset av sådan enhetlighet bäst tillgodoses genom att dessa avgöranden ankom på AD med den speciella sakkunskap och erfarenhet i arbetsmarknadsfrågor varöver denna domstol förfogade.

SAF anförde i sitt remissyttrande, att de gällande forumreglerna var mindre tillfredsställande, främst därigenom att rättsvister vilka i sak rörde innebörden av ett kollektivavtal med den gällande ordningen inte kunde föras till prövning inför AD. Komplexet rörande AD:s behörighet borde därför enligt SAF:s mening göras till föremål för utredning. I detta sammanhang framhölls, att behörighetsproblemet emellertid med nödvändighet var förknippat även med frågan om de rättsregler, som AD hade att tillämpa (t ex beträffande påföljdsfrågorna), och att en utredning med uppgift att undersöka frågan om vidgad behörighet för AD borde äga förutsättningslöst pröva samtliga därpå inverkan omständigheter.

TCO uttalade i sitt remissyttrande, att en översyn av AD:s forumregler var påkallad men att det därmed inte var sagt att alla mål som rörde förhållanden mellan arbetsgivare och löntagare skulle behandlas i AD. Detta skulle nämligen kunna medföra en alltför stark arbetsbelastning för denna domstol, och för parterna skulle olägenheter kunna uppstå av att behöva iakttä inställelse vid domstolen i bagatellartade mål. TCO betonade att det inte var önskvärt att AD:s nuvarande karaktär alltför kraftigt förändrades. TCO förordade att AD även i fortsättningen skulle bli första och sista instans i sådana mål som för närvarande föll under domstolen, eventuellt med utvidgning till tvister som uppkommit under kollektivavtalslöst tillstånd. Därutöver förtjänade enligt TCO:s mening att utredas om inte övriga mål rörande förhållandet mellan arbetsgivare och löntagare skulle från de allmänna underrätterna kunna hänskjutas till AD.

I samband med 1965 års reform av de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt gjordes flera uttalanden beträffande frågan om en enhetlig processuell behandling av arbetstvister på det offentliga tjänstemannaområdet. Redan år 1942 hade statsrevisorerna föreslagit att en särskild lönedomstol inrättades för att handlägga frågor om tillämpning av anställningsvillkor för stats- och en del kommunaltjänstemän. Detta förslag upptogs av 1948 års förhandlingsrättskommitté, som i sitt

betänkande om stats- och kommunaltjänstemäns förhandlingsrätt (SOU 1951:54) förordade inrättande av en särskild tjänstedomstol för det offentliga området mot motsvarande uppgifter och arbetsformer som AD. Tanken på en sådan domstol vann emellertid inte gehör i det fortsatta lagstiftningsarbetet. Frågan om hänförande av alla tvister i det offentliga anställningsförhållandet under AD:s kompetens diskuterades däremot vid remissbehandlingen av 1956 års förhandlingsrättsutrednings betänkande om statstjänstemäns förhandlingsrätt (SOU 1960:10) och den inom civildepartementet år 1963 utarbetade promemorian om de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt (SOU 1963:51). I propositionen till 1965 års riksdag angående de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt m m (prop 1965:60) uttalade emellertid vederbörande departementschef att det inte var lämpligt att i det då aktuella sammanhanget ta upp frågan om vidgad behörighet för AD. Departementschefen framhöll bland annat att domstolskommitténs överväganden inte borde föregripas genom en reform som innebar att man för det offentliga tjänstemannaområdet medgav AD behörighet att pröva tvister, vilka på den privata arbetsmarknaden föll utanför domstolens kompetens.

I samband med att domstolskommittén år 1968 fick nya direktiv beslöt Kungl Maj:t att den av riksdagen upptagna frågan om en enhetlig ordning vid behandlingen av anställningstvister därefter inte skulle behandlas av domstolskommittén. I stället lades uppgiften att utreda denna fråga på utredningen om ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen.

2.2 Arbetsdomstolens sammansättning

Redan i 1910 års förslag till lagstiftning om kollektivavtal och om arbetsdomstol framfördes tanken på inrättande av en särskild arbetsdomstol vari parterna på arbetsmarknaden skulle beredas representation. Detta skulle ske genom att arbetsgivarförening, som omfattade minst 100 arbetsgivare, samt fackförening, fackförbund eller annan dylik förening av arbetare, som omfattade minst 5 000 arbetare, skulle tillerkännas rätt att föreslå ledamot i arbetsdomstolen. Syftet med en sådan partsrepresentation angavs vara att bereda den dömande myndigheten kännedom om kollektivavtalets historiska utveckling både i allmänhet och i det speciella fallet samt om åskådningar och rättsuppfattning hos parterna på ömse sidor. Dessutom skulle ett sådant system vara ägnat att väcka förtroende för domstolen hos parterna på arbetsmarknaden.

Vid riksdagsbehandlingen kom två olika uppfattningar att stå mot varandra. I vissa motioner förordades att endast huvudorganisationer på ömse sidor borde ha rätt att föreslå ledamot. I andra förordades ett system med rörliga bisittare. Vid avdömande av tvist rörande kollektivavtal som slutits av en organisation skulle såsom ledamot tillkallades den som utsetts efter förslag av denna organisation. Endast de större organisationerna skulle dock äga rätt att föreslå bisittare. Vederbörande utskott framhöll, att man vid utväljande av bisittare uppenbarligen måste ta

största hänsyn till att åskådningarna hos majoriteten på vardera sidan blev representerade och att alltså de mindre föreningarna i realiteten knappast kunde komma att utöva något egentligt inflytande på domstolens sammansättning. Ett system med rörliga bisittare kunde enligt utskottets uppfattning knappast vara det lämpligaste. Dessa skulle få för liten erfarenhet och vana. Dessutom skulle de mera komma att representera vissa intressen än vad fasta bisittare skulle göra. Vad man ville vinna med bisittare var dock enligt utskottets uppfattning att tillföra domstolen representanter för sakkunskap och olika rättsåskådningar och icke företrädare för vissa intressen.

Frageställningarna från år 1910 återkom, då frågan om inrättande av en arbetsdomstol ånyo blev aktuell år 1928. I anslutning till vissa framställningar om utvidgad representation anförde föredragande departementschefen (prop 1928:39):

De framställda ändringsförslagen åsyfta att i arbetsdomstolen bereda plats för representanter för sådana arbetsgivare, som icke kunna anses företrädas av svenska arbetsgivarföreningarnas förtroenderåd. Ett tillgodoseende av detta önskemål torde ej kunna ske på annat sätt än att rätt att föreslå ledamöter tillerkännes arbetsgivarsammanslutningar, som nått en viss storlek. Storleken kan därvid bestämmas med hänsyn till antingen antalet medlemmar i sammanslutningen eller antalet arbetare, som sysselsätts av medlemmarna, eller med beaktande av båda dessa beräkningsgrunder. Därest dylika bestämmelser införas för arbetsgivarvidan, torde likartade föreskrifter böra gälla för arbetarsidan. Fördelen av en dylik anordning, vilken skulle betyda en återgång till de äldre förslagen, skulle i första hand vara, att förslagsrätten icke bleve på samma sätt beroende av ändringar i organisationsförhållandena. Även om förtroenderådet eller landsorganisationen skulle försvinna eller upphöra att företräda flertalet av landets organiserade arbetsgivare och arbetare, skulle dock förslag kunna erhållas å personer, som representerade båda sidorna. Den ifrågasatta anordningen skulle även medföra, att förslag erhöles på ett stort antal personer, och att bland ledamöterna eller åtminstone bland suppleanterna kunde insättas personer, som representerade olika intressen. Måhända skulle även en sådan anordning innebära en sporre för organisationerna att vid avgivande av förslag söka finna de mest lämpliga personerna. Emellertid anser jag mig icke böra föreslå en dylik anordning. Densamma skulle förmodligen komma att bliva av ringa praktiskt värde. Därest förslag avgäves av huvudorganisationerna å ömse sidor, komme Kungl Maj:ts valrätt praktiskt taget att bliva begränsad till de personer, som föreslogos av nämnda organisationer. Även om bland suppleanterna skulle kunna insättas någon, som föreslagits av annan sammanslutning, torde detta komma att sakna betydelse, då domstolens sammansättning såvitt möjligt bör hållas konstant och de ordinarie ledamöterna därför i regel bör tjänstgöra. Svårighet möter även, då det gäller att bestämma vilket medlems- eller arbetarantal, som skall medföra rätt att avgiva förslag. — — Det viktigaste skälet mot den ifrågasatta anordningen är emellertid, att densamma synes utgå från den uppfattningen, att parterna skola erhålla ett slags intresserepresentation i domstolen. Detta är ingalunda avsikten. De efter förslag utsedda domstolsledamöterna skola företräda de å ömse sidor rådande åskådningarna i arbets- och avtalsfrågor men däremot icke tjänstgöra såsom talesmän för de i varje tvist deltagande parterna. Med hänsyn härtill synes det lämpligast, att förslagsrätt tillerkännes endast de å ömse sidor befintliga huvudorganisationerna.

Rörande systemet med rörliga bisittare anförde departementschefen:

Såsom jag tidigare framhållit, är det av vikt, att i arbetsdomstolen beredes plats för erforderlig sakkunskap. Med hänsyn härtill kunde det måhända synas tilltalande att låta någon eller några av bisittarna växla allt efter målens beskaffenhet. Härigenom skulle man i varje mål kunna erhålla representanter för det verksamhetsområde, å vilket tvisten rör sig. Emellertid synes mig nämnda förslag förenat med så allvarliga olägenheter, att det icke kan tillstyrkas. Till en början bör erinras, att den sakkunskap man i främsta rummet vill finna företrädd inom domstolen är kunskap och erfarenhet rörande avtals- och arbetsförhållanden i allmänhet. Däremot är det mindre nödvändigt att inom domstolen hava tillgång till sakkunskap rörande de särskilda tekniska förhållandena inom det fack, som beröres av tvisten. Kännedom härom kan domstolen i regel skaffa sig genom hörande av vittnen eller sakkunniga. Tydligt är också, att dylika speciellt sakkunniga personer ofta hava svårt att bortse från sina rena fackintressen och att opartiskt bedöma en uppkommen tvist inom sitt verksamhetsområde. Det synes mig även olämpligt att genom sättet för ledamöternas utväljande giva stöd åt den uppfattningen, att desamma skulle tjänstgöra såsom representanter för de tvistande parterna. Mot den föreslagna anordningen talar vidare, att densamma erbjuder åtskilliga tekniska svårigheter. Den kan icke — särskilt om det skulle ankomma på parterna att avgöra, vilka personer i varje mål skulle hava sätet i rätten — genomföras utan ett invecklat system av bestämmelser. Den skulle vidare medföra ökade kostnader och i viss grad försvåra domstolens verksamhet. Det oaktat skulle garanti icke vinnas, att den speciella sakkunskapen städe bleve företrädd inför domstolen. Det avgörande skälet mot den ifrågasatta anordningen är emellertid, att densamma skulle förhindra nödig kontinuitet i domstolens arbete. För en domstol av den art, varom här är fråga, är det av särskild vikt, att domstolens sammansättning, såvitt möjligt, bibehålles oförändrad. På detta område, där rättsuppfattningen ännu icke vunnit stadga, kommer utvecklingen att i hög grad bliva beroende av domstolens avgöranden. Det är därför nödvändigt, att domstolen i sin rättstillämpning fullföljer en gång antagna principer, och detta torde försvåras, därest domstolens ledamöter växla i så gott som varje mål.

I skrivelser år 1938 och 1943 hemställde riksdagen hos Kungl Maj:t om översyn av bestämmelserna rörande bl a arbetsdomstolens sammansättning. Sedan Kungl Maj:t år 1943 tillkallat en särskild sakkunnig för att verkställa en sådan översyn, avlämnade denne år 1946 ett förslag till ändringar i lagen om arbetsdomstol m fl lagar. Den sakkunnige uttalade rörande behovet av en tjänstemannarepresentation i arbetsdomstolen, att ett sådant behov framför allt var beroende av med vilken styrka önskvärldheten att tillföra arbetsdomstolen sakkunskap och tillförsäkra den auktoritet gjorde sig gällande. Enligt den sakkunniges uppfattning kunde det icke förnekas, att tjänstemännen företrädde en, låt vara till sin omfattning relativt obestämbar miljö, där det mötte problem och frågeställningar av annan natur än inom kropparbetarnas skikt. Det skulle därför vara av värde för arbetsdomstolen att genom särskilda tjänstemannarepresentanter erhålla del av den sakkunskap rörande förhållandena mellan tjänstemän och arbetsgivare som sådana representanter besitter. Den sakkunnige framhöll vidare, att arbetsdomstolens verksamhet så småningom fått allt större intresse för tjänstemännen, vilket medfört, att inom tjänstemannakretsar utbildats den uppfattningen, att

även tjänstemännen borde vara företrädna inom arbetsdomstolen. Om en stor grupp av arbetstagare, tjänstemännen, icke hade representation inom arbetsdomstolen skulle det kunna hos dem insmyga sig en känsla av utestängdhet och orättvisa i ett system, där tjänstemannaförhållanden bedömdes icke av representanter för tjänstemännen utan av företrädare för andra arbetstagargrupper. Därvid borde icke heller bortses från att tjänstemän och kroppsarbetare i vissa avseenden stod i intresse motsättning i förhållande till varandra. Den sakkunnige fann därför, att principiella skäl talade för att tjänstemännen blev representerade i arbetsdomstolen.

I fråga om formen för tjänstemännens representation i domstolen redovisade den sakkunnige olika alternativ (prop 1947:45 s 23 ff):

En lösning är att antalet ordinarie partsrepresentanter på vardera sidan i arbetsdomstolen utökas från två till tre, av vilka för arbetstagsidan två skola företräda kroppsarbetarna och en representera tjänstemännen. En given fördel med denna lösning är, att då alla tre ledamöterna förutsätts tjänstgöra i samtliga mål, även representanten för tjänstemännen kan vinna den nödvändiga erfarenheten om domstolens verksamhet. Vissa olägenheter äro emellertid förknippade med denna lösning. Antalet i avgörandena deltagande ledamöter skulle bli väl stort. Som allmän grundsats torde nämligen gälla, att antalet ledamöter i en domstol – såvida icke principmål av stor räckvidd handläggas – icke bör överstiga sju. Denna lösning skulle vidare medföra en icke önskvärd förskjutning i proportionen mellan partsrepresentanterna och de opartiska ledamöterna, de förra skulle nämligen bli dubbelt så många som de senare. Härtill kommer att den ifrågasatta anordningen skulle medföra ökade kostnader.

En variant av det ovannämnda systemet är att av de tre representanterna på vardera sidan endast två tjänstgöra samtidigt, därvid tjänstgöringen ordnas efter en på förhand uppgjord plan. Vissa av de förut omnämnda olägenheterna skulle då försvinna. Å andra sidan skulle det med hänsyn till den ringa förekomsten av mål, som röra tjänstemän, lättligen kunna inträffa, att tjänstemannarepresentanten icke vore närvarande vid handläggningen av just de mål, i vilka tillgång till hans sakkunskap vore önskvärd.

En annan utväg är att med bibehållande av tre ordinarie partsrepresentanter låta tjänstemannarepresentanten deltaga allenast i sådana mål, där tvisten rör tjänstemannaförhållanden. Detta system kan ordnas antingen så, att denne senare inträder i stället för en av de ledamöter, som företräda kroppsarbetarna – i viss analogi med det system som gäller inom arbetsrådet vid handläggningen av ärenden enligt de speciella arbetstidslagarna – eller så, att i mål av här förevarande karaktär alla tre arbetarrepresentanterna tjänstgöra. Det skulle därvid lämpligen få ankomma på ordföranden att bestämma i vilka mål tjänstemannarepresentant skulle tillkallas. Den viktigaste olägenheten med detta system ligger däri, att tjänstemannarepresentanten skulle få deltaga i handläggning av ett så ringa antal mål, att han knappast kunde förvärva den ingående erfarenhet om domstolens verksamhet, som är en förutsättning för att ledamotskapet skall bli av värde för domstolen.

En tänkbar utväg att lösa problemet är att bibehålla den nuvarande ordningen med två arbetstagarrepresentanter men bestämma att den ene skall företräda kroppsarbetarna och den andre tjänstemännen. Härigenom skulle man komma ifrån den nyss angivna olägenheten och även undvika de tekniska svårigheter med anordnandet av ledamöternas tjänstgöring, som i högre eller mindre grad äro förenade med andra system. Mot en

sådan lösning talar emellertid framför allt, att tjänstemännen skulle bli starkt överrepresenterade i domstolen, detta såväl med hänsyn till antalet tjänstemän i förhållande till antalet kroppsarbetare som med hänsyn till den ringa förekomsten av mål, som röra tjänstemannaförhållanden. Även om tjänstemännen givetvis i sin egenskap av arbetstagare i princip äro likställda med kroppsarbetarna i de hänseenden, varom nu är fråga, lär man med hänsyn till att kroppsarbetarna utgöra den dominerande delen av arbetstagarna icke kunna bortse från att arbetstagersidan inom domstolen i övervägande grad bör företrädas av sakkunskap om de bland kroppsarbetarna förefintliga åskådningarna och föreställningarna om avtals- och arbetsförhållanden.

Det skulle kunna ifrågasättas, att tjänstemännens krav på att erhålla inflytande i arbetsdomstolen tillgodoses i den formen, att vid handläggningen av mål, som beröra tjänstemannaförhållanden, deltagar en av Kungl Maj:t på förslag av tjänstemannaorganisationer utsedd expert. Denne skulle då närvara vid domstolens överläggningar men icke deltaga i beslutet. Det är dock tvivelaktigt om man med en sådan anordning skulle vinna det önskade resultatet. Redan enligt gällande bestämmelser äger nämligen domstolen att i den mån detta anses erforderligt själv införskaffa utredning: intet hinder lär föreligga att inför domstolen höra person, som äger allmän sakkunskap i avtals- eller föreningsförhållanden, som beröra tjänstemän. Den omständigheten att en dylik sakkunskap i egenskap av expert skulle få närvara vid domstolens överläggningar skulle knappast vara av något särskilt värde för domstolen. Ur tjänstemännens synpunkt skulle den ifrågasatta lösningen, som icke innebär en direkt representation, för övrigt näppeligen kunna anses tillfredsställande.

I yttrande över förslaget anförde arbetsdomstolens dåvarande ordförande Arthur Lindhagen bl a följande:

Såsom jag redan anført i yttrande till andra lagutskottet vid 1938 års riksdag måste tjänstemännen anses både socialt och i fråga om arbetsförhållandena representera en annan miljö än kroppsarbetarna. Men tjänstemännen utgöra otvivelaktigt en vida mera heterogen grupp än kroppsarbetarna, och det synes på goda grunder kunna göras gällande, att tjänstemännen icke på samma sätt som kroppsarbetarna företräda en enhetlig rättsåskådning. Samtidigt lära tjänstemännen vid jämförelse med kroppsarbetarna arbeta under förhållanden, som genomsnittligt äro avsevärt mindre tekniskt invecklade, något som också torde taga sig uttryck i kollektivavtalen. Man måste också komma ihåg, att antalet mål om tjänstemannaförhållanden vid arbetsdomstolen hitintills varit utomordentligt lågt, endast några stycken varje år. En representation i arbetsdomstolen ter sig därför mindre motiverad, när det gäller tjänstemännen än när fråga var endast om kroppsarbetare. Då emellertid tvister om tjänstemännens avtal under alla omständigheter skola avgöras av arbetsdomstolen, måste det otvivelaktigt från tjänstemännens synpunkt framstå såsom ett ganska oegentligt förhållande, att de representerar för arbetstagarna, som skola vara med om avgörandet, äro utsedda såsom företrädare för en helt annan grupp av arbetstagare. Jag måste dock fästa uppmärksamheten vid att icke varje arbetstagargrupp rimligen kan göra anspråk på egen representation i domstolen, även om i och för sig vissa skälighetshänsyn tala därför. Det finns arbetstagargrupper utanför LO, som vid jämförelse med tjänstemännen skulle kunna åberopa lika starka eller till och med starkare materiella skäl för en dylik representation, men för vilka en sådan likväl är utesluten redan på grund av medlemmarnas relativt ringa antal. Det blir sålunda till slut tjänstemännens stora antal, som utgör deras bästa argument. — Omgärdandet av domarnas opartiskhet och självständighet utgör i en rättsstat som Sverige en angelägenhet av

högsta vikt. Från denna synpunkt är det naturligen i och för sig ganska anmärkningsvärt, att lagstiftningen om arbetsdomstol utformats på det sättet, att såsom domare med individuell rösträtt skola där sitta representanter för de i motsatsställning till varandra stående lägren, arbetsgivare och arbetstagare, eftersom det är just tvister mellan parter inom dessa olika läger, som skola avgöras av domstolen. Att denna anordning vidtagits har emellertid ansetts icke blott lämpligt utan oundgängligen nödvändigt. Det har nämligen gällt att såsom ledamöter i domstolen insätta företrädare för den sakkunskap och de olika rättsåskådningar, som de båda motsatta lägren representera, varigenom också förtroendet för domstolen kunde beräknas bliva stärkt inom dessa läger. Men om en sådan anordning vidtogs, var det mycket viktigt, att detta representantskap hölls så att säga på det allmänna planet. Man ville att företrädarna för de stridande lägren, så långt möjligt var, skulle växa sig in i sin ställning som domare och icke känna sig som förespråkare för specialintressen. Det måste undvikas, att arbetsdomstolen skulle komma att likna den typ av skiljenämnd – ingalunda okänd i tvister på arbetsmarknaden – där de av parterna utsedda representanterna helt upptråda såsom advokater. Med hänsyn härtill avvisades också synnerligen bestämt tanken på att bisittarna skulle växla efter målens beskaffenhet, ty då skulle varje bisittare dels erhålla för liten erfarenhet för att över huvud kunna växa sig in i sin allvarliga uppgift och dels lätteligen missförstå sin ställning och upptråda såsom ren intresserepresentant.

Den ordning för arbetsdomstolens sammansättning, som sålunda valdes, har onekligen visat sig lycklig. Naturligen lägga arbetsgivar- och arbetarrepresentanterna i domstolen icke alltid samma synpunkter på avgöranden som en yrkesdomare skulle göra, och naturligen kan man ibland på den ena eller andra sidan spåra en viss svårighet att förstå motsidans inställning, även när den otvivelaktigt är berättigad. Det var ju emellertid just avsikten, att sådana, i olika rättsåskådningar bottnade meningsskiljaktigheter skulle göra sig gällande. Och inom ramen för denna naturliga motsättning visas en vilja till objektivitet och en självständighet, som säkerligen överträffar de förhoppningar lagstiftaren på sin tid hyste. Arbetsdomstolen har otvivelaktigt blivit en sammansvetsad institution, som i stort sett talar ett gemensamt språk; i mera än två tredjedelar av samtliga fall är domstolen enhällig. Dessa omdömen gälla även ersättarna. De ordinarie ledamöterna äro på grund av sina arbetstyngda befattningar i stor utsträckning nödsakade att anmäla förhinder, varvid ersättare inkallas. Ersättarna erhålla därigenom i allmänhet den erforderliga vanan och erfarenheten. Särskilt gäller detta om ersättare på första och andra plats.

I anslutning till lagförslaget angående ändrade bestämmelser för utseende av ledamöter och ersättare i arbetsdomstolen (prop 1947:45) uttalade föredragande departementschefen bland annat, att behovet av att inom arbetsdomstolen ha tillgång till specialkännedom om tjänstemannauppfattningen i anställningsfrågor kunde bli mera märkbart med hänsyn till bl a kollektivavtalsväsendets starka tillväxt på tjänstemannaområdet. Tjänstemännens huvudorganisation hade vuxit sig så stark, att den i viss mån kommit att jämsides med LO framstå som företrädare för landets organiserade löntagare. Det skulle då från tjänstemännens synpunkt vara oegentligt att arbetstagarrepresentanterna i arbetsdomstolen vid mål rörande tjänstemäns anställningsförhållanden utsetts som representanter för en helt annan grupp av arbetstagare. Departementschefen ansåg det därför rimligt att tillmötesgå tjänstemännens krav på represen-

tation i arbetsdomstolen. Rörande formen för denna representation anmärkte departementschefen, att det var av vikt, att domstolens sammansättning såvitt möjligt kunde hållas konstant. Emellertid skulle enligt departementschefen de synpunkter, som talade för införandet av en tjänstemannarepresentation, vara tillgodosedda även om tjänstemannarepresentanten inte deltog i avgörandet av andra mål. Han föreslog därför, att tjänstemannarepresentanten skulle få ställning av särskild ledamot som obligatoriskt skulle inträda på arbetarsidan vid handläggning av mål, däri tjänstemannaförening som inte var ansluten till LO var part på arbetarsidan. Riksdagen biföll detta förslag.

Vid 1965 års riksdag – och även vid senare tillfällen – har framförts tanken, att Sveriges arbetares centralorganisation (SAC) och andra fackorganisationer borde äga rätt att föreslå ledamöter i arbetsdomstolen, vilka skulle inträda i mål, som huvudsakligen rörde till en sådan organisation anslutna medlemmar. Denna tanke har emellertid avisats (jfr bl a sammansatta konstitutions- och andra lagutskottets utlåtande 1965:1 s 65). Som skäl härför har anförts bl a, att det inte kunde antas att domstolen härigenom skulle tillföras ökad kunskap om förhållandena på arbetsmarknaden eller om de där utbildade rättsuppfattningarna.

I samband med 1965 års förhandlingsrättsreform för de offentliga tjänstemännen genomfördes ytterligare ändringar. Vid sidan av de ordinarie ledamöterna på arbetsgivarsidan skall finnas en särskild ledamot för mål, vari offentlig arbetsgivare är part. Vid tillsättande av den särskilde ledamoten och tre ersättare för honom skall iakttas, att minst två av dessa fyra utses efter förslag av kommunförbund. Den ändringen genomfördes också beträffande den särskilde ledamoten för tjänstemannamål att två ersättare för honom skall utses efter förslag av TCO och den återstående ersättaren efter förslag av annan huvudorganisation för tjänstemän, som icke tillhör LO, f n SACO. Som motivering härför anfördes (prop 1965:60 s 51 och 128), att stora grupper av offentliga tjänstemän kunde väntas få sina lönevillkor reglerade i kollektivavtal och att de fick anses ha befogade anspråk på medinflytande i arbetsdomstolen genom utvidgning av förslagsrätten. Motsvarande gällde även staten och kommunerna såsom arbetsgivare på ett betydligt utvidgat offentligt kollektivavtalsområde. Det framhölls samtidigt, att man inte i onödan borde utöka antalet dömande ledamöter och att kontinuiteten i domstolens dömande verksamhet måste bevaras. Systemet med två särskilda ledamöter ansågs därför vara en god lösning.

3 Nuvarande förhållanden

3.1 Inledning

Twistemål 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).

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 vissa arbetsrättsliga tvister gäller att de 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 tillämpning av vissa andra lagar – såsom semesterlagen – skall prövas av AD, om tvisten rör arbetstagare vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. Beträffande rättegången i tvister som prövas av AD gäller lagen (1928:254) om arbetsdomstol (LAD). Tvister i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare prövas av allmän domstol på samma sätt som andra tvistemål. För vissa inkassokrav kan en summarisk prövning ske vid allmän domstol enligt lagen (1947:638) om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m m.

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.

På det offentliga området gäller särskilda bestämmelser för prövningen av arbetsrättsliga tvister. Tvister rörande fråga som omfattas av avtalsför-

budet 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, hos Kungl Maj:t (i statsrådet). Sådana frågor kan även prövas av allmän domstol i form av 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. Motsvarande regler gäller i stort sett också på det statligt löner reglerade kommunala området. För innehavare av icke statligt reglerad kommunal tjänst kan besvär föras endast i form av kommunalbesvär.

3.2 Tvistemålsprocessen vid allmän domstol

3.2.1 *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. Högsta domstolen, som består av justitieråd, är delad på 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 deltar tre ledamöter. 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 förfarande, s k plenum, 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 eller återställande av försutten tid samt besvär över domvilla. Ansökan om resning eller återställande av försutten tid prövas av högsta domstolen, medan besvär över domvilla förs hos den rätt där talan mot avgörandet skulle ha fullföljts eller, om fullföljd inte var tillåten, hos högsta domstolen.

3.2.2 *Rättegången i tingsrätt*

Twistemålsförfarandet 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 stämningsansökan 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 stämningsansökan så bristfällig att den inte kan läggas till grund för rättegång, skall den avisas. 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 kändens 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 tillstådes yrkar det. Om parterna förlikas under förberedelsen kan förlikningen 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 ske 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 inför rätten. Huvudförhandlingen följer ett visst schema. Först fixeras tvistefrågan genom att kändens framställer sitt yrkande och svaranden anger om han medger eller bestrider käromålet. Därefter följer sakframställningen. Kändens redogör för vilka omständigheter han åberopar till stöd för sin ståndpunkt. Svaranden yttrar sig sedan över vad kändens 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. Är uppskovet 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 utvaro 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 tillstådes 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 i dispositiva tvistemål bygger RB på principen 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. Detta gäller även om 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.

3.2.3 *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 s k 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 vadeinlagas ges in till tingsrätten. Om en part har vädjat kan domen överklagas av motparten även efter treveckorsfristens utgång. Sådant s k 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. Vadeinlagen 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 genomgått 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.

3.2.4 *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 överhuvudtaget 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.

3.2.5 *Rättegången i tvistemål om mindre värden*

Den rättegångsordning som nu beskrivits synes inom en inte allt för avlägsen framtid komma att bli föremål för en allmän översyn (prop 1973:87 s 135). Den nuvarande ordningen för handläggning och avgörande av dispositiva tvistemål har från olika håll ansetts inte helt fylla de anspråk, som man i dagens läge bör kunna ställa på en snabb, säker och billig rättegång. Beträffande tvistemål om mindre värden har redan 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 om 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 arrande- 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 i dessa mål ge parterna en viss vägledning 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 förlorade 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 sådant 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 även 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 domförsamling 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 gäller i huvudsak samma bestämmelser som för sammanträde i tingsrätt.

3.3 Rättegången i arbetsdomstolen

Enligt 1 § 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 stadgas 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 s k 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 med stöd av 10 kap.16 § RB avtala om att AD skall vara behörig domstol även för andra mål än de specialmål som hör under denna domstol.

3.3.1 *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 skall få den sakkunskap som behövs om förhållandena på arbetsmarknaden och de rättsuppfattningar som utbildats på detta område genom att parterna på arbetsmarknaden bereds representation i domstolen.

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 ordförande som ledamöter och ersättare förordnas av Kungl Maj:t. Vid förfall för ledamot och ersättare kan ordföranden tillkalla annan lämplig person i stället.

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 ledamoten skall ha särskild insikt och erfarenhet i arbetsförhållanden och därmed förbundna avtalsfrågor. För vardera av de nu berörda 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 huvudorganisationer på arbetsmarknaden (motsv). Dessa ledamöter, 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 ersättare för denne ledamot skall iaktas, att minst två utses efter förslag av kommunförbund. De övriga två anses företråda 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 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 arbetstagsidans skall lika många närvara för varje sida. I förekommande fall skall särskild ledamot inträda i stället för en av ledamöterna på arbetsgivar- eller arbetstagsidans. I vissa fall är AD domför även med färre ledamöter än som nysst sagts. Besiktning på arbetsplats eller annan sådan förrättning får nämligen verkställas av ordföranden och två ledamöter, en för arbetsgivar- och en för arbetstagsidans. Vidare kan ordföranden ensam ombesörja handläggning som inte sker vid huvudförhandling eller sådan förrättning som nysst nämnts, exempelvis muntlig förberedelse. Detta gäller dock inte om handläggningen innefattar avvisande av mål. Sådant beslut skall alltid fattas av AD i reguljär sammansättning.

3.3.2 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 stadgande 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 arbetstagarna 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 den enskilde arbetstagarens anställningsavtal, om inte annat särskilt överenskommit 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 så sk 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 av detta villkor 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 döma ut även icke kollektivavtalsgrundande anspråk när dessa framställts i en tvist som i övrigt grundats på kollektivavtal.¹

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 kollektivavtalsmål torde AD vara behörig, även om tvist inte föreligger i målet.² Om ett vid AD framställt krav som när talan väcktes var tvistigt därefter blir ostridigt, torde AD inte upphöra att vara behörig (se t ex AD 1937 nr 11 och 1969 nr 30). Däremot skall ett vid allmän domstol framställt krav, som när talan väcktes var ostridigt mellan parterna, avvisas och i stället instämmas till AD om kravet sedermera blir tvistigt. Fullständigt kongruens synes alltså i detta hänseende inte råda mellan AD:s och de allmänna domstolarnas kompetens. För att AD skall vara behörig fordras dock 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 hör målet inte under AD, om de invändningar som framställts mot anspråket inte har samband med

¹ Jfr Bergström, *Arbetsrättsliga spörsmål I*, s 66 och Sigeman, *Lönefordran*, s 447 vid not 24.

² Se Schmidt, *Kollektiv arbetsrätt*, 1969, s 60.

kollektivavtal utan t ex går ut på att anspråket är preskriberat enligt vanliga regler om fordringspreskription eller att betalning har skett. Gäller tvisten arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran, skall målet dock enligt lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt prövas av AD så snart anställningsavtalet i något hänseende regleras av kollektivavtal, även om tvisten inte hänför sig till detta kollektivavtal.

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. Anspråket behöver inte vara tvistigt, utan även ostridiga krav kan enligt forumregeln prövas av AD. Beskaffenheten av svarandens invändningar saknar vidare betydelse för forumfrågan; bara anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal är AD enligt dessa lagar behörig. Om ett kollektivavtal innehåller bestämmelser i ämnen som regleras av dessa lagar, t ex beträffande semester, har AD:s behörighet i domstolens praxis emellertid avgjorts enligt 11 § LAD och inte enligt forumbestämmelsen i dessa lagar. Så har skett också då kollektivavtalet endast innehållit en allmän hänvisning till bestämmelserna i dessa lagar; även då har frågan ansetts reglerad genom kollektivavtal. I dessa fall krävs alltså för AD:s behörighet att anspråket är tvistigt och att tvistefrågan kan hänföras till kollektivavtalet.

Enligt andra lagar ankommer 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 vite för någon som inte fullgjort förhandlingsskyldighet eller andra i samband därmed hörande skyldigheter.

I samtliga fall som nu har genomgåts 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 vissa beslut som meddelats av central förvaltningsmyndighet rörande tillämpningen av denna lag.

3.3.3 *Övriga processförutsättningar*

Utöver kravet att AD skall vara behörig enligt de bestämmelser som genomgåts i avsnitt 3.3.2 gäller vissa ytterligare förutsättningar för rätten att väcka och utföra talan vid AD.

Fastställsetalan har stor betydelse på det område som omfattas av AD:s behörighet, eftersom AD:s avgörande i allmänhet har prejudicerande betydelse. Sådan talan är också vanligt förekommande vid AD. För rätten att föra fastställsetalan vid allmän domstol gäller särskilda begränsningar enligt RB. Inte heller vid AD får fastställsetalan 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. Det är något ovisst om denna bestämmelse lämnar större utrymme för fastställsetalan än den motsvarande bestämmelsen i RB. Stadgandet har emellertid i AD:s praxis getts en generös tillämpning.

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 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 förhandling 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).

3.3.4 Förfarandet vid arbetsdomstolen

Reglerna om förfarandet vid AD utgår från bestämmelserna i RB om rättegången i tingsrätt beträffande dispositiva tvistemål. I vissa hänseenden har emellertid avvikelser föreskrivits. De avvikande föreskrifterna 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. Stämningensansökan skall innehålla uppgift om grunderna för käromålet och det yrkande som käranden framställer. Förekommer inte anledning att avvisa stämningensansökan, 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 oskäligen kostnad eller synnerlig olägenhet. Som regel hålls också muntlig förberedelse efter parternas inledande skriftväxling. Förberedelsen handläggs av AD:s ordförande. Enligt de domförhållningsregler som gäller för AD kan denne inte ensam avgöra målet (se avsnitt 3.3.1). 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 domförhållningsreglerna 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 vidsträckt omfattning än som är medgiven 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 talerätsbestämmelsen 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 huvudförhandling, kan domstolen trots partens utevaro hålla förhandlingen och avgöra målet, om den part som har kommit tillstådes 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 dom 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 skäligen 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.

3.4 Summariskt rättegångsförfarande

3.4.1 *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 lagsökninglagen.

Ansökan om lagsökning kan komma i fråga för förfallen fordran som grundar sig på skuldebrev eller annat skriftligt fordringsbevis, ej t ex skadestånd. Ansökan skall göras skriftligen. Föreligger inte hinder mot att ta upp ansökningen, skall rätten förelägga gäldenären att skriftligen

svara på ansökningsen. När delgivning skett skall rätten, om gäldenären inte svarar, avgöra målet på handlingarna. Svarar gäldenären kan ytterligare skriftväxling ske. Bestriker gäldenären ansökningsen 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. Föreligger inte hinder mot att ta upp ansökningsen, skall rätten förelägga gäldenären att inom viss tid efter delgivning skriftligen anmäla om han vill bestrida ansökan. Bestriker gäldenären inte ansökan, skall rätten på det ena exemplaret av ansökningsen teckna bevis om att ansökan lämnats obestridd och att utmätning för fordringsen och kostnaden i målet omedelbart får ske. Om gäldenären bestrider ansökningsen 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 lagsökningensmål borgenärs talan bifallits eller har i mål om betalningsföreläggande bevis meddelats att utmätning får ske, kan gäldenären inom viss tid söka återvinning hos rätten.

3.4.2 *Betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m m*

Som tidigare nämnts (se avsnitt 3.3.2) 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 allmän domstol. 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 lagsökningenslagen, 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 utan målet skall i stället hänvisas till AD. En motsättning uppstår emellertid därvid mellan dessa regler och bestämmelserna i lagsökningenslagen. Enligt lagsökningenslagen skall nämligen mål om betalningsföreläggande vid bestridande alltid hänskjutas till rättegång vid den domstol där ansökningsen gjorts.

Till skillnad från vad som gäller i fråga om kollektivavtalstvister skall enligt den i semesterlagen intagna forumregeln en arbetstagare, vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal, alltid vända sig till AD med de krav som han på grund av denna lag kan ha mot sin arbetsgivare,

även om dessa krav är ostridiga. I dessa fall kan AD alltså komma att fungera som en inkassodomstol.

1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m m har tillkommit för att undanröja den lucka, som finns i lagsökningslagen för det fall att en ansökan om betalningsföreläggande bestrids på sådant sätt att målet rätteligen hör till AD:s kompetensområde, samt för att förhindra att AD skall behöva tjänstgöra som inkassodomstol beträffande krav som grundas på semesterlagen. 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. Den gäller 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 anställningsförfarandet 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.

3.4.3 *Pågående lagstiftningsarbete*

År 1963 lade lagberedningen fram förslag till vissa ändringar i lagsökningslagen (SOU 1963:28). Sedan betänkandet remissbehandlats har frågan om en revision av nuvarande bestämmelser om summariskt förfarande 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 diskuterats 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.

3.5 Skiljeförfarande

3.5.1 *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 träffa avtal om att tvisten skall avgöras av skiljemän. Det är emellertid vanligare att parterna i ett mellan dem ingånget avtal redan tagit in en bestämmelse om att de tvister som kan uppkomma 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 på begäran av part som vill åberopa skiljeavtalet käromålet vid domstolen avvisas.

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 förelägganden 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 i det särskilda fallet kräver. 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 överhuvudtaget inte tillämplig på skiljeavtalet. Enligt lagen kan parterna alltså inte angripa skiljedomen på materiella grunder. Skiljedomen 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 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 kostnader. 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.

3.5.2 *Pågående lagstiftningsarbete om skiljeförfarande inför skiljedomstol*

Gentemot skiljeförfarandet har stundom inväntats att det inte alltid innefattar lika goda garantier för ett materiellt riktigt avgörande som domstolsförfarandet. Vidare kan skiljeförfarande ofta bli ganska dyr-

bart med hänsyn till att parterna utöver sedvanliga rättegångskostnader har att svara även för skiljemännens arvoden. Mot bakgrund härav har domstolskommittén i betänkandet Skiljedomstol (SOU 1972:22) 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 för närvarande föremål för departementsbehandling.

Domstolskommitténs förslag innebär att avtalstvister – såväl redan uppkomna som framtida tvister – skall genom skriftlig överenskommelse kunna hänskjutas till avgörande av särskilda skiljedomstolar inom ramen för den allmänna domstolsorganisationen. Som skiljedomstol skall tjänstgöra tingsrätt i särskild sammansättning. Skiljedomstol får inte pröva tvist för vars handläggning är föreskriven annan särskild sammansättning 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 enligt domstolskommitténs förslag 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 skäligen 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 modifieringar föreslås dock. 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.

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

3.5.3 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 emellertid 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.

På arbetsmarknaden har inrättats ett flertal fasta skiljenämnder för prövning av olika slags kollektivavtalstvister. I det följande redogörs för

de viktigaste av dessa skiljenämnder. Framställningen gör inte anspråk på fullständighet.

Genom Saltsjöbadsavtalet (huvudavtalet) år 1938 inrättade SAF och LO den s k arbetsmarknadsnämnden. Nämnden skulle bestå av lika antal representanter för båda parter och fick till uppgift att avge rekommendationer angående lösningen av bland annat uppsägningstvister (se SOU 1973:7 s 79 f). Genom ändringar år 1964 gjordes arbetsmarknadsnämnden behörig att såsom skiljenämnd pröva vissa tvister. Sedan år 1966 grundas vissa av bestämmelserna om arbetsmarknadsnämndens behörighet i stället på det mellan parterna ingångna avtalet om företagsnämnder.

Arbetsmarknadsnämnden består av tre ordinarie ledamöter från envar av organisationerna. Då nämnden fungerar som skiljenämnd ingår dessutom en av SAF och LO gemensamt utsedd opartisk ordförande. Nämnden biträds av en sekreterare från vardera organisationen. Då nämnden fungerar som skiljenämnd är den beslutför med fem ledamöter – två från vardera sidan samt den opartiske ordföranden.

Såsom skiljenämnd har arbetsmarknadsnämnden att avgöra tvister om tolkning eller tillämpning av flertalet bestämmelser i huvudavtalet, t ex bestämmelser om förhandlingsordningen m m (jfr SOU 1973:7 s 129) och om begränsning av ekonomiska stridsåtgärder. Arbetsmarknadsnämnden är vidare behörig att såsom skiljenämnd avgöra tvister om skyldighet att iaktta uppsägnings-, permitterings- eller nyanställningsvarsel, uppsägningstid och regler om saklig grund för uppsägning. Efter framställning av SAF eller LO eller av avtalsslutande förbund har arbetsmarknadsnämnden vidare att ta upp och avgöra tvister om tolkningen eller tillämpningen av bestämmelserna i avtalet mellan SAF och LO om företagsnämnder. Arbetsmarknadsnämnden är också behörig enligt företagsnämndsavtalet mellan SAF och TCO att på framställning från någon av organisationerna eller avtalsslutande förbund pröva tvist om tolkningen eller tillämpningen av det avtalet. I sistnämnda fall skall nämnden utökas med en representant för SAF och en för TCO. Utanför huvudavtalens reglering står inom LO-området byggnads- och transportfacken. Några motsvarande skiljenämnder finns inte heller inrättade för dessa branscher.

Med huvudavtalet mellan SAF och LO som förebild har träffats liknande huvudavtal mellan SAF och SIF, SAF och SALF samt SAF och HTF, varigenom tjänstemarknadsnämnden, arbetsledarnämnden resp SAF-HTF-nämnden har inrättats. I fråga om dessa nämnders funktion och sammansättning gäller regler som i huvudsak motsvarar reglerna om arbetsmarknadsnämnden. Nämndernas kompetens är dock mera begränsad såtillvida, att de inte har någon funktion enligt företagsnämndsavtalet för dessa parter. Genom särskild överenskommelse år 1964 har en motsvarande skiljenämnd för uppsägningstvister inrättats mellan SAF och CF.

Genom en mellan SAF samt SIF, SALF och CF år 1973 träffad trygghetsöverenskommelse har inrättats ett s k trygghetsråd med uppgift bl a att avgöra tvister om giltigheten eller rätta innebörden av bestämmelserna i trygghetsavtalet samt tvister huruvida visst förfarande strider mot avtalet.

Enligt de avtal som föreligger mellan sistnämnda parter angående rätten till arbetstagares uppfinningar samt om s k konkurrensklausuler i tjänsteavtal har inrättats skiljenämnder för prövning av tvister om frågor som avses i avtalen. Enligt det förra avtalet har industrins uppfinnar-nämnd inrättats. Nämnden består av ordförande och fyra ledamöter. Ordföranden utses av SAF samt SIF, SALF och CF gemensamt. En ledamot utses av SAF, en av SIF, SALF och CF gemensamt, en gemensamt av arbetsgivaren i tvisten jämte berört arbetsgivarförbund samt en gemensamt av arbetstagaren i tvisten jämte berörd arbetstagar-organisation. Skiljenämnden angående konkurrensklausuler består av ordförande och fyra ledamöter. Ordföranden utses av avtalsparterna gemensamt medan av övriga ledamöter två utses av SAF och två av SIF, SALF och CF gemensamt.

Enligt det s k rationaliseringsavtalet mellan SAF samt SIF, SALF och CF har inrättats ett rationaliseringsråd med uppgift bl a att såsom skiljenämnd ta upp och avgöra tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal. Rådet består såsom skiljenämnd av fyra ledamöter från arbetsgivarsidan och fyra från arbetstagsidan samt en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. En liknande ordning gäller enligt avtal mellan SAF och HTF.

För avgörande av tvister om tolkning och tillämpning av det s k ITP-avtalet har tillsatts pensionsskiljenämnder mellan SAF och envar av tjänstemannaorganisationerna. Nämnderna består av två ledamöter från vardera SAF och ifrågavarande tjänstemannaorganisation samt en gemen-samt utsedd opartisk ordförande.

Härtill kommer de skiljenämnder som inrättats för vissa lönetvister m m. Enligt riksavtalet för byggnadsbranschen finns en permanent riksskiljenämnd för avgörande av tvist om betalning för ackordsarbete. Svenska byggnadsindustriförbundet utser tre och Svenska byggnadsarbe-tareförbundet nio ledamöter i skiljenämnden. Av sistnämnda ledamöter skall tre representera murare, tre träarbetare samt tre betong- och övriga byggnadsarbetare. De sålunda valda ledamöterna utser gemensamt opar-tisk ordförande i skiljenämnden. Om enighet inte kan uppnås angående valet av opartisk ordförande utses denne av chefen för socialstyrelsen. Vid behandling av tvist skall förutom ordföranden deltaga de av bygg-nadsindustriförbundet utsedda ledamöterna samt de tre av byggnads-arbetarförbundet utsedda ledamöterna, vilka representerar det fack som tvisten angår. Enligt de s k anläggnings- och vägavtalen har inrättats en liknande skiljenämnd för ackordstvister. Reglerna om denna skiljenämnd överensstämmer i stort med motsvarande regler om riksskiljenämnden för byggnadsbranschen. Vid behandling av tvist skall dock förutom opartisk ordförande ingå endast en ledamot från vardera arbetsgivar- och arbets-tagarsidan. Rör tvisten vägavtalet utses arbetstagarledamoten av Statsan-ställdas förbund, medan denne utses av byggnadsarbetarförbundet om tvisten gäller anläggningsavtalet. Arbetsgivarledamoten utses av Svenska väg- och vattenbyggarnas arbetsgivarförbund. Enligt riksavtalet för bleck- och plåtslagerifacket kan tvist hänskjutas till avgörande av en av opartisk ordförande. Denne utses av en central förhandlingsnämnd med

paritetisk sammansättning eller – om enighet inte kan uppnås i nämnden – av statens förlikningsman i distriktet. En liknande ordning gäller enligt riksavtalet för måleriyrket.

Också inom den privata sektorn utanför SAF-området gäller i de flesta fall regler som motsvarar bestämmelserna i huvudavtalen inom SAF-området (se SOU 1973:7 s 99, 101 f och 129 f). För tjänstemän finns bestämmelser som motsvarar de i det föregående berörda reglerna om uppfinnarnämnd m m. På Kooperationens område och för de allmännyttiga bostadsföretagen gäller därjämte trygghetsöverenskommelser motsvarande den som träffats mellan SAF samt SIF, SALF och CF.

Enligt bl a riksavtalet för kontorstjänstemän i försäkringsbolag kan tvist om tolkning eller tillämpning av avtalet eller i anslutning därtill träffat enskilt avtal i sista hand hänskjutas till avgörande av en förtroendenämnd. Denna består av två ledamöter från vardera avtalsparten samt tre opartiska ledamöter, varav en skall vara ordförande. I fråga om uppsägningstvister kan nämnden dock endast avge rekommendationer.

På grund av det sk avtalsförbudet i statstjänstemannalagen finns beträffande tjänstemän vid verk och myndigheter inga skiljenämnder för prövning av anställningstvister. Enligt ett avtal mellan statens avtalsverk och statstjänstemännens huvudorganisationer om ansvarighetsförsäkring för personskada samt om avgångsbidrag och årlig ersättning skall dock tvist om avtalet avgöras av en skiljenämnd. Skiljenämnden består av ordförande och ytterligare två ledamöter förordnade av Kungl Maj:t. En ledamot, dock ej ordföranden, förordnas efter förslag av de statsanställdas huvudorganisationer. Motsvarande regler gäller t ex angående ersättning enligt grupplivförsäkring.

För de statliga bolagen gäller däremot för flertalet arbetstagar bestämmelser som i huvudsak motsvarar dem som vunnit insteg på den privata sektorn (se SOU 1973:7 s 97 och 127 f). Olika skiljenämnder finns sålunda för skilda arbetstagargrupper. För tjänstemännens del bör bl a uppmärksammas det enligt trygghetsavtalet mellan SFO och SIF, SALF och CF inrättade trygghetsrådet för statliga bolag. Rådet består av åtta ledamöter, varav fyra från arbetsgivarsidan och fyra från arbetstagar sidan. För behandling av ärenden vilka trygghetsrådet har att avgöra som skiljenämnd skall dessutom ingå en av parterna gemensamt utsedd opartisk ordförande. Rådet har att såsom skiljenämnd avgöra tvister om tolkning eller tillämpning av trygghetsavtalet. Det bör också uppmärksammas att enligt huvudavtalet mellan SFO och industritjänstemannaorganisationerna intressetvister och rättstvister, som inte skall hänskjutas till den för uppsägningsfrågor inrättade permanenta skiljenämnden, under förutsättning att förbundsparterna är ense därom kan avgöras av ett såsom skiljenämnd sammansatt förtroenderåd.

Beträffande tjänstemän på den kommunala sektorn finns inga skiljenämnder för prövning av anställningstvister. För övriga arbetstagar på kommunernas område skall däremot tvister om anställning eller uppsägning prövas av en av Svenska kommunförbundet och Svenska kommunalarbetsareförbundet utsedd skiljenämnd med opartisk ordförande.

3.6 Den processuella behandlingen av tvister i offentliga anställningsförhållanden

3.6.1 Olika former för reglering av anställningsvillkoren

Avlöningsförmåner och andra anställnings- eller arbetsvillkor för arbetstagare på den offentliga sektorn framgår antingen av författningsbestämmelser eller av kollektivavtal. Bland författningsbestämmelserna märks vid sidan av allmän arbetsrättslig lagstiftning som lagen om anställningsskydd, semesterlagen etc sådan lagstiftning som avser att speciellt reglera det offentliga anställningsförhållandet. Framför allt är detta fallet i fråga om de offentliga tjänstemännen, men även beträffande övriga offentliga arbetstagare gäller i vissa avseenden författningsbestämmelser. Skillnaden mellan tjänstemän, å ena sidan, och andra offentliga arbetstagare, å andra sidan, ävensom att olika regler gäller för skilda områden av den offentliga sektorn finns dock anledning att särskilt uppmärksamma.

I fråga om tjänstemännen gäller i vissa avseenden, exempelvis i fråga om ämbetsansvaret, i stort sett enhetliga regler för såväl den statliga som den kommunala sektorn. Även författningsregleringen av anställningsvillkoren i övrigt kännetecknas av en i stort sett likartad reglering för statstjänstemän och tjänstemän på det statligt lönerulerade området av den kommunala sektorn. Här märks vid sidan av bestämmelser i lag, exempelvis i statstjänstemannalagen, en stor mängd bestämmelser som utfärdats antingen av Kungl Maj:t eller av de centrala ämbetsverken (motsv), nämligen stadgor, instruktioner, ämbetskrivelser etc i olika anställningsfrågor eller för olika tjänstemannagrupper (se SOU 1973:56 s 92). Författningsregleringen avseende tjänstemän på det rent kommunala området är däremot mera begränsad. Bland de viktigare författningarna märks normalreglementen av typ tjänstemannastadgor etc, vilka rekommenderats centralt av Svenska kommunförbundet eller Landstingsförbundet och därefter antagits lokalt av respektive kommun. På lokal nivå fastställs t ex tillägsbestämmelser till gällande reglementen. Författningsregleringen på den offentliga sektorn gäller självfallet i första hand det sk avtalsförbjudna området men det bör framhållas att författningsbestämmelser alltjämt förekommer på det avtalsbara området. Framför allt är det pensions- och traktamentsfrågor som regleras i denna form.

För andra offentliga anställda än tjänstemän – framför allt Svenska kommunalarbetsförbundets medlemmar – är det pensions- och traktamentsfrågor samt liknande ämnen som är föremål för författningsreglering. I övrigt regleras deras anställningsförhållanden av kollektivavtal.

Kollektivavtalen på det statligt reglerade området behandlar i huvudsak lön och andra anställningsförmåner. Bland dem märks framför allt allmänna avlöningsavtal (AST och AST-R) samt olika sk tjänsteförteckningsavtal, antingen det allmänna tjänsteförteckningsavtalet (ATF) eller de särskilda tjänsteförteckningsavtalen för undervisningsområdet (TFU) och för kyrkliga tjänster (TFK). De kommunala kollektivavtalen reglerar däremot såväl allmänna anställningsvillkor (t ex ABT och ABK) som

avlöningsförmåner (för tjänstemännen s k specialbestämmelser och för övriga arbetstagare t ex de s k GS- och anstaltsavtalen).

3.6.2 *Olika besvärregler*

De olika formerna för reglering av anställningsvillkoren inom den offentliga sektorn påverkar också de regler som gäller angående tvisteförfarandet. Gemensamt för dessa regler är, att tvister rörande förhållanden som regleras av kollektivavtal skall behandlas i den ordning som gäller för arbetsmarknaden i övrigt i fråga om kollektivavtalstvister, nämligen av AD. I sådana tvister är besvärsrätt utesluten. Utredningen återkommer härtill i det följande. Först bör dock lämnas en allmän orientering om vad som i stort gäller angående besvärsrätten i arbetstvister på den offentliga sektorn.

På det icke kollektivavtalsreglerade området kan en statstjänsteman i princip alltid besvärsvägen söka rättelse i en myndighets beslut angående hans anställning. Detta gäller såväl beslut angående anställningsförmåner, t ex traktamente, som beslut om exempelvis avstängning eller entledigande. Besvärsrätt (s k förvaltningsbesvär) föreligger om inte annat föreskrivits i lag eller av Kungl Maj:t i administrativ ordning. För statstjänstemannalagens område gäller dessutom enligt dess 39 §, att besvärsrätten mot myndighets beslut enligt lagen eller enligt bestämmelse som meddelats med stöd av lagen (t ex i statstjänstemannastadgan) inte får inskränkas. Motsvarande principer angående besvärsrätt (förvaltningsbesvär) har genom olika författningsbestämmelser införts även på det statligt lönerulerade kommunala området, t ex i författningar rörande lärare, församlingspräster, försäkringskassornas tjänstemän osv.

Beträffande det kommunala området i övrigt får endast s k kommunalbesvär anföras. Sådan besvärsrätt tillkommer enbart sådan arbetstagare, som är mantalsskriven i kommunen eller eljest är kommunmedlem. För kommunalbesvär gäller vidare att den kommunala myndighetens beslut endast kan angripas på vissa i kommunallagarna 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 görs emellertid ett undantag för det fall att s k kommunal besvärsnämnd finns inrättad. (Någon skyldighet att inrätta besvärsnämnd föreligger dock inte, se KU 1973:29). Besvärsnämnder finns f n i ca 20 primärkommuner och i landstingen. Besvärsrätt i mål som faller under besvärsnämnds prövning – dvs rörande vissa beslut om tjänsteställning, 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. Vid talan mot besvärsnämndens utslag gäller däremot de begränsade reglerna om kommunalbesvär. Det bör nämnas att besvärsprövningen hos kommunal besvärsnämnd omfattar inte endast beslutets laglighet utan även dess lämplighet.

Det finns dessutom vissa särskilda begränsningar av besvärsrätten i

arbetstvister. Den mest betydande begränsningen följer av lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut. Enligt denna lag, som gäller hela den offentliga sektorn, får en offentligt anställd arbetstagare som är bunden av kollektivavtal inte anföra besvär – varken förvaltningsbesvär eller kommunalbesvär (RÅ 1967:36) – mot arbetsgivarens beslut i en fråga som regleras av kollektivavtalet. I stället skall han eller den arbetstagarorganisation som han tillhör väcka talan i saken hos AD eller i dess ställe inför skiljemän. Besvärsrätten i lönemål begränsas därmed till att avse arbetstagare, som inte är bunden av kollektivavtal, samt oberoende av organisationstillhörighet frågor, som inte har reglerats genom kollektivavtal, t ex vissa traktamentsfrågor. Beträffande exempelvis tvister om tjänstetillsättning, disciplinär bestraffning samt entledigande medför 1965 års tjänstemannalagstiftning olika verkningar beträffande tjänstemän på det statligt reglerade området resp övriga offentligt (kommunalt) anställda. För statstjänstemännens (motsv) vidkommande får sådana frågor inte regleras genom kollektivavtal (3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen), och då föreligger därför inte till följd av 1965 års inskränkingslag någon begränsning av besvärsrätten. Besvär t ex i en uppsägningsfråga prövas i sista instans av regeringsrätten. På det rent kommunala området regleras uppsägning av kollektivavtal och uppsägningstvister prövas antingen av AD eller av skiljenämnd medan besvärsrätten är utesluten i motsvarande mån.

Besvärsrätten kan också vara 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, där den offentlige arbetsgivaren p g a författnings- eller kollektivavtalsbestämmelser givits rätt att i princip fritt avgöra, om viss förmån skall utgå till en arbetstagare eller ej (se JO 1974 s 519 ff). Som exempel på sådana förmåner kan anges lön under tjänstledighet för studier, anstånd med sk omstationering och vissa fall av löneklassplacering. På det statligt lönereglerade området ligger beslutanderätten 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). De avgöranden som äger rum hos avtalsverket sker 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 (prop 1971:176 s 42 ff). Skälighetsfrågor på det rent kommunala området avgörs vanligen av kommunens lönemyndighet. Besvärsrätten torde här i praktiken vara avskuren p g a de begränsningar som föreligger i fråga om kommunalbesvär. Rena skälighetsfrågor behandlas inte av AD (se AD 1967 nr 23 och plenimålet RÅ 1968 nr 63).

Ett ytterligare fall bör här nämnas, där besvärsrätten anses avskuren,

nämligen i fråga om beslut som arbetstagare på grund av sin lydnessplikt är skyldig att efterkomma, dvs beslut rörande arbetets ledning och fördelning (jfr SOU 1964:27 s 495). Genom de nyligen beslutade ändringarna av tjänstemannaförfattningarna (prop 1973:177) har dock frågor om ledningen och fördelningen av arbetet i princip gjorts avtalsbara, dock ej beträffande myndighetens verksamhet.

Beträffande instansordningen i besvärsmål rörande anställningsfrågor på det statligt reglerade området gäller att talan mot beslut t ex av centralt ämbetsverk eller länsstyrelse som regel förs direkt hos allmän förvaltningsdomstol eller Kungl Maj:t, medan talan mot beslut av regional verksam myndighet eller chef i allmänhet först prövas av den centrala verksam myndigheten som mellaninstans. Gränsdragningen mellan de allmänna förvaltningsdomstolarna och Kungl Maj:t kan, med ett visst mått av förenkling, beskrivas så att frågor om avlöningsförmåner – i den mån de inte regleras genom ett för arbetstagaren bindande kollektivavtal, då AD är rätt forum – samt disciplinära åtgärder och frågor om uppsägning prövas av förvaltningsdomstolarna, medan exempelvis besvär rörande tjänstetillsättning prövas i statsrådet. Kommunalbesvär förs i länsstyrelse och kan därifrån föras till regeringsrätten.

Rätten att anföra kommunalbesvär har förut berörts. Här kan tilläggas att sådan besvärsmålsrätt tillkommer också annan kommunmedlem än den eller de arbetstagare som berörs av beslutet (jfr JO 1973 s 426 ff). Likaså kan en kommunal myndighet, vars beslut undanröjts av länsstyrelsen, överklaga länsstyrelsens beslut till regeringsrätten. Rätt att anföra förvaltningsbesvär tillkommer däremot i princip endast part och den som beslutet eljest rör. I ett tillsättningsärende har således en förbigången medsökande rätt att besvära sig. Statlig myndighet kan inte överklaga besvärsmyndighetens beslut. Arbetstagarorganisation har i allmänhet inte ansetts berättigad att själv anföra besvär över ett beslut som rör en arbetstagare personligen, t ex beslut om tjänstetillsättning eller uppsägning (jfr SOU 1964:27 s 183 och 530 f samt KU 1969:18 s 33 ff). Ett undantagsfall är organisations besvärsmålsrätt över beslut om begränsning av arbetsmarknadsstöd etc vid arbetskonflikt (prop 1969:76 s 111 och 126 f).

3.6.3 *Andra former för prövning av offentliga arbetstvister*

Den besvärsmålsrätt som föreligger utanför det kollektivavtalsreglerade området utesluter inte prövning vid allmän domstol av åtskilliga typer av offentliga arbetstvister. En arbetstagare i offentlig tjänst anses kunna vända sig till allmän domstol med yrkande om att utfå lön eller liknande förmån, om talan ej grundas på kollektivavtal. Han torde också vid allmän domstol kunna föra talan om ersättning för skada som han lidit genom förlust av en icke kollektivavtalsreglerad rättighet som tillkommer honom på grund av anställningen. I fråga om skadeståndsmålen gäller dock de i skadeståndslagen (1972:207) inskrivna begränsningarna, nämligen att arbetstagaren inte får ha utan giltig anledning underlåtit att föra talan om rättelse (3 kap 4 §) och att skadeståndstalan ej får föras med

anledning av beslut som fattats eller fastställts av Kungl Maj:t eller riksdagen eller av högsta domstolen, regeringsrätten eller försäkringsdomstolen, om icke beslutet sedermera upphävts eller ändrats (3 kap 7 §). Det skall med andra ord inte vara möjligt att utdöma skadestånd på grund av beslut som till sin riktighet godtagits av de högsta instanserna. Även om härigenom förhindras, att domstol i skadeståndsväg överprövar riktigheten av beslut av de högsta besvärsinstanserna, torde beträffande rena lönekrav alltså gälla, att allmän domstol är oförhindrad att pröva lagligheten av ett beslut om t ex förflyttning, avstängning eller uppsägning (NJA 1924 s 590, 1953 s 305 och 1966 s 164). Prövningen sträcker sig dock inte längre än till ett fastställande av visst fordringsbelopp. Allmän domstol kan inte upphäva det administrativt fattade beslutet.

Härtill kommer att fråga om offentlig tjänstemans avsättning från sin tjänst på grund av brott – ämbetsbrott eller annat brott – prövas av allmän domstol i den ordning som gäller för brottmål i allmänhet. Genom att för de flesta offentliga tjänstemän uppsägning kan förekomma som alternativ till avsättning (se SOU 1973:56 s 104) och uppsägningsfrågorna på den offentliga sektorn i vissa fall regleras författningsvägen (det statligt löne reglerade området) och i andra fall genom kollektivavtal, kan det förekomma att en och samma rättsfråga rörande skiljande från anställning kan komma att bedömas av allmän domstol, förvaltningsdomstol, arbetsdomstolen och skiljenämnd enligt de regler som f n gäller.

4 Utredningens överväganden

4.1 Allmänna utgångspunkter

När AD tillskapades år 1928 för att avgöra tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare om kollektivavtal skedde det under starkt motstånd från arbetstagarhåll. Efter hand har AD emellertid kommit att tillvinna sig allmänt förtroende hos organisationerna på arbetsmarknaden. En bidragande orsak härtill har givetvis varit att organisationerna genom sin representation i AD kunnat delta i rättsutvecklingen sådan den gestaltat sig i AD:s verksamhet. Vidare synes vara väsentligt att partsrepresentanterna i domstolen hämtats bland de främsta företrädarna för organisationerna. Härigenom har AD kunnat uppträda med den auktoritet som är nödvändig för att dess avgöranden skall vinna allmän efterföljd på arbetsmarknaden. Dessa företrädare fullgör emellertid sitt uppdrag i domstolen vid sidan av sina tidskrävande ordinarie arbetsuppgifter. Detta sätter en ganska snäv gräns för hur många mål AD med oförändrade arbetsformer kan hinna med. Tillgången på dessa företrädare är vidare begränsad. En ökning av AD:s arbetsbörda kan därför inte bemästras genom en obegränsad rekrytering av flera ledamöter till AD. Domstolens karaktär riskerar då att gå förlorad. Även från andra synpunkter skulle det vara olyckligt om AD på grund av en kraftigt ökande arbetsbörda tvingades att växa i alltför stor utsträckning. Bland annat skulle svårigheter då kunna uppstå att bevara kontinuiteten i rättstillämpningen.

Efter AD:s tillkomst har dess behörighet undan för undan ökats genom särskild lagstiftning. AD har numera att pröva inte bara tvister om kollektivavtal utan även tvister rörande lagen om förenings- och förhandlingsrätt liksom tvister om tillämpningen av vissa andra lagar – såsom semesterlagen, lagen om arbetsgivares kvittningsrätt och 1971 års lag om anställningsskydd – beträffande arbetstagare vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. Genom övergången år 1966 till kollektivavtal på den offentliga tjänstemannasektorn har AD:s kompetensområde vidare vidgats betydligt. Att AD sålunda successivt tillförts nya arbetsuppgifter har emellertid inte förrän på senare tid avspeglats i måltillströmningen till domstolen. I början av AD:s verksamhet låg både antalet inkommande och antalet avgjorda mål på en hög nivå (omkring 180 resp. 145 mål per år). Under de närmaste årtiondena därefter sjönk

emellertid måltillströmningen stadigt för att under 1960-talet hålla sig på en tämligen konstant nivå; i genomsnitt inkom något mer än 50 mål om året, varav drygt 30 mål avgjordes genom huvudförhandling. Under 1970-talet har dock en uppgång kunnat noteras. Under år 1973 inkom drygt 100 mål, varav ungefär hälften avgjordes efter huvudförhandling. Till stor del torde denna ökning av måantalet utgöras av mål om oovliga stridsåtgärder samt tvister rörande tillämpningen av 1971 års lag om anställningsskydd. Huruvida denna ökade arbetsbalans kan väntas bestå är det svårt att uttala sig om. Oavsett hur utvecklingen i framtiden kan komma att gestalta sig kan dock en relativ ökning iakttas av de mål som är besvärliga att utreda och svåra att avgöra. Dessa blir till följd härav också tidskrävande. Redan med hänsyn härtill synes domstolen i längden kunna få svårigheter att klara av den arbetsbörda som den f n har, om inte särskilda åtgärder vidtas. I allt fall är det tydligt att AD i dagens läge arbetar med små marginaler som inte medger någon nämnvärd ytterligare ökning av dess arbetsbörda. Det finns 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 av riksdagen nyligen antagna lagen om anställningsskydd kan väntas medföra en ökning av antalet tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare beträffande de frågor som regleras i lagen. I vilken utsträckning detta kan komma att ge utslag i måltillströmningen till AD är det emellertid ännu för tidigt att yttra sig om. F n kan tvister om uppsägning endast undantagsvis komma under AD:s bedömande. De flesta kollektivavtal innehåller nämligen bestämmelser om att sådana tvister skall, om de inte biläggs vid förhandlingar mellan parterna, hänskjutas till prövning av de särskilda skiljenämnder som inrättats på arbetsmarknaden för detta ändamål (se avsnitt 3.5.3). Hittills är det emellertid endast ett fåtal uppsägningstvister som hänskjutits till dessa skiljenämnder.¹ De tvister som förekommit har alltså tydligen som regel gjorts upp förhandlingsvägen. Huruvida så kommer att ske i samma utsträckning även sedan lagen om anställningsskydd trätt i kraft kan emellertid inte med säkerhet avgöras. Det är vidare osäkert om skiljenämnderna kommer att finnas kvar efter lagens ikraftträdande för att pröva tvister om uppsägning enligt denna lag. Vid de överläggningar som utredningen haft med företrädare för olika organisationer på arbetsmarknaden har inte sällan framkommit uppfattningen att det inte längre finns något intresse av att låta skiljenämnderna avgöra tvister om individuella uppsägningsfall. Däremot har framkastats tanken att de möjligen bör behållas för att avgöra tvister om turordningen m m vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Frågan om skiljenämndernas framtida roll har också förklarats bero bland annat på AD:s möjlighet att handlägga tvister om uppsägning med den skyndsamhet som är önskvärd.

Under slutet av år 1974 beräknas arbetsrättskommittén (In 1971:03) ha slutfört sitt utredningsarbete. Denna kommitté har till uppgift att göra en översyn av den centrala arbetsrättsliga lagstiftningen och föreslå sådana ändringar som kan behövas för att arbetstagarna och deras

¹ Se Schmidt, Arbetsrätt II, 1973, s 89 f.

organisationer skall kunna få ett ökat inflytande inom företag och myndigheter m m. Enligt direktiven bör en ny lagstiftning utgå från att frågor som hör till arbetsledningsrätten bör regleras i kollektivavtal. Till arbetsrättskommitténs övriga utredningsuppgifter hör bland annat att undersöka i vilken omfattning och i vilka slags frågor det kan vara motiverat att arbetsgivarens nuvarande s k tolkningsföretråde i tvister om innebörden och tillämpningen av kollektivavtal avskaffas eller begränsas. Givet är att de lösningar på dessa och andra frågor, som arbetsrättskommitténs arbete kan komma att resultera i, kan medföra att AD i framtiden tillförs ett antal tvister av hittills inte förekommande slag. Självfallet är det dock inte möjligt att f n förutsäga hur stor ökning av AD:s arbetsbörda som kan bli följden därav. I sammanhanget bör emellertid beaktas att även dessa tvister kan komma att kräva en skyndsam handläggning i vissa fall.

På den offentliga sektorn gäller fr o m den 1 januari 1974 att kollektivavtal i princip skall kunna träffas om ledningen och fördelningen av arbetet inom vederbörande myndigheter (se prop 1973:177). Tekniskt har detta möjliggjorts genom att det i 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen inskrivna avtalsförbundet upphävts i detta avseende. Genom att utrymmet för kollektivavtalsreglering sålunda vidgats kan AD givetvis komma att tillföras fler kollektivavtalstvister från detta område än det fåtal sådana tvister som hittills förekommit vid domstolen (i genomsnitt sex per år under perioden 1966–1973). Vidare kan den reform som föreslagits av ämbetsansvarskommittén (SOU 1972:1) medföra en ökning av AD:s arbetsbörda. Denna reform innebär att det straffrättsliga ansvaret för ämbetsbrott i väsentliga avseenden avskaffas och ersätts av ett privaträttsligt ansvar av i huvudsak samma natur som det vilket tillämpas på den privata arbetsmarknaden. I processuellt avseende föreslås att både de disciplinmål som f n prövas i administrativ ordning och de nya disciplinärenden, som kan tillkomma om det straffrättsliga ansvaret för ämbetsbrott avskaffas i enlighet med kommitténs förslag, skall kunna prövas av AD såvitt gäller arbetstagare vars anställningsförhållande regleras av kollektivavtal och eljest av allmän domstol. Ämbetsansvarskommittén har emellertid inte ansett sig böra stanna vid detta utan har vidare föreslagit att detsamma skall gälla beträffande alla anställningstvister på den offentliga sektorn, vare sig de faller inom det f n avtalsförbjudna området eller ej. I anslutning till detta förslag har kommittén anmärkt att det är tydligt att denna processuella reform kommer att – särskilt i förening med en av andra skäl ökande måltillströmning – medföra en inte obetydlig ökning av AD:s arbetsbörda. Enligt ämbetsansvarskommittén måste det dock bedömas som osäkert hur stor denna ökning kan komma att bli; kommittén har emellertid för sin del inte funnit denna förväntade ökning ge anledning till någon ändring i reglerna om AD:s sammansättning och arbetsformer (SOU 1972:1 s 181). Ämbetsansvarskommitténs förslag har ännu inte lett till lagstiftning. Enligt vad som uttalats i förarbetena till förslaget till ny regeringsform finns det emellertid anledning räkna med att en reform i huvudsaklig överensstämmelse med detta förslag kommer att genomföras

(prop 1973:90 s 391).

Det är således åtskilliga osäkerhetsmoment som föreligger när det gäller att bedöma hur stor ökning av måltillströmningen till AD som kan bli följden av de nu genomgångna reformerna. Det är emellertid 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. FN råder en processuell dualism vid prövningen av sådana tvister. I princip skall tvister som uppkommer i ett av kollektivavtal reglerat anställningsförhållandena 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. (En liknande dualism kan även uppstå mellan AD och förvaltningsdomstol beträffande prövningen av arbetstvister på den offentliga sektorn, se avsnitt 3.6). Därvid föreligger givetvis en risk för att bedömningen kommer att utfalla på olika sätt. Med hänsyn härtill har vid upprepade tillfällen framställts krav om att AD skall ombildas till enda eller i varje fall sista instans för alla dessa tvister, så att nämnda processuella dualism undanröjs. Denna fråga har aktualiserats främst i samband med tillkomsten av olika arbetsrättsliga lagar av generell räckvidd. Det är även naturligt att intresset av en enhetlig rättstillämpning gör sig starkast gällande i fråga om tvister som avser tillämpningen av en sådan lag. Den risk för en olikartad rättstillämpning som så är inbyggd i den nuvarande ordningen för avgörande av arbetstvister blir nämligen alltmer påtaglig och därmed också alltmer beaktansvärd ju fler och mera ingående lagar som tillkommer angående rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Frågan om en enhetlig processuell behandling har emellertid i de tidigare lagstiftningsärendena ansetts vara alltför svårlöst för att utan uppskov med den aktuella lagstiftningen kunna avgöras i samband därmed. Och ett sådant uppskov har vid dessa tillfällen inte ansetts motiverad enbart av denna processuella fråga, som i jämförelse med angelägenheten av att kunna genomföra den lagstiftning som det då rört sig om bedömts vara av underordnat betydelse. När det gäller en lag av så central betydelse från arbetsrättslig synpunkt som den nyligen antagna lagen om anställningsskydd synes det emellertid nödvändigt att försöka skapa garantier för att tillämpningen av denna lag kan bli så enhetlig som möjligt. Under riksdagsbehandlingen av lagen har denna synpunkt starkt understruktits (se mot 1973:30, 1973:2027 och 1973:2036 samt InU 1973:36 s 46).

Utredningens uppdrag har emellertid inte begränsats till att avse enbart tvister om tillämpningen av lagen om anställningsskydd eller de andra arbetsrättsliga lagar som förut berörts. En processuell särbehandling av dessa tvister skulle kunna ge upphov till en annan och på sitt sätt svårare dualism än den som nu råder. I så fall skulle nämligen skilda rättegångsordningar komma att gälla för tvister som kan uppkomma i ett

och samma anställningsförhållande, beroende på om de avsåg tillämpningen av viss lag eller inte. Enligt utredningens mening bör man emellertid sörja för att alla i ett anställningsförhållande uppkommande tvistefrågor kan avgöras i samma processuella ordning. Vidare är det givetvis angeläget att den nuvarande processuella dualismen kan undanröjas även beträffande andra tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare än de som avser tillämpningen av vissa lagar. Särskilt gäller detta beträffande sådana tvister där det är nödvändigt att ingå i prövning av innebörden av ett kollektivavtal. En sådan prövning kan ibland behöva företas även när parterna inte är bundna av detta kollektivavtal. Om kollektivavtalet gäller på en arbetsplats där det även finns arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalslutande organisationen – och som inte heller är bundna av annat kollektivavtal – anses ofta kollektivavtalets villkor ingå som ett led i dessa arbetstagares anställningsavtal, om inte annat särskilt överenskommits mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Det kan vidare förekomma att en arbetsgivare, som inte är bunden av kollektivavtal, har 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. Även i det fall att tvisten hänför sig till tid under sk avtalslöst tillstånd, dvs när ett kollektivavtal upphört att gälla utan att ha ersatts av ett annat sådant avtal, kan det bli fråga om att tolka ett kollektivavtal som inte är formellt bindande mellan parterna. I brist på särskild överenskommelse anses nämligen anställningsvillkoren då bestämmas av det tidigare gällande kollektivavtalet. I samtliga nu nämnda fall, när ett anställningsförhållande endast indirekt regleras av ett kollektivavtal, skall enligt gällande regler tvist om innebörden av kollektivavtalet prövas av allmän domstol och inte av AD. Givetvis krävs dock för ett riktigt bedömande av ett kollektivavtal samma sakkunnighet och erfarenhet av kollektivavtalsförhållanden, vare sig tvisten gäller ett direkt tillämpligt kollektivavtal eller inte. Men även i de fall när tvisten inte rör innehållet i ett kollektivavtal föreligger behov av en gemensam processuell behandling. Som förut nämnts kan samma rättsfrågor uppkomma, vare sig anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal eller ej. Synen på dessa frågor påverkas av uppfattningarna hos organisationerna på arbetsmarknaden om rättsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I avsaknad av en allmän lagstiftning om anställningsavtalet har rättsbildningen på detta område huvudsakligen kommit att ske genom AD:s verksamhet. För en riktigt bedömning av de rättsfrågor som kan uppkomma i en arbetstvist krävs därför en särskild förtrogenhet med dessa rättsuppfattningar och med AD:s praxis. Visserligen torde de arbetstvister som förekommer vid de allmänna domstolarna oftast vara av tämligen enkel beskaffenhet, för vilkas avgörande någon särskild sakkunskap i det hänseende som nu nämnts inte krävs. Fullständiga garantier för en enhetlig rättstillämpning kan emellertid erhållas endast om alla arbetstvister, vare sig de är av denna beskaffenhet eller ej, handläggs i en och samma processuella ordning åtminstone på det sättet att de i sista hand kan avgöras av en gemensam överinstans. Utredningens uppdrag innebär också att utred-

ningen skall undersöka om det är möjligt att ändra den nuvarande processuella ordningen för avgörande av arbetstvister så att garantier erhålls för en enhetlig rättstillämpning i alla sådana tvister.

Även om utredningens uppdrag således tar sikte på alla arbetstvister är det dock nödvändigt att göra en reservation för vissa tvister, som trots att de rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare likväl till övervägande delen avser annat än arbetsrättsliga frågor eller av annan anledning inte bör handläggas i den särskilda processuella ordning som bör gälla för arbetstvister i allmänhet. Utredningen återkommer här till i avsnitt 4.2. Vidare kan anmärkas att utredningsuppgiften med den nyss angivna utgångspunkten omfattar även tvister i offentliga anställningsförhållanden. Frågan om den processuella behandlingen av dessa tvister – en fråga som inrymmer åtskilliga komplicerade problem utöver dem som föreligger beträffande arbetstvisterna på den privata arbetsmarknaden – behandlas närmare i avsnitt 4.9.

Det är givet att önskemålet om en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister bäst tillgodoses, om den slutliga prövningen av dessa tvister kan göras av AD med dess erfarenhet och speciella sakkunskap av sådana tvister. En sådan lösning har också förordats i direktiven för utredningen. 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. Vidare bör tyngdpunkten i AD:s verksamhet även efter en sådan reform ligga på de mål för vilka domstolen tillskapats, dvs mål som organisationerna har ett intresse av att få prövade i domstolen. Hur reformen bör genomföras för att kunna tillgodose dessa synpunkter behandlas i avsnitt 4.3 och 4.4. Även om det bör gå att genomföra denna reform utan att AD:s nuvarande karaktär rubbas i alltför hög grad är det emellertid tydligt att den måste leda till en viss utökning av domstolen. En sådan utveckling synes för övrigt oundviklig redan på grund av de inledningsvis omnämnda reformer som fortfarande håller på att genomföras på arbetslivets område. Frågan om AD:s sammansättning i framtiden berörs närmare i avsnitt 4.5. En ändrad ordning för avgörande av arbetstvister påverkar även de regler som i dag gäller om rättegångsförfarandet i sådana tvister. Detta genomgås i avsnitt 4.6 och 4.7.

Enligt direktiven har utredningen även att pröva om ett lagreglerat skiljeförfarande, liknande det som fortfarande tillämpas enligt vissa huvudavtal på arbetsmarknaden, bör användas i stället för domstolprövning av uppsägningstvister också i ett system där uppsägningsskyddet är reglerat i lag. Denna fråga upptas till närmare behandling i avsnitt 4.8.

4.2 Tillämpningsområdet för en reform av rättegången i arbetstvister

Med arbetstvister förstås i det följande tvister som enbart rör ett kollektivavtal samt tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare angående anställningsvillkoren och förhållandet i övrigt mellan dem. Även sistnämnda tvister kan röra tolkning eller tillämpning av ett kollektivavtal som reglerar anställningsförhållandet mellan parterna. De kan också avse tillämpningen av en lagbestämmelse varigenom anställningsförhållandet reglerats i vissa hänseenden. Tvisterna kan vidare gälla andra frågor som reglerats i särskilda instruktioner, reglementen etc eller som tyst eller uttryckligen blivit reglerade genom det mellan parterna gällande enskilda anställningsavtalet.

Vitt skilda frågor kan sålunda uppkomma i ett anställningsförhållande. Som nämnts i föregående avsnitt kan vissa av dessa frågor vara av den särskilda beskaffenheten, att de inte lämpligen bör handläggas i samma ordning som enligt vad närmare utvecklas i följande avsnitt bör gälla för arbetstvister i allmänhet.

Till denna kategori hör till en början tvister som enligt särskilt stadgande 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. I vissa fall skall sådana tvister prövas av särskilt inrättade hyresnämnder resp arrendenämnder. Klandertalan mot beslut av dessa nämnder liksom tvister som det inte ankommer på nämnderna att pröva skall tas upp av den fastighetsdomstol inom vars område fastigheten är belägen. I varje län skall finnas en fastighetsdomstol. Som sådan domstol tjänstgör den tingsrätt som Kung Maj:t bestämmer. För fastighetsdomstolarna gäller särskilda bestämmelser om sammansättningen och om förfarandet. I vissa frågor får talan mot domstolens avgörande inte överklagas till hovrätt. Mot hovrättens avgörande får talan inte föras. Enligt utredningens mening bör de regler som kan komma att gälla för rättegången i arbetstvister inte ta över sådana specialregler som nu nämnts. 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 (se avsnitt 3.2.5). Tvister som enligt nuvarande regler faller under AD:s behörighet omfattas dock inte av denna lag. En sådan ordning är även enligt utredningens mening lämplig. Inte heller vid en reform av rättegången i arbetstvister finns det i och för sig anledning att härifrån undanta vissa mål som endast rör mindre värden. En annan sak

är emellertid att de regler om ett förenklat förfarande som enligt nämnda lag skall gälla i sådana mål bör i motsvarande mån kunna tillämpas även när det är fråga om arbetstvister som avser mindre värden, försåvitt de inte skall handläggas av AD som första och enda domstol (se avsnitt 4.3).

Även beträffande tvister om fordringar som bevakats i konkurs föreligger speciella förhållanden. För fastställande av en borgenärs rätt till utdelning för konkursfordran 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 bevakande fordringen. Dessa anmärkningar behandlas vid ett förlikningssammanträde. Träffas inte förlikning vid detta sammanträde, skall bevakningen 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. 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. 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. Möjligheten att vid sidan av konkursmålet föra en viss rättsfråga under exempelvis AD:s prövning kvarstår ju.

Ett undantag bör 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 stadgade ordningen, bör anspråket – om det uppkommit i ett anställningsförhållande – handläggas i samma ordning som skall gälla för andra arbetstvister.

Slutligen synes något behov av en sådan processuell behandling som skall gälla för andra arbetstvister inte 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.

Till frågan om behovet av särskilda undantag för arbetstvister på den offentliga sektorn återkommer utredningen i avsnitt 4.9.

4.3 Riktlinjer för en ny domstolsorganisation i arbetstvister

Utredningens huvuduppgift har angetts vara att söka ge svar på frågan hur önskemålet om en enhetlig rättstillämpning i arbetstvister kan förenas med de domstolsorganisatoriska och processekonomiska konsekvenser

som vidgad behörighet för AD i sådana tvister kan medföra. Enligt direktiven skall utredningen därvid i första hand pröva om det är en godtagbar lösning att AD blir sista instans – antingen efter fullföljd direkt från underrätt eller med hovrätt som mellaninstans – eller enda instans i alla mål om anställningsförhållanden.

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. Detta antal kan 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 (se bl a SOU 1972:1 s 180). Å andra sidan utgörs mer än hälften (ungefär 60 %) av de till tingsrätterna inkomna målen av mål om tvistiga fordringar i konkurs, vilka enligt det tidigare anförda inte bör omfattas av en reform av rättegången i arbetstvister. Även om dessa mål borträknas torde det 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 förut anlagts för utredningens överväganden, nämligen att AD:s nuvarande karaktär inte bör rubbas. Mot denna lösning – som förordats i den motion, vilken år 1960 föranledde riksdagen att fatta beslut om en utredning av frågan om enhetlig behandling av tvister på arbetsrättens område (se avsnitt 1.1), och som även i direktiven för utredningen utpekats såsom en av flera tänkbara utvägar – talar även ett annat skäl. Det synes nämligen inte vara rimligt att enskilda personer i olika landsändar skulle behöva fara till Stockholm för att redan i första instans utföra sin talan. Det var framför allt denna sista synpunkt som föranledde AD:s ordförande att i sitt utlåtande över 1960 års motion förklara att han ansåg det uteslutet att förlägga den rättsliga prövningen av alla arbetstvister till en enda domstol (se avsnitt 2.1.2).

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.

Om de arbetstvister som i dag handläggs vid de allmänna domstolarna således i sista instans skulle prövas av en specialdomstol – AD – finns anledning överväga om även prövningen i lägre instans bör förläggas till särskilda för detta ändamål inrättade specialdomstolar. Redan vid AD:s tillkomst var man inne på tanken att tillskapa lokala arbetsdomstolar med uppgift att under AD avgöra vissa arbetsrättsliga tvister (se avsnitt 2.1.1). Denna tanke avisades emellertid av olika skäl. Bl a förutsågs svårigheter uppkomma när det gällde att ge de lokala arbetsdomstolarna en lämplig sammansättning. En avhållande faktor var vidare de särskilda kostnader som ett system med flera arbetsdomstolar skulle komma att medföra för det allmänna. Det framhölls dock att lokala arbetsdomstolar kunde komma under övervägande, om det i framtiden skulle visa sig att AD:s arbetsbörda blev alltför betungande.

Enligt utredningens mening bör det inte komma i fråga att tillskapa fristående lokala arbetsdomstolar för handläggningen av arbetstvister i första instans. 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 är emellertid en sak för sig att dessa tvister är i behov av en enhetlig processuell behandling på så sätt att prövningen i sista instans kan utföras av den domstol som har att pröva övriga arbetsrättsliga tvister. Det kan däremot inte påstås att de arbetstvister som i dag handläggs vid de allmänna domstolarna skulle i allmänhet vara av den speciella art att någon särskild domstolsform i övrigt behöver anordnas för dem. Visserligen kan även de allmänna domstolarna ibland få ta befattning med arbetstvister som kräver en särskilt sakkunnig behandling. Som tidigare nämnts torde emellertid det övervägande antalet arbetstvister som de allmänna domstolarna har att avgöra 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.

De arbetstvister, vilka inte skall tas upp omedelbart av AD, bör alltså i första instans prövas av tingsrätterna på samma sätt som för närvarande. En fråga som uppställer sig i detta sammanhang är om tingsrätterna bör ha en särskild sammansättning i dessa mål. Framför allt finns det anledning att överväga om utrymme bör ges åt organisationerna på arbetsmarknaden att delta i den rättsskipande verksamheten även i första instans. Mot att tillföra tingsrätterna lekmanaledamöter med organisationsanknytning talar emellertid flera skäl. En sådan anordning kan för det första anstränga organisationernas resurser. Vidare kan det från organisationspolitisk synpunkt vara olämpligt om de partsrepresentanter som dömer i tingsrätt skulle få sina avgöranden ändrade av organisatio-

nernas representanter i AD. Det torde även vara endast ett fåtal tingsrätter som kommer att handlägga något större antal arbetstvister. Att för samtliga tingsrätter tillskapa en särskild partsrepresentation i dessa mål ter sig med hänsyn härtill inte motiverat. Tingsrätterna bör därför i arbetstvister ha samma sammansättning som i andra dispositiva tvistemål, dvs bestå av tre yrkesdomare.

En särskild fråga som återstår att besvara är om tingsrätternas avgöranden i arbetstvister skall kunna överklagas direkt till AD eller om tvisterna bör ha prövats i ytterligare en instans innan AD kommer in i bilden. I sitt utlåtande över 1960 års motion ifrågasatte AD:s ordförande, om inte hovrätterna borde utgöra mellaninstans och AD alltså tjänstgöra först som tredje instans. För en sådan lösning talar vissa skäl. För parterna kan det möjligen 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. Vid valet mellan dessa båda alternativ anser utredningen att sistnämnda synpunkter har sådan tyngd, att ett tvåinstansförfarande är att föredra framför ett förfarande i tre instanser. AD bör alltså vara andra och sista instans i de arbetstvister som enligt vad som förordats skall tas upp av tingsrätterna i första instans.

Om alltså ett tvåinstansförfarande väljs, torde anledning saknas 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. I sämsta fall skulle dessa mål rentav kunna komma att dominera över de mål som AD har att ta upp som första domstol. Det har tidigare sagts att en sådan utveckling bör undvikas. 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 det vid denna prövning framstår som tveksamt huruvida underrätten rätt bedömt den muntliga

bevisningen eller om avgörandet i AD eljest beror på vilken tilltro som bör sättas till denna bevisning, bör målet dock hänskjutas till avgörande vid huvudförhandling inför domstolen i en större sammansättning. Detsamma måste givetvis ske, om ny muntlig bevisning återopas i AD och domstolen finner denna bevisning kunna tillåtas enligt vanliga regler för rättegången i högre rätt. Hänskjutande till huvudförhandling bör vidare regelmässigt ske i fråga om tvister som är kollektivavtalsrättsligt färgade eller som annars är av sådan principiell karaktär att det är befogat med en prövning av domstolen i den sedvanliga sammansättningen. Genom ett förfarande av det slag som nu skisserats skulle antalet fullföljda mål som skall avgöras av AD i sådan större sammansättning kunna hållas nere. Domstolen skulle vidare i den större sammansättningen endast undantagsvis behöva befatta sig med tvister av bagatellartad natur, samtidigt som den dock skulle ha möjlighet att pröva sådana tvister för vilka den genom sin speciella sakkunskap och erfarenhet är särskilt lämpad. För parterna skulle en prövning på handlingarna i enlighet med det alternativ som nu diskuterats innebära en sådan kostnadsbesparing att förfarandet även från denna synpunkt ter sig motiverat; härigenom elimineras den nackdel som en inställelse vid AD i stället för vid någon av hovrätterna möjligen innebär från kostnadssynpunkt. Dessutom torde snabbheten i avgörandena i dessa mål kunna främjas genom det berörda förfarandet. Mot nämnda alternativ skulle visserligen kunna invändas att det i viss mån innebär ett avsteg från den vid de allmänna domstolarna upprätthållna muntlighetsprincipen. Denna synpunkt kan emellertid enligt utredningens mening inte tillerkännas någon avgörande betydelse.

Sammanfattningsvis leder det nu förda resonemanget fram till en ordning för avgörande av arbetstvister, enligt vilken principiellt betydelsefulla tvister skall tas upp och avgöras av AD som första domstol medan övriga tvister — i den mån de inte är av sådan speciell beskaffenhet att de bör helt hållas utanför denna ordning — skall prövas av tingsrätterna i vanlig sammansättning för att därefter kunna utan begränsning överklagas till AD i andra och sista instans. Det skulle alltså även i fortsättningen vara nödvändigt med särskilda regler om den inbördes behörigheten för AD resp tingsrätt att handlägga arbetstvister i första instans. Den reglering som f n gäller i detta hänseende är komplicerad och förhållandevis svår att tillämpa. Den leder även i vissa avseenden till mindre tillfredsställande resultat. Vid en översyn av denna reglering bör dessa brister så långt möjligt rättas till. Hur regleringen bör utformas berörs närmare i avsnitt 4.4. Här skall blott framhållas att man bör sträva efter att AD som första domstol tillförs i huvudsak enbart sådana tvister som kan antas ha ett kollektivt intresse, dvs ett intresse från organisationsmässigt synpunkt. Som förut nämnts bör ju tyngdpunkten i AD:s dömande verksamhet 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 dessa mål. Dessutom bör normalt krävas att förhandlingar har skett i målen innan dessa får prövas av AD. Beträffande kollektivavtalstvister gäller ett sådant krav även enligt

nuvarande regler i den mån kollektivavtalet föreskriver att förhandlingar skall ske mellan parterna för biläggande av tvist om avtalet (se 14 § LAD). Enligt utredningens mening bör emellertid som villkor för rätten att väcka talan vid AD gälla att förhandlingar, som kan påkallas enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum beträffande i princip alla tvistefrågor som kan komma under AD:s prövning, dvs i även andra tvister än kollektivavtalstvister. 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 sällas bort vid den förhandlingsprocedur som tillämpas på arbetsmarknaden. Över huvud taget 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.

De arbetstvister som skall börja i tingsrätt torde i regel inte 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 bedömning. Genom detta flerstanssystem 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. Härifrån får räknas bort de fullföljda mål som rör tvistiga konkursfordringar, vilka enligt det tidigare anförda inte bör handläggas i en ordning där AD utgör sista instans. Utredningen saknar dock uppgift om hur många sådana mål som överklagas. Som förut nämnts kan antalet arbetstvister å andra sidan komma att öka sedan lagen om anställningsskydd trätt i kraft. Den nuvarande andelen överklagade mål kommer därför säkerligen inte att gå ned. Emellertid synes det under alla förhållanden vara endast ett förhållandevis begränsat antal arbetstvister som kan komma att fullföljas till AD. Om, som utredningen har förordat, lagen om rättegången i tvistemål om mindre värden görs tillämplig på de arbetstvister som handläggs i tingsrätten, blir det ändå färre mål som AD behöver pröva som fullföljdsinstans. Enligt denna lag får nämligen talan mot tingsrätts avgörande föras endast om prövningstillstånd meddelas på vissa angivna grunder. Frågan om sådant tillstånd skall meddelas avgörs av den högre instansen, alltså i förevarande fall AD, i en mindre sammansättning på grundval av vad handlingarna i målet innehåller. Även i övrigt skall AD enligt utredningens förslag i en mindre sammansättning kunna avgöra de överklagade målen på handlingarna i den mån de inte har ett allmänt intresse eller eljest är av principiell betydelse från arbetsrättslig synpunkt.

Enligt utredningens mening bör den nu övervägda reformen av rättegången i arbetstvister kunna genomföras utan att AD:s nuvarande karaktär behöver rubbas på ett oförmånligt sätt. Givetvis medför reformen att en förstärkning av AD:s arbetskapacitet måste ske. Som

tidigare nämnts motiveras detta även av den ökade måltillströmning som andra reformer på arbetsrättens område kan väntas ge upphov till. Den utökning av AD som enligt det anförda är ofrånkomlig synes emellertid kunna hållas vid en fördubbling av antalet ledamöter i AD (se avsnitt 4.5.2).

4.4 Gränsdragningen mellan arbetsdomstolens och tingsrätternas behörighet

Nuvarande regler om AD:s behörighet att pröva mål om kollektivavtal har i oförändrat skick gällt alltsedan AD:s tillkomst. Enligt vad som framgår av förarbetena (prop 1928:39) utformades reglerna mot bakgrund av tre synpunkter. Eftersom AD tillskapades för att möjliggöra en särskilt sakkunnig prövning av tvister om kollektivavtal borde till AD hänföras å ena sidan alla mål som fordrade en sådan specialbehandling men å andra sidan inga andra mål. Vidare borde reglerna vara så enkla och överskådliga som möjligt för att tvister om själva behörighetsfrågan skulle kunna undvikas. Slutligen borde man tillse att AD inte i alltför hög grad betungades med arbete; detta förklarades vara särskilt viktigt så länge AD:s ledamöter fyllde sin uppgift vid sidan av sina ordinarie arbetsuppgifter.

Under det lagstiftningsarbete som föregick AD:s tillkomst yppades olika meningar om vilka mål som var i behov av den särskilt sakkunniga behandling som AD kunde erbjuda. Allmänt ansågs att till AD borde i princip hänföras endast mål som organisationerna på arbetsmarknaden hade ett intresse av att få rättsligen prövade och som från denna synpunkt kunde betecknas vara av kollektivt intresse. Det framstod därför som självklart att AD i första hand skulle pröva tvister om kollektivavtal mellan de parter som slutit avtalet. Enligt en ursprungligen omfattad mening förelåg däremot inte samma behov av specialbehandling i fråga om tvister som rörde det enskilda anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, även om detta reglerades av ett kollektivavtal. Sådana tvister antogs i regel vara att närmast hänföra till bagatellmål, vilka inte kunde vara av något intresse för arbetsmarknadens organisationer. Vid framläggandet av 1928 års proposition framhöll emellertid departementschefen att även tvister mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare kunde ha sådant intresse i den mån tvisten rörde ett kollektivavtal som reglerade deras anställningsförhållande. Vid fastställande av AD:s kompetens kunde man därför enligt departementschefens mening svårligen göra någon skillnad mellan sådana tvister och tvister som uteslutande gällde tolkningen eller tillämpningen av ett kollektivavtal. Någon annan typ av behörighetsregel som innebar att AD endast skulle handlägga kollektivavtalstvister av större principiell betydelse ansågs inte heller möjlig att uppställa. Önskemålet att AD befriades från tvister om enskilda anställningsförhållanden som saknade större intresse från organisationsmässig synpunkt ansågs i stället kunna tillgodoses genom en begränsning av rätten för enskilda organisationsmedlemmar att

föra talan vid AD. Dessa hänvisades alltså att i första hand söka sin organisations medverkan för att få tvisten prövad av AD. Organisationen tillerkändes rätt att föra talan utan fullmakt från medlemmen, om organisationen ansåg att en prövning av AD var befogad. Genom den förprövning som organisationen sålunda måste företa ansåg man sig få tillräckliga garantier för att AD inte skulle belastas med mål mellan enskilda medlemmar där det berättigade i medlemmens anspråk framstod som tivelaktigt eller där tvisten var av mer eller mindre bagatellartad natur. Om organisationen undandrog sig att föra medlemmens talan vid AD måste denne dock på något sätt ha möjlighet att själv föra denna talan. För sådant fall övervägdes att hänvisa medlemmen till allmän domstol med sin talan. Detta ansågs emellertid inte lämpligt, eftersom kollektivavtalstvister därigenom skulle kunna komma att behandlas än vid AD och än vid allmän domstol med åtföljande risk för olikartad rättstillämpning. På grund härav medgavs även enskilda medlemmar utan stöd av sin organisation rätt att väcka och utföra talan vid AD.

Enligt nuvarande behörighetsregler skall alltså 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. Detta gäller både i det fall att anspråket inte kan anses härflyta ur kollektivavtalet och i det fall att motparten mot ett på kollektivavtal grundat anspråk framställer invändningar som ligger utanför kollektivavtalsförhållandet, t ex att betalning har skett eller att anspråket har preskriberats enligt allmänna regler om fordringspreskription. 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. Slutligen är allmän domstol och inte AD behörig att handlägga tvister om anspråk som grundas på kollektivavtal, om motparten inte framställer några invändningar alls, dvs när anspråket är ostridigt. Rena inkassokrav skall alltså inte behandlas av AD.¹

Regleringen av AD:s behörighet att pröva mål om kollektivavtal kan inte sägas ha fått en i alla avseenden tillfredsställande utformning. Att regleringen inte tillgodoser önskemålet om en enhetlig behandling av arbetsrättsliga frågor av likartat slag har berörts i avsnitt 4.1. Denna olägenhet bör dock kunna undanröjas genom en reform av rättegången i arbetstvister enligt de riktlinjer som utredningen tidigare dragit upp. I förevarande sammanhang reduceras problemet till att finna den lämpligaste gränsdragningen mellan de mål, som är av sådant principiellt intresse eller som kräver sådan sakkunnig behandling att prövningen inte bör utföras av någon annan domstol än AD, och de mål som inte är av

¹ Beträffande en närmare redogörelse för dessa behörighetsregler hänvisas till Sigeman, Lönefordran, 1967, s 440 ff och Lind, Allmän domstol eller arbetsdomstolen, i Svensk Juristtidning 1966 s 707 ff; se även Bergström, Arbetsrättsliga spörsmål I, 1947, s 46 ff och Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, 1969, s 56 ff samt rättsfallsöversikter i Svensk Juristtidning 1949 s 658 ff, 1958 s 208 ff och 1968 s 97 ff.

denna karaktär och därför först bör handläggas vid en tingsrätt innan de kan komma under AD:s bedömande.

Utredningen har tidigare framhållit att man så långt möjligt bör sörja för att alla tvistefrågor som uppkommer i ett anställningsförhållande kan handläggas i samma processuella ordning. De nuvarande behörighetsreglerna tillgodoser emellertid inte detta önskemål. Innefattar ett kollektivavtal inte en fullständig reglering av dessa frågor blir skilda domstolar behöriga, om parterna i anställningsförhållandet framställer krav som endast i vissa delar grundar sig på kollektivavtalet. Svårigheter kan även uppstå när det gäller att avgöra om en fråga skall anses reglerad i kollektivavtal eller inte. Vissa "tysta" regler anses nämligen ingå i kollektivavtalet även om uttryckliga bestämmelser saknas. Detta kan i sin tur ge upphov till tvister om själva behörighetsfrågan. I rättspraxis saknas inte exempel på sådana tvister. Kollektivavtalen är visserligen numera oftast så fullständiga att de i varje fall genom en tyst reglering täcker i stort sett alla i ett anställningsförhållande uppkommande frågor. Detta gäller emellertid inte undantagslöst. En inte ovanlig företeelse är vidare att arbetsgivaren genom personligt avtal med en arbetstagare åtagit sig att i vissa hänseenden ge denna bättre förmåner än som skall utgå enligt vissa minimiregler i kollektivavtalet. Krav på de förmåner som arbetstagaren sålunda är berättigad till – inte genom kollektivavtal utan till följd av det personliga anställningsavtalet – skall handläggas vid allmän domstol och kan alltså inte prövas tillsammans med andra krav som grundar sig på kollektivavtalet. En uppdelning av målet mellan olika 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. Åberopas alternativa grunder för käromålet eller framställs alternativa invändningar mot detta, av vilka några hänför sig till kollektivavtalet medan andra inte gör det, uppstår komplicerade problem i forumhänseende.

Ytterligare olägenheter från processekonomisk synpunkt kan uppstå på grund av den konstruktion som behörighetsreglerna har erhållit. Normalt brukar en forumregel vara så beskaffad att man redan av den grund som åberopas för käromålet kan avgöra vilken domstol som är rätt form. Som förut nämnts är emellertid AD:s behörighet att pröva en kollektivavtalstvist 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. I praktiken torde sådana olyckliga konsekvenser av behörighetsreglernas utformning emellertid mera sällan uppstå. När det gäller krav som grundas på kollektivavtal har parternas ståndpunkter i regel klarlagts vid de förhandlingar som enligt kollektivavtalen vanligtvis skall ha föregått en rättegång vid AD. Och skulle svaranden sedan rättegång inletts vid denna domstol fränfalla en från början framställd invändning av kollektivavtalsrättslig karaktär, har AD i vissa fall ansett sig

ändå behörig att handlägga målet i fortsättningen (se t ex AD 1937 nr 11 och 1969 nr 30). Beträffande krav som inte grundas på kollektivavtal och därför skall instämmas till allmän domstol kan det däremot inträffa att svaranden under processens gång framställer invändningar som hänför sig till ett kollektivavtal. I rättspraxis har förekommit att sådana mål förklaras vilande i avbidan på att den kollektivavtalsrättsliga frågan prövas av AD i form av en fastställsetalan. Sedan AD avgjort denna fråga får målet tas upp till förnyad prövning av den allmänna domstolen (se t ex AD 1967 nr 19).

Vilken uppfattning man än kan ha om ändamålsenligheten med behörighetsreglernas utformning kan det svårligen påstås att reglerna uppfyller de krav på enkelhet och överskådlighet som vid deras tillkomst uppställdes som ett riktmärke för regleringen. I litteraturen har framhållits att reglerna visat sig ytterst svåra att tillämpa och att de inte är lätta att tillägna sig ens för en tränad jurist.¹

Utöver mål om kollektivavtal kan AD f n pröva tvister om tillämpningen av vissa arbetsrättsliga lagar. I några fall är AD därvid ensam behörig domstol. Så är exempelvis fallet vid tvister om tillämpningen av lagen om förenings- och förhandlingsrätt. I dessa fall kan AD komma att pröva även tvister mellan parter som inte är bundna av kollektivavtal. Det rör sig härvid om tvister som är så färgade av organisationsförhållandena att de ansetts alltid böra prövas av AD. Därtill kommer att det i dessa fall ansetts vara särskilt betydelsefullt med en enhetlig handläggning och rättstillämpning. Vid tvister om tillämpningen av andra arbetsrättsliga lagar gäller 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. I dessa senare fall har gränsen mellan AD:s och de allmänna domstolarnas inbördes kompetens alltså dragits på ett annat sätt än som skett beträffande kollektivavtalsmålen. Frånsett att AD:s behörighet i dessa fall omfattar krav som grundas på en lag och inte på kollektivavtal visar sig skillnaderna mellan denna forumregel och de tidigare genomgångna behörighetsreglerna på två sätt: dels behöver anspråket inte vara tvistigt för att AD skall vara behörig, utan även ostridiga krav kan enligt forumregeln prövas av AD, dels saknar beskaffenheten av svarandens invändningar betydelse för forumfrågan. Genom denna reglering av forumfrågan har man velat sörja för att krav på grund av lagen skall kunna handläggas i samma ordning som krav på grund av det kollektivavtal som reglerar anställningsförhållandet i övrigt. En sådan reglering är desto mera motiverad som just det förhållandet att vissa frågor blivit reglerade i lag kan föranleda att kollektivavtalet saknar bestämmelser i dessa frågor (jfr SOU 1972:1 s 179). Skulle kollektivavtalet å andra sidan innehålla sådana bestämmelser, har forumfrågan i AD:s rättstillämpning avgjorts enligt de behörighetsregler som gäller för mål om kollektivavtal. Så har skett också då kollektivavtalet endast innehåller en allmän hänvisning till lagens bestämmelser; även då har frågan ansetts reglerad genom kollektivavtal. I dessa fall krävs alltså för AD:s behörighet, att anspråket är tvistigt och att tvistefrågan kan hänföras till kollektivavtalet

¹ Lindhagen, Den svenska arbetsdomstolen, i Tidskrift utgiven av Juridiska föreningen i Finland 1943 s 173 och Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, 1969, s 60; se även Bergström, Arbetsrättsliga spörsmål I, 1948, s 48 f, Sigeman, Lönefordran, 1967, s 448 och Lind i Svensk Juristtidning 1968 s 97.

(se AD 1960 nr 4). Slutligen har forumfrågan lösts på ytterligare ett sätt, när det gäller tvister om tillämpningen av lagen om anställningsskydd. Sådana tvister skall nämligen prövas av AD, om de inte rör oorganiserade arbetstagare (jfr dock InU 1973:36 s 46). I samtliga fall som nu genomgått har organisationerna på arbetsmarknaden tillerkänts rätt att föra talan vid AD för sina medlemmars räkning. Undandrar sig organisationen att göra det, har medlemmen dock rätt att själv väcka och utföra denna talan.

Utredningen har tidigare framhållit 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. Utredningen har vidare understrukit att det därvid så långt möjligt bör tillses att de mål som hänförs till AD är sådana som kan antas ha ett särskilt intresse från organisationsmässig synpunkt. Härvid bör 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 talerätsregel 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. Däremot 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.

Eftersom AD i första hand skall tjänstgöra som ett sakkunnigt forum för organisationerna på arbetsmarknaden skulle det 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. I ett sådant fall föreligger vidare en risk för att målet inte på samma sätt som när en organisation för medlemmens talan kommer att vara förberett genom förhandlingar mellan parterna. Som nämnts i föregående avsnitt bör i princip krävas att förhandling, som kan påkallas enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum innan tvisten upptas till prövning av AD. Rätt att påkalla förhandling tillkommer emellertid inte enskilda medlemmar utan endast deras organisationer. Dessutom kan stundom talan komma att utföras på ett från processuell synpunkt mindre tillfredsställande sätt, om en enskild medlem själv får göra detta vid AD. Risk föreligger också att de mål där en enskild medlem utför talan utan att ha sin organisations stöd kan orsaka AD oproportionerligt mycket arbete. Visserligen förekommer sådana mål inte särskilt ofta vid AD. De utgör dock ca 10 % av de mål som avgjorts av AD efter huvudförhandling. Det finns anledning att förmoda att denna andel kan komma att öka något sedan lagen om anställningsskydd trätt i kraft.

Vad nu anförts talar för att enskilda medlemmar som saknar stöd av sin organisation inte bör ges rätt att väcka talan direkt vid AD utan i stället i första hand hänvisas till tingsrätterna med sina tvister. Av den tidigare lämnade redogörelsen över de nuvarande behörighetsreglernas

tillkomst framgår att man även då var inne på denna tanke. De skäl som därvid åberopades mot en sådan lösning — nämligen att en risk i så fall skulle uppstå för en olikartad rättstillämpning — bortfaller, om medlemmen enligt utredningens förslag kan få sin talan prövad av AD i andra instans. Emellertid talar andra skäl mot denna lösning. 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. Tingsrätterna kan inte heller antas ha samma möjligheter som AD att vägleda medlemmen vid utförande av dennes talan. Genom en ordning, enligt vilken medlemmen tvingas att först vända sig till en tingsrätt innan målet kan prövas av AD, kommer medlemmen även att orsakas större kostnader och tidsutdräkt än om han tillåts väcka talan direkt vid AD. Härvid bör även 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 berörts 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 och väcka talan omedelbart i AD. Till stöd för denna uppfattning har också åberopats värdet av att de kollektivavtalslutande organisationernas medlemmar i dessa fall inte likställs med oorganiserade.

Vid övervägande av vad som nu anförts har utredningen ansett de skäl, som talar för att även enskilda medlemmar utan stöd av sin organisation bör få väcka talan direkt i AD, väga 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. Även om medlemmen inte själv har rätt till förhandling med motparten brukar hans organisation vanligtvis ha förhandlat för hans räkning också när den sedermera undandrar sig att föra hans talan i AD. Genom de vidgade möjligheter till rättshjälp som nyligen införts genom rättshjälpslagen torde vidare medlemmen ofta kunna påräkna advokathjälp vid talans utförande i AD. På grund härav behöver man knappast befara att medlemmens talan skall utföras på ett för domstolen mindre tillfredsställande sätt. Visserligen kan man inte helt bortse från risken för att de mål där en enskild medlem för talan kan medföra extra arbete och besvär för AD. Denna synpunkt bör emellertid inte föranleda en reglering som utifrån organisationspolitisk synpunkt kan te sig mindre lämplig, särskilt som de mål varom nu är fråga trots allt hör till undantagsfallen.

Innan slutlig ståndpunkt tas till det resta problemet bör emellertid ytterligare en synpunkt beaktas. Om endast organisationerna på arbetsmarknaden tilläts att väcka talan vid AD skulle 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. En sådan lösning av behörighetsfrågan är emellertid inte invändningsfri. Problem skulle kunna uppstå när det gäller att tillämpa andra regler som bygger på en mera absolut bestämd reglering av forumfrågan, innebärande att man i förväg kan konstatera vilken domstol som skall handlägga en viss tvist. Vidare skulle utrymme lämnas för enskilda medlemmar att direkt vända sig till en tingsrätt med en viss tvist utan att deras organisation underrättas härom. Över huvud taget synes det mindre lämpligt med en reglering som överlämnar åt parterna att själva bestämma forum. Inte heller från den synpunkt varom nu är fråga synes därför skäl föreligga att från AD:s kompetensområde undanta tvister, där talan förs av enskilda medlemmar vilka saknar stöd av sin organisation.

Slutsatsen av det anförda blir alltså 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 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 genom 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.

Som nämnts i avsnitt 4.1 kan AD enligt nuvarande behörighetsregler inte pröva tvister som hänför sig till tid då sk avtalslöst tillstånd råder. Vanligen bestäms anställningsvillkoren under sådan tid av det kollektivavtal som tidigare har varit gällande mellan parterna. Det kan även tänkas att anställningsavtalet under denna tid hämtar sitt innehåll från ett annat kollektivavtal som gäller på arbetsplatsen; så är läget för medlemmar tillhörande SACO och SR på den statliga sektorn (jfr 4 § kungörelsen 1965:465 om vissa statliga kollektivavtal m m). Enbart den tillfälliga

omständigheten, att ett kollektivavtal löpt ut innan det hunnit ersättas av ett nytt kollektivavtal, bör emellertid enligt utredningens mening inte medföra att tvister som hänför sig till sådan tid skall i forumhänseende behandlas annorlunda än andra tvister mellan parterna. Även tvister mellan parter, vilkas anställningsförhållande brukar regleras av kollektivavtal, bör alltså prövas av AD som enda domstol.

Från den nu uppställda huvudregeln, att AD är behörig att som första domstol pröva tvister mellan parter vilkas anställningsförhållande regleras eller brukas regleras av kollektivavtal, finns anledning att överväga undantag i några hänseenden. Med hänsyn till värdet av enhetliga forumregler bör det dock krävas starka skäl för att uppställa sådana undantag.

Enligt den nämnda huvudregeln skulle AD vara behörig att pröva även ostridiga krav. En sådan ordning synes också befogad i den mån dessa krav handläggs tillsammans med andra krav som är tvistiga mellan parterna. Däremot kan det ifrågasättas om det är lämpligt att AD skall handlägga mål som enbart rör ostridiga krav. Uppenbarligen är det inte tillfredsställande att AD skall tjänstgöra som inkassodomstol. Att i forumhänseende göra skillnad mellan dessa båda olika fall är emellertid inte lämpligt. Frågan om rätt forum skulle i så fall bli beroende av vilka invändningar motparten kan komma att framställa. Någon sådan reglering har inte heller uppställts i de lagar, enligt vilka AD är behörig att pröva tvister beträffande arbetstagare vilkas anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. Risken för att AD skulle behöva handlägga rena inkassokrav bör i stället kunna motverkas genom att en möjlighet öppnas att i dessa fall erhålla en summarisk prövning vid allmän domstol. Enligt 1947 års lag om betalningsföreläggande för vissa fordringar på arbetslön m m kan en sådan summarisk prövning ske av fordran för arbetslön som grundas på bestämmelse i kollektivavtal och av fordran på semesterlön eller semesterersättning (se avsnitt 3.4.2). Denna lag bör enligt utredningens mening ersättas 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 sk exekutionstitel erhållas på ett enklare och snabbare sätt än om målet instäms till AD. Det kan därför förutsättas att kändepart i mål som enbart rör ostridiga krav kommer att föredra detta summariska förfarande framför en prövning i vanlig rättegång vid AD.

För vissa slags tvister kan det 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. Departementschefen förklarade därvid att några processuella regler som garante-

rar en samlad prövning för alla berörda arbetstagare inte behövde tillskapas, 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 behov uppkomma av särskilda forumregler. 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 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 emellertid bland annat beroende av vilka påföljder som därvid kan komma i fråga. Spörsmålet om ett enhetligt påföljdssystem i dylika situationer torde komma att övervägas av arbetsrättskommittén. Man bör därför avvakta de förslag som denna kommitté kan komma att lägga fram, innan slutlig ställning tas till den resta forumfrågan.

Beträffande tvister om tillämpningen av de lagar som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare bör i princip den förut angivna huvudregeln äga tillämpning. Denna motsvarar ju i huvudsak vad som redan nu gäller för sådana tvister. 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 fall avviker denna regel dock från den hittills gällande regleringen. En sådan avvikelse återfinns i de lagar, exempelvis lagen om förenings- och förhandlingsrätt, där AD utsetts att vara ensam behörig domstol för tvister om tillämpningen av dessa lagar. På denna punkt bör enligt utredningens mening någon ändring i den bestående ordningen inte göras.

I lagen om anställningsskydd har forumfrågan lösts på ett speciellt sätt. Till skillnad från annan arbetsrättslig lagstiftning än kollektivavtalslagen och lagen om förenings- och förhandlingsrätt innehåller denna lag en bestämmelse som ger möjlighet för arbetstagarorganisation att yrka skadestånd för egen del, om lagens bestämmelser åsidosätts. Den i lagen intagna forumbestämmelsen utgår från att talan som en organisation på grund härav utför för egen del alltid skall prövas av AD. Forumbestämmelsen innebär vidare att detsamma skall gälla när tvisten rör en

organiserad arbetstagarare, oavsett om anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal eller ej. Om en organisation vill föra talan både för egen del och för en medlems räkning bör nämligen dessa tvister kunna avgöras vid samma domstol. Tvist som rör en oorganiserad arbetstagarare skall emellertid prövas av allmän domstol. I förarbetena framhålls att forumbestämelsen får omprövas vid utredningens samlade bedömning av vilka forumregler som skall gälla för framtiden i arbetsrättsliga tvister (prop 1973:129 s 190 och 286; jfr InU 1973:36 s 46).

Utredningen har förut framhållit att talan som en organisation utför för egen del bör prövas av AD som första domstol. Tvister som avser en organisations rätt till skadestånd enligt lagen om anställningsskydd bör därför tas upp av AD, även om organisationen inte är bunden av kollektivavtal. I fråga om tvister i övrigt om tillämpning av denna lag – med undantag för turordningstvister, se ovan – bör emellertid den förut angivna huvudregeln för tvister mellan arbetsgivare och arbetstagarare gälla. Tvister som rör arbetstagarare 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 bedömning. Det sagda bör gälla även beträffande tvister som rör tillämpning av de lagar som i övrigt reglerar frågan om uppsägning eller avskedande i vissa fall (vid värnplikt, havandeskap etc).

De nu genomgångna forumreglerna kan i vissa situationer 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 (utredningen återkommer härtill i specialmotiveringen till 2 kap 1 § tredje stycket). På grund härav bör en särskild bestämmelse upptas 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

4.5.1 *Arbetsdomstolens hittillsvarande verksamhet*

I avsnitt 4.1 har utredningen angett några allmänna utgångspunkter för bedömningen av den framtida arbetsbelastningen i AD. Här finns anledning att mera i detalj uppehålla sig vid de undersökningar som utredningen gjort angående målens antal och fördelning samt om ledamöternas tjänstgöring och låta dessa undersökningar utgöra grunden för den fortsatta bedömningen av AD:s framtida organisation och sammansättning. Undersökningarna hänför sig till åren 1966–1973

(utom december 1973), dvs den period som AD varit verksam i sin nuvarande utformning.

Under de åtta år som undersökningen avser har 273 mål avgjorts efter huvudförhandling eller annat sammanträde med domstolen, dvs i genomsnitt 34 mål per år. De avgjorda målen har dock ökat under den senare delen av perioden, ca 37 mål per år mot ca 32 mål per år under den förra delen. Under år 1973 (hela året) inkom 104 mål och avgjordes efter huvudförhandling 48 mål. Av de 273 målen har 244 mål avsett avgörande i sak. Återstoden gäller avisande av stämning etc, och de har uteslutits i den fortsatta redogörelsen. De egentliga avgörandena, i genomsnitt ca 30 mål per år, fördelar sig enligt följande. Målen på den privata sektorn har varit 193 (ca 24 mål per år) mot 51 mål (ca 6 mål per år) på den offentliga sektorn. Målen avseende tjänstemän har varit 65 (ca 8 mål per år) medan målen rörande övriga arbetstagare har uppgått till 179 (ca 22 mål per år). De s k arbetarmålen har således varit ca tre gånger så många som tjänstemannamålen. Mål på den privata sektorn har förekommit omkring fyra gånger så ofta som mål på den offentliga sektorn. Arbetarmålen på den privata sektorn är fem gånger så många som tjänstemannamålen på detta område. På den offentliga sektorn är tjänstemannamålen i majoritet; två av tre mål är där tjänstemannamål.

Målen i AD kan, med en viss förenkling, i allmänhet indelas efter tre olika huvudtyper av tvistefrågor, nämligen kollektivavtalsmål, mål om tillämpningen av olika lagar (t ex lagen om förenings- och förhandlingsrätt, semesterlagen etc) samt mål om stridsåtgärder. För att få en antydan om hur målen fördelar sig på dessa olika ämnesgrupper och i vad mån en förskjutning ämnesgrupperna emellan förekommit har utredningen gjort en jämförelse mellan målen under perioden 1967–1969 och målen under åren 1971–1973. Under den förra perioden dominerar kollektivavtals-tvisterna märkbart. De utgör ca 75 % av målen. Resten fördelas ungefär jämnt mellan lagtillämpningsmål och mål rörande stridsåtgärder. (Skulle emellertid mål, som framdeles kan komma att få betecknas som lagtillämpningsmål, framför allt uppsägningstvister, ha redovisats under denna senare rubrik hade fördelningen blivit en annan; ca 65 % av målen hade då varit kollektivavtalsstvister och bortåt 25 % av målen lagtillämpningstvister.) Under perioden 1971–1973 har kollektivavtalsvisternas andel sjunkit till ca 55 % av samtliga avgjorda mål. Målen rörande lagtillämpning är ca 25 % och målen avseende stridsåtgärder ca 20 %. Vid sidan av ett ökat antal mål rörande stridsåtgärder märks framför allt mål rörande tillämpningen av 1971 års lag om anställningsskydd. (Görs den nyss berörda korrigeringen med hänsyn till framför allt uppsägningstvister blir relationerna i stället 50, 32 resp 18 %.) Det redovisade materialet är statistiskt sett alltför bräckligt för att tillåta några mera långtgående slutsatser angående tvisternas framtida karaktär i AD. Hänsyn tas inte heller till det stora antal tvister som inte förts till AD p g a att uppgörelse träffats vid lokala och centrala tvisteförhandlingar eller till tvister som förts inför skiljenämnd. Tvister som här förts upp under samma rubrik, t ex uppsägningstvister, kan vidare förete betydande olikheter på skilda delar av arbetsmarknaden. Utredningen menar likväl,

att man kan skönja vissa tendenser till en förskjutning från tvister av företrädesvis branschmässig karaktär till tvister av mera generell räckvidd för arbetsmarknaden.

Målen olik karaktär påverkar också AD:s sammansättning. I tjänstemannamål och mål på den offentliga sektorn inträder sk särskilda ledamöter i domstolen. Vid sidan av den normala sammansättningen med – förenklat uttryckt – två SAF-ledamöter och två LO-ledamöter, vilken förekommer i arbetarmål på den privata sektorn, uppträder ytterligare tre sammansättningar: en för privata tjänstemannamål (två SAF-ledamöter, en LO-ledamot och en TCO-ledamot), en för offentliga arbetarmål (en SAF-ledamot, en offentlig arbetsgivarledamot och två LO-ledamöter) samt en för offentliga tjänstemannamål (en SAF-ledamot, en offentlig arbetsgivarledamot, en LO-ledamot och en TCO-ledamot). På dessa olika sammansättningar fördelar sig målen enligt följande. Antalet mål med särskild sammansättning enligt något av de tre alternativen uppgår genomsnittligt till hälften av målen med den normala sammansättningen (10 resp 20 mål årligen). De tre olika särskilda sammansättningarna förekommer ungefär lika ofta. I varje fall en SAF-ledamot och en LO-ledamot deltar i alla AD:s avgöranden (30 per år). I ca 65 % av målen (20 per år) tjänstgör två ledamöter från SAF- resp LO-sidan. En offentlig arbetsgivarledamot deltar i ca 20 % av målen (6 per år) medan en TCO-ledamot deltar i drygt 25 % av målen (8 per år).

I AD:s avgöranden kan – vid förfall för ordinarie ledamot – inträda ersättare, antingen en av Kungl Maj:t förordnad ersättare eller en ersättare som tillkallas av AD:s ordförande med stöd av 7 § LAD (tillfällig ersättare). För bedömning av det framtida behovet av antal ledamöter och ersättare har utredningen haft anledning att undersöka hur ledamöter resp ersättare kommit att tjänstgöra i AD under de åtta senaste åren. Undersökningen visar att antalet mål då domstolen tjänstgjort i ordinarie sammansättning, dvs utan ersättare för någon ledamot, är försvinnande litet; endast ca 2 av de 30 målen årligen. Även det genomsnittliga antalet ersättare per mål är högt: 2,6 ersättare per mål. Under den senare hälften av den undersökta perioden (åren 1970–1973) har antalet ersättare ökat; av domstolens regelmässigt sju tjänstgörande ledamöter har i genomsnitt tre varit ersättare. Ersättarna fördelar sig relativt jämnt mellan de olika ledamotsgrupperna inom arbetsdomstolen (ämbetsmannaledamöterna, arbetsgivarledamöterna och arbetstagarledamöterna), dock med en viss övervikt bland ämbetsmannaledamöterna. Av de två eller tre ersättare som sålunda deltagit i ett mål är i genomsnitt en av dem en sådan ersättare som tillkallats med stöd av 7 § LAD. Vanligast förekommer tillfälliga ersättare bland ämbetsmannaledamöterna. Det har under år 1973 dessutom inträffat att domstolen i ca 15 % av målen fått sammanträda med endast två av de tre ämbetsmannaledamöterna p g a att inte ens tillfällig ersättare kunnat anskaffas.

4.5.2 Allmänna synpunkter på arbetsdomstolens framtida organisation och sammansättning

I avsnitt 4.1 har utredningen berört ett antal faktorer som kan komma att påverka AD:s framtida arbetsbörda. Lika uppenbart som det är att måltillströmningen kommer att öka vid domstolen, lika svårt är det att med något större mått av säkerhet uppskatta hur stor denna ökning blir liksom hur antalet mål kommer att fördela sig mellan olika typer av tvister. Erfarenheten visar också att ökningen inte behöver bli konstant och att förskjutningar kan komma att ske mellan de olika måltyperna. Det är t ex en gammal iakttagelse att tvisterna vid AD blir flera under en lågkonjunktur än under en högkonjunktur. En annan omständighet är, att införande av en ny lagstiftning – t ex lagen om anställningsskydd – efter en tid brukar leda till åtskilliga tvister, men att antalet sådana tvister sedan minskar i takt med prejudikatbildningen inom det nya rättsområdet. För exempelvis uppsägningstvisternas vidkommande föreligger som nämnts också en betydande osäkerhet därigenom att man f n inte vet om arbetsmarknadens parter kommer att behålla de skiljenämnder – arbetsmarknadsnämnden m fl – som tidigare inrättats för behandling av denna typ av tvister, ej heller i vilken utsträckning som uppsägningstvister enligt den nya lagen kommer att göras upp vid lokala eller centrala tvisteförhandlingar. En ökad måltillströmning beror inte endast på att nya rättsområden förs under AD:s prövning utan blir också följderna av utredningens förslag att oorganiserade arbetstagares anställningstvister i fortsättningen skall prövas av AD som fullföljdsinstans och att ett stort antal tvister på den offentliga sektorn skall prövas av AD i stället för exempelvis besvärsvägen. Det gäller därför att bygga upp en domstolsorganisation, som är stark nog att möta de krav som arbetsmarknadsparterna ställer och den nya lagstiftningen förutsätter men som samtidigt är tillräckligt flexibel för att kunna anpassas till svängningar i måltillströmningen. Å andra sidan bör AD inte heller tillåtas att växa alltför mycket. I så fall bör i stället övervägas åtgärder för att genom en begränsning av måltillströmningen tillgodose att AD:s nuvarande karaktär inte går förlorad. Den enligt utredningens mening mest realistiska bedömningen är, att det nuvarande antalet ledamöter behöver fördubblas. Härigenom nås en organisation som på sikt svarar mot den väntade måltillströmningen. Dessförinnan bör det också vara möjligt, att genom den föreslagna personalförstärkningen avarbeta den rådande målbalansen vid domstolen och sörja för en snabbare handläggningstid än hittills vad målen beträffar. Domstolen ges också den beredskap i fråga om interimistiska beslut etc, som förutsätts t ex i lagen om anställningsskydd och förslaget till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. En sådan utökning av antalet ledamöter torde inte nämnvärt komma att påverka AD:s nuvarande karaktär. En ytterligare utvidgning av domstolen bör dock inte ske utan att det föreligger starka skäl härför.

Den föreslagna utvidgningen av personalstyrkan syftar givetvis till att AD:s ledamöter i fortsättningen skall kunna arbeta samtidigt i skilda sammansättningar. Den frågan inställer då sig, om konsekvensen härav

bör bli att AD inrättas på två olika avdelningar eller om arbetet inom domstolen bör fördelas efter andra principer. Bli utvidgningen inte större än som nu föreslås kan till en början ifrågasättas om det av praktiska skäl föreligger något behov av en formell avdelningsindelning av domstolen. En indelning på avdelningar 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 t ex fördelas på olika ordförandes rotlar och att ledamöterna inkallas till olika, på förhand bestämda grupper av huvudförhandlingsdagar etc. Detta bör dock ske på ett sådant sätt att största möjliga cirkulation ledamöterna emellan förekommer inom domstolen. Härefter ligger enligt utredningens mening den bästa garantin för att domstolen, generellt sett, får en allsidig och förutsättningslös sammansättning. Ingen avdelning kommer härigenom att framstå som förmer än en annan och målen kommer att fördelas fritt mellan domstolens olika ledamöter. Det är sålunda inte meningen att domstolen, som exempelvis i Västtyskland (se SOU 1973:7 s 67), skall vara verksam på olika specialavdelningar med en fördelning av målen på de olika avdelningarna efter tvisternas olika karaktär.

AD sammanträder i en genomsnitt en huvudförhandlingsdag i veckan. Genom den föreslagna utvidgningen av antalet ledamöter bör antalet huvudförhandlingsdagar kunna fördubblas men arbetet fördelas så, att det för varje ledamot fortfarande i huvudsak rör sig om en huvudförhandlingsdag i veckan. Härefter kommer att utredningen föreslå att vissa typer av mål skall kunna avgöras utan huvudförhandling av domstolen i en mindre sammansättning (se avsnitt 4.3 och 5.1.3). Hur ofta domstolen kommer att sammanträda i sådan sammansättning är ovisst; utredningen räknar med att det kan komma att röra sig om ungefär en sådan förhandlingsdag i veckan, dvs utslaget på var och en av ledamöterna omkring en sådan förhandlingsdag i månaden.

Med hänsyn till önskvärdenheten av att AD:s ledamöter på förhand kan reservera tid för tjänstgöringen i domstolen och att det samtidigt sker en cirkulation ledamöterna emellan bör någon form av tjänstgöringslista upprättas. Hithörande frågor är dock mera lämpade att regleras genom en intern arbetsordning för AD än genom lagbestämmelser i lagen om rättegången i arbetstvister, särskilt som utredningen avisat tanken på en formell uppdelning av domstolen på avdelningar. En arbetsordning kan lättare än lagen anpassas till måltillströmning och andra faktorer som påverkar arbetet i domstolen. Av tidsskäl har utredningen inte kunnat gå in på det närmare innehållet i en sådan arbetsordning utöver vad som anförs i specialmotiveringen till 3 kap 13 § (se avsnitt 5.1.3). Detta är en fråga som lämpligen får överlämnas åt Kungl Maj:t efter samråd med arbetsmarknadens parter och berörda befattningshavare vid AD. Vad gäller ledamöternas tjänstgöring vill utredningen endast tillägga att det i

görligaste mån bör eftersträvas att domstolen får en så ordinarie sammansättning som möjligt. Vid förfall för en ledamot en viss förhandlingsdag bör i första hand tillkallas en annan motsvarande ledamot och först i andra hand en av Kungl Maj:t förordnad ersättare eller — om ersättare ej är tillgänglig — en s k tillfällig ersättare. Denna fråga berörs närmare i specialmotiveringen till 3 kap 8 § (se avsnitt 5.1.3).

En fördubbling av antalet ledamöter ställer givetvis krav på ökade ekonomiska resurser för AD. Detta torde också ha förutsatts i 1974 års statsverksproposition (prop 1974:1, bil 13 s 121). Här avses inte bara lön eller arvoden till ledamöter och ersättare. Även i fråga om övriga befattningshavare vid domstolen, dess sekreterare och personalen vid AD:s kansli, kan uppkomma ett motsvarande behov av personalförstärkning och därmed sammanhängande lönefrågor. Även lokalfrågorna för AD torde få utredas närmare. Någon sådan undersökning har inte gjorts inom ramen för utredningens arbete men bör ske innan den föreslagna reformen träder i kraft.

TVå särskilda frågor bör även uppmärksammas, nämligen antalet vid domstolen fast anställda ledamöter och bruket av s k tillfälliga ersättare. Den f n ende heltidsanställda ledamoten vid domstolen, dess ordförande, har inte minst under senare år haft en utomordentligt tung arbetsbörda. Det har också visat sig svårt för domstolens vice ordförande att, vid sidan av ordinarie arbetsuppgifter, avlasta ordföranden i någon mera betydande mån; under perioden 1966–1973 med i genomsnitt endast sju mål årligen. I många fall har målen härigenom knappast kunnat handläggas med den skyndsamhet, som för framtiden förutsätts ske t ex i lagen om anställningsskydd och som i åtskilliga hänseenden även torde vara en förutsättning för den lagstiftning som förbereds inom arbetsrättskommittén. Enligt utredningens mening finns det därför fog för att — samtidigt som antalet tjänster på ordförandenivå utökas till två (se avsnitt 4.5.3) — låta båda dessa tjänster avse heltidsanställning vid domstolen. Det bör då såsom tidigare berörts finnas en möjlighet att avarbeta den rådande balansen av mål i AD och nedbringa handläggningstiden i mål rörande kollektivavtalstvister samtidigt som det skapas en beredskap beträffande interimistiska beslut inom exempelvis området för lagen om anställningsskydd. Utredningen menar att det också bör övervägas att inrätta i varje fall en av de föreslagna tjänsterna som vice ordförande (se avsnitt 4.5.3) som en heltidstjänst. Det kan inte i längden vara en lämplig lösning att så förhållandevis komplicerade sysslor som att vara ordförande vid förhandling inför AD samt domsförfattande i arbetstvister skall fullgöras vid sidan av en annan ordinarie tjänst.

Av de i avsnitt 4.5.1 redovisade uppgifterna framgår, att ersättare kommit att tjänstgöra vid AD i en betydande omfattning, inte minst under senare år. Även detta torde visa att domstolen under senare tid varit underdimensionerad. Framför allt bör bruket av tillfälliga ersättare begränsas. Ersättare bör förordnas till sådant antal att kontinuiteten upprätthålles inom domstolen. Bland annat bör därför antalet ersättare som förordnas för vice ordförande och den tredje ämbetsmannaledamo-

ten utökas till tre, i likhet med vad som gäller för arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna. Även beträffande ersättare bör i likhet med ledamöterna därjämte ske en fördubbling av antalet.

Omfattningen av ledamöternas sammanlagda tjänstgöring påverkas självfallet av hur många ledamöter som skall deltaga i olika typer av mål. Vid sidan av den berörda utvidgningen av det sammanlagda antalet ledamöter i AD, bör nämnas att krav har framförts om en ökad representation i arbetsdomstolen. Sålunda har från TCO:s sida yrkats, att antalet deltagande ledamöter vid huvudförhandling skulle utvidgas från f n regelmässigt sju till nio för att bli a TCO därigenom skulle beredas ordinarie representation i domstolen. Detta påverkar dock inte det totala antalet ledamöter i AD; de sk särskilda ledamöterna skulle ersättas av ordinarie ledamöter. Det totala antalet ledamöter i domstolen skulle sålunda utökas från f n 7 ordinarie och 2 särskilda ledamöter till 18 ledamöter, antingen 18 ordinarie ledamöter eller 14 ordinarie och 4 särskilda ledamöter. Antalet ersättare skulle i motsvarande mån utvidgas från f n 22 till 48. Utredningen återkommer härtil i det följande.

4.5.3 *Ämbetsmannaledamöterna*

Utredningen föreslår att två heltidstjänster inrättas som ordförande i AD. En av dessa befattningshavare bör tillika utses för sin tjänstetid att vara chef för domstolen i administrativt hänseende och leda överläggningarna i plenum. I övrigt är det meningen att de dömande uppgifterna skall fördelas lika och fritt mellan de två ordförandena, vilka i den dömande verksamheten sålunda är i alla avseenden jämställda. I praktiken torde målen komma att fördelas så, att de båda ordförandena handhar var sin rotel.

Förordnandena såsom ordförande bör liksom hittills vara tidsbegränsade. Utredningen föreslår här en förordnandetid av tre år i likhet med övriga ledamöter i domstolen. Något hinder möter självfallet inte mot att omfördordnande sker. Den begränsade förordnandetiden för ämbetsmannaledamöterna har sin grund i kravet på att de i sin tjänstgöring i AD måste ha arbetsmarknadsorganisationernas förtroende. Tjänstgöringen som ordförande i AD har i varje fall hitintills ansetts så krävande att det med omtanke om ordföranden också bör ges en möjlighet för denne att återgå till annan dömande verksamhet efter förordnandetidens utgång. AD tillförs således inte några ordinarie domare, ett undantag från den eljest gängse ordningen som också förutsätts i det vilande förslaget till ny regeringsform (prop 1973:90 s 376 ff, särskilt s 382). Där uttalas, 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, men att bli a AD arbetar under så speciella förhållanden att det kan vara motiverat att ledamöterna där även i fortsättningen förordnas endast för viss tid. Beträffande tjänsterna som ordförande i AD finner utredningen det dock vara befogat att uppställa kravet att ordförande skall vara innehavare av annat ordinarie domarämbete. Härigenom uppnås

det i 3 § första stycket LAD uppställda kravet på lagkunnighet och erfarenhet i domarvärv samtidigt som anställningstryggheten och den självständiga ställningen för dessa befattningshavare tillgodoses på motsvarande sätt som i övriga domstolar. Ordförandena torde liksom hittills i första hand komma att hämtas bland personer med erfarenhet av tjänstgöring som ledamot i någon av de högsta dömande instanserna. Behovet av vissa ändringar i 3 kap. rättegångsbalken eller instruktionen (1972:151) för högsta domstolen och därmed sammanhängande lagstiftning angående högsta antalet justitieråd (1972:147) samt lagen (1971:289) om allmänna förvaltningsdomstolar bör i motsvarande mån uppmärksammas. Det tidigare i 34 § regeringsformen föreskrivna förbudet för justitieråd eller regeringsråd att inneha eller utöva annat ämbete har visserligen utmönstrats i det vilande förslaget till ny regeringsform (prop 1973:90 s 380), men de nyss berörda författningarna bör kompletteras med en föreskrift om att justitieråd eller regeringsråd också kan tjänstgöra i arbetsdomstolen. Reglerna om tjänsteförening i statstjänstemannastadgan (1965:601) kan också behöva ändras så att innehav av tjänst i AD vid sidan av annat ordinarie domarämbete möjliggörs. Utredningen har inte funnit anledning att ge ordförandena särskilda tjänstetitlar. Om ordförandena kommer att ha titlar som följer med deras ordinarie domarämbete är det angeläget att understryka, att eventuella skillnader härvidlag inte på något sätt får tolkas som om den ene, och den sammansättning av domstolen som han vid visst tillfälle leder, härigenom skulle skilja sig från den andre ordföranden eller andra sammansättningar av domstolen. I ordförandes ställe bör enligt utredningens mening kunna inträda någon av de två vice ordförandena i AD, men ej ersättare för vice ordförande. Detta innebär en ändring i förhållande till den gällande regeln i 3 § tredje stycket LAD, som veterligen dock inte kommit till användning under senare tid. Genom att det sammanlagda antalet ordförande och vice ordförande fördubblas, bör det inte behöva inträffa att domstolen p g a förfall för dem skulle vara hindrad att tjänstgöra. Såväl ordförande som vice ordförande bör därjämte ges behörighet att vid förfall för domstolens administrative chef inträda i dennes ställe och att i hans ställe leda förhandlingarna i plenum.

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. Utredningen föreslår även att antalet ersättare för vice ordförande utökas från två till tre. Anledningen härtill är den enligt utredningens mening olyckliga tendensen att inte sällan kalla tillfällig ersättare för vice ordföranden. Även förordnandena som vice ordförande föreslås bli begränsade till tre år i sänder. Detta gäller även ersättare för vice ordförande och skälen är desamma som anförts beträffande ordförande. 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 befatt-

ningarna som vice ordförande. Vice ordförande har tillagts kompetens att i alla avseenden träda i ordförandes ställe och man torde få räkna med att även vice ordförande kommer att självständigt handlägga vissa mål i AD. Det finns dock inte anledning att genom en sådan regel t ex utesluta 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. Inte heller beträffande vice ordförande föreslås någon särskild tjänstetitel. Det finns därför anledning att betona, att vice ordförandens ordinarie tjänst eller det förhållandet att han är anställd i domstolen på heltid eller deltid inte i något avseende påverkar den sammansättning av domstolen, i vilken han deltar. Även de båda vice ordförandena är i alla avseenden sinsemellan jämställda beträffande tjänsteställning och kompetens.

Härjämte föreslås två ytterligare befattningar som ämbetsmannaledamot i arbetsdomstolen. Även här bör innehavaren förordnas på tre år. Det rör sig närmast om en befattning som har karaktären av uppdrag. Innehavaren liksom ersättare för honom skall i likhet med övriga ämbetsledamöter utses bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Han skall vidare ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden. Kretsen av befattningshavare torde liksom hittills återfinnas främst bland f d sekreterare i AD, sakkunniga i departement eller vid vissa ämbetsverk etc. Inga förändringar avses i förhållande till vad som nu gäller, bortsett från att antalet befattningar fördubblas.

För envar av de båda vice ordförandena och de båda övriga ämbetsmannaledamöterna föreslås, att tre ersättare skall förordnas, dvs sammanlagt tolv ersättare. För dem gäller samma behörighetsvillkor som för den ordinarie ledamoten. Även s k tillfällig ersättare bör kunna tillkallas för dessa ledamöter. I kravet enligt 3 kap 8 § att det då skall röra sig om en lämplig person ligger att även tillfällig ersättare bör ha motsvarande kompetens. I ordförandes ställe äger dock endast någon av de ordinarie vice ordförandena att inträda. Detsamma gäller behörigheten att vid förfall för den därtill utsedde ordföranden upprätthålla chefskapet i administrativt hänseende eller tjänstgöra som ordförande i plenum. Det förutsätts i sådant fall att i första hand ordförande och i andra hand den till tjänstetiden äldste vice ordföranden uppehåller befattningen som domstolens chef.

4.5.4 *Arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna*

I avsnitt 2.2 har utredningen redövisat de tankegångar som tid efter annan kommit till uttryck då det gällt partsrepresentationen i AD. De principer som tidigare varit vägledande äger enligt utredningens mening alltså i stort sett giltighet. Sålunda är det enligt utredningens mening uppenbart, att arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna bör deltaga i den dömande verksamheten för att bereda AD sakkunskap om avtalsförhållanden och synsätt på arbetsmarknaden i allmänhet, ej såsom företrä-

dare för rena fackintressen. 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 berörs. Endast vissa större organisationer kan mot den nu berörda bakgrunden ges representation i AD.

En faktor av betydelse för representationen i AD torde vara det antal arbetstagare som berörs av organisationens verksamhet. Det finns därför anledning att först något beröra de olika organisationernas storlek. De redovisade uppgifterna är ungefärliga och hänför sig till år 1972.

Bland arbetsgivarorganisationerna på den privata sektorn dominerar SAF och dess förbund, vars delägare sysselsätter ca 1 250 000 arbetstagare. Omkring 325 000 arbetstagare är verksamma hos arbetsgivare, tillhörande någon av de ca 30 arbetsgivarorganisationer som står utanför SAF. Bland dessa märks Kooperationens förhandlingsorganisation vars verksamhet berör ca 80 000 arbetstagare samt Bankinstitutens arbetsgivarorganisation, Tidningarnas arbetsgivarförening och Statsföretagens förhandlingsorganisation vilkas verksamhet berör vardera ca 30 000 arbetstagare. På den offentliga sektorn fördelar sig de ca 1,1 milj arbetstagarna med ca 490 000 på statens avtalsverks förhandlingsområde (inkl 110 000 kommunala tjänstemän med statligt reglerade lönevillkor), ca 380 000 på Svenska kommunförbundet förhandlingsområde och ca 230 000 på Landstingsförbundets förhandlingsområde.

På arbetstagersidan märks LO med drygt 1,6 milj yrkesverksamma medlemmar. Motsvarande medlemsantal är för TCO omkring 750 000 och för SACO omkring 100 000. Bland de arbetstagarorganisationer, som står utanför de nu nämnda huvudorganisationerna, torde Sveriges arbetares centralorganisation (SAC) med drygt 21 000 medlemmar och Statstjänstemännens riksförbund (SR) med drygt 16 000 medlemmar vara de största. LO organiserar ca 1,2 milj arbetstagare och TCO drygt 400 000 arbetstagare på den privata sektorn. Även på den offentliga sektorn dominerar LO-medlemmarna, ca 425 000 mot 330 000 TCO-medlemmar och knappt 100 000 SACO-medlemmar. Det bör anmärkas, att LO efter den statliga tjänstemannareformen organiserar ca 160 000 tjänstemän på den offentliga sektorn.

En annan faktor av betydelse för representationen i AD bör vara målens antal och fördelning. Dessa uppgifter, avseende perioden 1966–1973, har tidigare redovisats i avsnitt 4.5.1. Det torde här räcka med att notera, att målen från den privata sektorn har varit ca 4 gånger fler än målen från den offentliga sektorn och att de sk arbetarmålen har varit ca

3 gånger så många som tjänstemannamålen. SAF-LO-målen har alltså hittills varit klart dominerande. Antalet mål som avsett organisationer utanför de stora huvudorganisationerna har varit mycket få. Av de i genomsnitt drygt 30 målen årligen under den undersökta perioden, har endast ca 2 mål per år avsett arbetsgivarorganisationer utanför SAF och de tre stora offentliga arbetsgivarorganisationerna. Arbetstagarorganisationer utanför LO, TCO eller SACO har under perioden förekommit i genomsnitt endast i ett mål årligen.

En tredje faktor av betydelse i nu förevarande sammanhang anser utredningen bör vara vilka organisationer som i övrigt — främst vid kollektivavtalsförhandlingar etc — styr rättsutvecklingen på arbetsmarknaden. Även utifrån detta betraktelsesätt menar utredningen att SAF och de berörda offentliga arbetsgivarorganisationerna samt LO, TCO och SACO framstår som klart dominerande vid en jämförelse med andra organisationer på arbetsmarknaden.

Sammanfattningsvis anser sig utredningen därför kunna konstatera, att det på arbetsgivarsidan är SAF, staten, Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet som bör komma i fråga för representation i AD. På arbetstagersidan gäller detsamma LO, TCO och SACO.

I stort sett överensstämmer detta med vad som f n gäller, men vissa justeringar bör enligt utredningens mening göras så att endast dessa organisationer ges den formella rätten att föreslå ledamöter eller ersättare i AD. För närvarande gäller beträffande arbetsgivarledamöterna och ersättarna för dem att de utses bl a efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningarnas förtroenderåd samt av "kommunförbund". En ersättare för den särskilde arbetstagarledamoten i tjänstemannamål föreslås av "annan huvudorganisation (än TCO) för tjänstemän, som icke är ansluten till landsorganisationen". Sedan bestämmelsen tillkomst (1965) har denne ersättare förordnats efter förslag av SACO. Förslaget av kommunförbund till ledamot och ersättare i mål där offentlig arbetsgivare är part har i realiteten upprättats av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet. Förtroenderådet, som i stort sett inte fullgör annan funktion än att nominera ledamöter i AD och vissa andra statliga organ, består av företrädare för SAF, Skogs- och lantarbetsgivareföreningen och Sveriges redareförening. Samtliga f n på förslag av förtroenderådet förordnade ledamöter och ersättare i AD har dock valts bland företrädare för SAF eller dess förbund.

Inom utredningen föreligger således enighet om att antalet ledamöter och ersättare i AD bör fördubblas, om hur ledamöternas tjänstgöring bör vara anordnad samt om vilka organisationer, som bör komma i fråga då det gäller att föreslå ledamöter och ersättare i AD. Utredningen är också enig om att SACO inom ramen för ett fördubblat antal ledamöter och ersättare bör ges en förbättrad representation bland ersättarna på tjänstemannasidan. Utredningen föreslår därför att en av de ersättare som utses efter förslag av SACO skall sättas först på listan över sådana ersättare. När det däremot gäller fördelningen i övrigt av de tillgängliga ledamöts- och ersättarplatserna på arbetsgivarsidan och arbetstagersidan och därmed sammanhängande frågor — t ex antalet tjänst-

görande ledamöter vid huvudförhandling samt systemet med särskilda ledamöter i tjänstemannamål och offentliga mål – råder delade meningar inom utredningen. Två uppfattningar står mot varandra. Den ena uppfattningen, som företräds av ledamöterna Björkman, Lindström, Lundberg och Nilsson, innebär att den nu gällande ordningen skulle i stort sett kunna bibehållas. Häremot står den andra uppfattning, som företräds av ledamöterna Åman, von Feilitzen, Gustafsson och Hårdefelt, vilken i huvudsak innebär att TCO och de offentliga arbetsgivarna inom ramen för en utvidgning av antalet dömande ledamöter från sju till nio bereds en mera permanent representation inom AD. Mot denna bakgrund finns det anledning att först redovisa alla de sammansättningsalternativ, som diskuterats inom utredningen (jfr prop 1947:45 s 23 ff, citerad i avsnitt 2.2).

De nuvarande sammansättningsreglerna kännetecknas främst av att antalet tjänstgörande ledamöter som regel är sju – tre ämbetsmannaledamöter, två arbetsgivarledamöter och två arbetstagarledamöter – samt att det i vissa typer av mål, offentliga mål och tjänstemannamål, inträder en särskild ledamot i stället för en av de ordinarie ledamöterna på arbetsgivar- resp arbetstagersidan. SAF och LO föreslår de ordinarie ledamöterna medan TCO och de offentliga arbetsgivarna endast företräds genom särskilda ledamöter. Detta gäller i motsvarande mån ersättarna. För dem gäller dessutom den särskilda bestämmelsen att en av ersättarna för den särskilde tjänstemannaledamoten utses efter förslag av SACO.

De alternativ till de nuvarande sammansättningsreglerna som diskuterats inom utredningen skiljer sig från den gällande ordningen i vissa fall vad antalet ledamöter beträffar och i andra fall i fråga om systemet med ordinarie resp särskilda ledamöter. De leder också till förändrade relationer organisationerna emellan i fråga om ledamots- och ersättarplatserna i domstolen.

Ett alternativ, som dock förkastats inom utredningen, innebär en domstol med sju ordinarie ledamöter, där arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna generellt representerar hela arbetsmarknaden och tjänstgör i alla typer av mål. Sammansättningen skulle enligt detta alternativ utgöras av tre ämbetsmannaledamöter, en representant för SAF, en för de offentliga arbetsgivarna, en för LO och en för TCO.

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 blir exklusivt representerade var och en på sitt område. I exempelvis mål på den offentliga sektorn skulle på arbetsgivar- resp tjänstgörsidan endast offentliga arbetsgivarrepresentanter och i tjänstemannamål, där inte LO var part, skulle två TCO-representanter delta på arbetstagersidan. Detta alternativ, som innebär en sådan form av specialrepresentation i AD som förkastats i det föregående, har inte heller vunnit gehör inom utredningen. Ej heller har de berörda organisationerna förklarat sig vara intresserade därav.

Ett tredje alternativ – som i likhet med det förra alternativet utgår från att antalet tjänstgörande ledamöter skulle bibehållas vid sju, varav två ledamöter på vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan – 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. Om det förutsätts att varje ordinarie ledamot tjänstgör en huvudförhandlingsdag i veckan och de ordinarie ledamöternas frånvaro i domstolen skulle vara ungefär densamma som nu, skulle TCO och de offentliga arbetsgivarna bli representerade i 50–70 % – beroende på turordningen bland ersätтарыplatserna – av alla mål som avgörs av AD mot f n ca 20–30 % av dessa mål. Nackdelen med detta alternativ är att organisationernas representation i domstolen kan bli beroende av en enskild ledamots närvarofrekvens och att det skulle kunna inträffa att det i domstolen tjänstgjorde ledamöter som inte hade erfarenhet av det område av arbetsmarknaden som tvisten avsåg. Även detta alternativ har därför förkastats av utredningen.

Några andra alternativ med bibehållet antal av sju tjänstgörande ledamöter har utredningen inte diskuterat. Det återstår då att undersöka vilken representation som kan vinnas inom ramen för en utvidgning av antalet tjänstgörande ledamöter till nio. Tanken på ett sådant alternativ har först väckts av TCO i en hemställan till chefen för inrikesdepartementet i mars 1973 om utvidgad representation i AD. TCO har på anförda skäl (se avsnitt 1.1) föreslagit att systemet med särskilda ledamöter avskaffas och att antalet tjänstgörande ledamöter utökas till tre på vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan. 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 arbetsgiversidans representation i AD skulle enligt TCO:s mening kunna utformas på motsvarande sätt som för TCO.

Ett alternativ till TCO:s förslag, som framförts inom utredningen, är att representationen på arbetsgiversidan skulle alternera mellan två SAF-ledamöter och en företrädare för de offentliga arbetsgivarna i mål på den privata sektorn resp en SAF-ledamot och två företrädare för de offentliga arbetsgivarna i mål på den offentliga sektorn. Representationen på arbetstagersidan skulle utformas i enlighet med TCO:s förslag, dvs två företrädare för LO och en företrädare för TCO i alla mål. Det är detta senare alternativ som inom utredningen kommit att ställas mot den gällande ordningen.

För ett bibehållande av de nuvarande sammansättningsprinciperna har som nämnts ledamöterna Björkman, Lindström, Lundberg och Nilsson uttalat sig. De har anförut: Det ligger i sakens natur att en ändring av de nuvarande reglerna inte får leda till en sämre ordning än den som f n gäller. Det förslag som omfattas av utredningens övriga ledamöter är enligt vår uppfattning behäftat med brister, som inte får bagatelliseras.

Förslaget bygger på tanken att antalet tjänstgörande ledamöter skulle utvidgas till nio. Detta kan enligt vår uppfattning komma att tynga de administrativa rutinerna vid domstolen och ofördelaktigt påverka målens handläggningstid. Det måste vara lättare att i de enskilda målen få till stånd en ordinarie sammansättning av domstolen, att kalla till långvariga eller brådskande mål, att förkorta cirkulationstiden av domsutkastet om antalet ledamöter sätts till sju i stället för till nio. Att domstolen inte redan vid 1947 och 1965 års reformer utvidgats till nio ledamöter beror bland annat härpå (prop 1947:45 s 23 ff och 1965:60 s 51). AD skulle också vid en jämförelse med andra domstolar verka onormalt stor; inte någon av de allmänna domstolarna eller förvaltningsdomstolarna sammanträder i motsvarande typ av tvister med flera än fem ledamöter. En utvidgning enligt övriga ledamöters förslag skulle också medföra en inte önskvärd förskjutning i proportionen mellan arbetsmarknadens företrädare och de opartiska ledamöterna. De förra skulle nämligen bli dubbelt så många som de senare. En sammansättning enligt detta förslag leder till komplicerade domförhållningsregler. Det torde bli svårt att finna lämpliga regler som möjliggör för AD att sammanträda med färre ledamöter än nio enligt de principer, som f n gäller enligt 10 § första stycket LAD. Enligt den undantagsregel som föreslås av utredningens övriga ledamöter för den situationen att det inträffar förfall för ledamot sedan huvudförhandling påbörjats kan det exempelvis inträffa, att målet kommer att avgöras av ledamöter som saknar erfarenhet från det rättsområde som målet rör. Även om det rent principiellt kan ifrågasättas om systemet med ordinarie resp särskilda ledamöter bör bestå, har enligt vår uppfattning förhållandena inte nämnvärt förändrats sedan statsmakterna senast (år 1965) stadfäste den nuvarande ordningen. En fördelning av ledamötsplatserna i överensstämmelse med övriga utredningsledamöters förslag skulle enligt vår uppfattning också leda till en överrepresentation i AD för de organisationer som f n har särskilda ledamöter i domstolen. Man ger inte heller i detta förslag upp tankten på specialrepresentation i det att sammansättningarna på arbetsgivarsidan – men av inte närmare angiven anledning ej på arbetstagersidan – får växla beroende på målens karaktär. Målen på SAF-LO-området dominerar alltjämt och det finns enligt vår uppfattning inga tecken på förskjutningar härvidlag. Enligt de undersökningar som förut redovisats är det endast ett av fem mål som rör den offentliga sektorn och ett av fyra mål som är ett tjänstemannamål. Även om förhållandena på arbetsmarknaden i fortsättningen kommer att kännetecknas av att det införs lagstiftning av generell räckvidd bör det framhållas, att sådan lagstiftning ändock inte kan utmönstra alla de skillnader som föreligger mellan olika arbetstagargrupper, branscher, arbetsplatser etc. Den hittillsvarande lagstiftningen bygger som regel också på att parterna genom kollektivavtal skall kunna anpassa lagstiftningen till de skilda förhållanden som råder. Detta är exempelvis fallet med semesterlagen, arbetstidslagen och lagen om anställningsskydd. Även enligt arbetsrättskommitténs kommande förslag torde kollektivavtalsbildningen spela en avgörande roll. Ytterligare kan som ett exempel anföras, att av det femtontal tvister på 1971 års lag om

anställningsskydd som hittills avgjorts av AD, inget avsett den offentliga sektorn och endast ett fåtal rört tjänstemän. Vi menar att de nuvarande sammansättningsreglerna därför väl svarar mot de förhållanden som råder på den svenska arbetsmarknaden och att det i varje fall för närvarande inte finns skäl att frångå den rådande ordningen. Även när det gäller utseende av ersättare och reglerna om domstolens domförhet vid huvudförhandling anser vi att den gällande ordningen bör bestå bortsett från den något förbättrade representationen för SACO, varom utredningen är enig.

Ledamöterna Åman, von Feilitzen, Gustafsson och Härdefelt har som förut berörts uttalat sig för en utvidgad representation för TCO och de offentliga arbetsgivarna inom ramen för ett ökat antal tjänstgörande ledamöter. De har anfört: Stora förändringar har inträffat på arbetsmarknaden sedan AD:s sammansättning första gången lades fast år 1928 och därefter reviderades år 1947 och 1965. Vid AD:s tillkomst var LO:s medlemsantal ca 500 000 mot ca 25 000 organiserade tjänstemän inom TCO:s nuvarande område. År 1947 hade TCO ca 240 000 medlemmar mot ca 1,1 milj medlemmar inom LO. Antalet yrkesverksamma medlemmar inom TCO är nu ca 750 000 mot drygt 1,6 milj arbetstagare inom LO. Tjänstemannakategorierna torde också i fortsättningen komma att växa såväl till antalet som i relation till övriga arbetstagargrupper. Även de offentliga arbetsgivarna intar numera en starkare ställning på arbetsmarknaden än förr. SAF företräder f n liksom år 1965 arbetsgivare med 1,25 milj arbetstagare. Antalet offentligt anställda har sedan år 1965 ökat från 670 000 till f n ca 1,1 milj. Även i fråga om kollektivavtalsbildningen har förhållandena radikalt förändrats. År 1947 hade TCO-förbunden kollektivavtal endast i begränsad omfattning. Nu har TCO-förbunden kollektivavtal över hela tjänstemannaområdet. Det avtalsbara området på den offentliga sektorn har fr o m år 1974 utvidgats betydligt. Utredningen föreslår också, att ett ökat antal anställningstvister på den offentliga sektorn skall överföras till AD samtidigt som besvärsträtten i motsvarande mån slopas (se avsnitt 4.9). Ämbetsansvarskommitténs förslag torde leda till att ett nytt, inte oväsentligt ämnesområde förs in under AD:s kompetens (prop 1973:90 s 391). 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 vi inte anse det befogat att man beträffande AD:s sammansättning permanentar en ordning som ger uttryck åt delvis försvinnande skillnader mellan olika arbetstagargrupper och sektorer av arbetsmarknaden. Även om det under ett övergångsskede kan synas som om TCO och de offentliga arbetsgivarna skulle få en representation som inte svarar mot antalet mål i AD från de områden som de företräder, anser vi dem böra få lika kontinuerligt deltaga i den dömande verksamheten i AD som de deltar i rättsbildningen och utvecklingen i övrigt på arbetsmarknaden. Det är ju såsom förut utvecklats inte meningen att ledamöterna skall representera vissa intressegrupper i AD; de skall i stället tillföra domstolen sakkunskap och erfarenhet från alla mera betydande områden av arbetsmarknaden.

Exempelvis är det tjänstemannaorganisationerna som förhandlat fram de sk trygghetsavtalen. Praktiska svårigheter, som för övrigt torde vara av övergångskaraktär, får enligt vår uppfattning – lika litet som på andra områden – hindra en representation som är mera allsidig och bättre än den nuvarande tillgodoser befogade krav på medverkan. Genom att införa lämpliga administrativa rutiner samtidigt som det totala antalet ledamöter och ersättare utökas bör man komma tillrätta med eventuella svårigheter att anordna tjänstgöringen i AD på ett sätt som svarar mot arbetsmarknadens krav. Domförehetsreglerna bör också kunna ändras, så att domstolen inte hindras att fortsätta en huvudförhandling i det undantagsfallet att en ledamot skulle få förfall under pågående rättegång (se 3 kap 9 § tredje stycket enligt vårt förslag). Helt naturligt kan AD av praktiska skäl inte bli hur stor som helst. Skulle ledamotsantalet bibehållas vid sju tjänstgörande ledamöter samtidigt som de nya erfarenhetsområdena tillgodosågs inom domstolen, skulle det innebära att man fick skära ned representationen för de organisationer som nu företräds i AD:s normala sammansättning. Vi kan dock inte finna att en utökning till nio tjänstgörande ledamöter skulle göra AD ohanterlig. En annan partssammansatt specialdomstol, marknadsdomstolen, sammanträder som regel med nio ledamöter (tre ämbetsmannaledamöter och tre ledamöter företrädande partsintressena på ömse sidor). Inte heller vid en jämförelse med de nordiska grannländernas arbetsdomstolar skulle ett antal av nio ledamöter framstå som påfallande stort; antalet tjänstgörande ledamöter är eller kan vara i Danmark nio, i Finland nio och i Norge sju. Enligt vår mening bör alltså AD, samtidigt som det totala antalet ledamöter och ersättare fördubblas, i fortsättningen sammanträda med nio ordinarie ledamöter. Systemet med särskilda ledamöter bör utmönstras. 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 såsom arbetsgivare medan den andre utses efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet. Motsvarande principer bör gälla för nomineringen av ersättare. Den föreslagna fördelningen mellan de privata och de offentliga arbetsgivarna motiveras av det väntade behovet av olika sammansättningar i AD och önskvärldheten av att varje ledamot bör i stort sett tjänstgöra lika ofta i domstolen. Vi föreslår nämligen att representationen på arbetsgivarsidan skall alternera i de olika målen mellan två SAF-ledamöter och en företrädare för de offentliga arbetsgivarna i mål på den privata sektorn resp en SAF-ledamot och två företrädare för de offentliga arbetsgivarna i mål på den offentliga sektorn. Än så länge är målen från den privata sektorn i majoritet. Skulle emellertid antalet mål från den offentliga sektorn öka i relation till tvisterna på den privata sektorn finns det anledning att ompröva fördelningen av ledamotsplatserna. Genom att ledamöterna föreslås bli förordnade för tre år i sänder, ges tillfällen att företa en sådan omprövning. Representationen på arbetstagsidan skulle däremot vara konstant i alla typer av mål, nämligen med två ledamöter som företräder LO och en ledamot som företräder TCO. Detta torde bäst svara mot de förhål-

landen som råder på arbetstagsidan. Totalt sett skulle alltså LO få föreslå fyra ledamöter och däremot svarande ersättare. Efter förslag av TCO skulle utses två ledamöter och fyra ersättare. Antalet SACO-ersättare för TCO-ledamöterna bör liksom övriga ersättare fördubblas.

4.5.5 *Arbetsdomstolens domförhet*

Enligt 10 § tredje stycket LAD 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 arbetstagsidan således bör delta i domstolens alla avgöranden är det inte nödvändigt att dessa avgöranden alltid fattas av domstolen i full sammansättning. I avsnitt 4.3 har utredningen berört att vissa överklagade mål bör 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 arbetstagsidan. 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 bör 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 alltid uppträda i en större sammansättning. Som nämnts i föregående avsnitt 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 arbetstagsidan, skall enligt båda alternativen en ledamot från den motsatta sidan avträda. Hur den avträdande ledamoten skall utväljas berörs närmare i specialmotiveringen till 3 kap 9 § (avsnitt 5.1.3).

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

4.6.1 Allmänna synpunkter

Ursprungligen innehöll LAD bestämmelser om förfarandet vid AD vilka innebar vissa lättnader för domstolen i jämförelse med det då strängt formaliserade rättegångsförfarandet och som samtidigt medförde att rättegången kunde äga rum efter modernare principer än som gällde för rättegången vid de allmänna domstolarna. I anledning av RB:s tillkomst omarbetades dessa bestämmelser år 1947 för att så långt möjligt bringas i överensstämmelse med den nya reglering av förfarandet vid de allmänna domstolarna som RB innehöll.

De år 1947 ändrade bestämmelserna gäller allttjämt. De utgår från att RB:s regler om rättegången vid underrätt 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. Förberedelsen skall i första hand vara skriftlig och inte muntlig som RB föreskriver. Skyldigheten för part att infinna sig personligen vid huvudförhandling har inskränkts något i förhållande till vad som gäller enligt RB. Någon motsvarighet till RB:s regler om ett särskilt tredskoförfarande vid parts utevaro från sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling finns inte. Den vid de allmänna domstolarna gällande dispositionsprincipen, dvs rätten för parterna att själva disponera över processmaterialet, är något modifierad genom att AD i princip har rätt att självmant föranstalta om bevisning. Även omedelbarhetsprincipen har modifierats såtillvida som AD till grund för domen får lägga, förutom vad som förekommit vid huvudförhandlingen, även andra i målet förebragta omständigheter. Vidare kan AD även efter längre uppskov än som anges i RB fortsätta huvudförhandlingen utan att vad som tidigare förekommit vid huvudförhandlingen behöver redovisas på nytt. AD är inte heller bunden av de tidsramar som gäller för de allmänna domstolarna i fråga om meddelande av dom eller slutligt beslut i målet. Slutligen har AD möjlighet att förordna om kvittning av parternas rättegångskostnader även i vissa fall när detta inte kan ske enligt RB. Ytterligare några smärre avvikelser från RB förekommer.

I förarbetena till 1947 års ändringar i LAD (prop 1947:224) framhålls att AD på olika sätt intar en särställning i processuellt avseende gentemot de allmänna domstolarna samt att processen vid AD därför i vissa hänseenden måste få en annan utformning än rättegången vid de allmänna domstolarna. Som exempel på sådana särskilda förhållanden som motiverar avvikande bestämmelser nämns till en början, att AD genom sin sammansättning är en tungrodd apparat vilket medför att domstolen måste ges relativt fria arbetsformer och inte bindas med alltför stränga formella föreskrifter rörande sin verksamhet. Vidare anförs att,

även om kollektivavtalsmålen i princip är sådana att förlikning om saken är tillåten, åtskilliga av målen dock i praktiken kan sägas i viss mån stå på gränsen mellan dispositiva och indispositiva tvistemål. Det förhållandet, att AD är både första och sista instans och alltså har att på en gång sörja för en så fullständig utredning som möjligt samt svara för enhetlig rättstillämpning och prejudikatbildning, anses även medföra vissa svårigheter för AD att konsekvent tillämpa RB:s stadganden. Slutligen konstateras att AD:s vidsträckt jurisdiktionsområde skapar vissa problem från kostnadssynpunkt, vilket också motiverar vissa specialregler om förfarandet vid AD.

Om AD i enlighet med utredningens förslag i viss mån inlemmas i den allmänna domstolsorganisationen är det självfallet angeläget att de bestämmelser om rättegången som gäller för de allmänna domstolarna i allt väsentligt tillämpas även av AD. Särskilt viktigt är detta givetvis i fråga om sådana bestämmelser som skall tillämpas av AD både som första domstol och som fullföljsinstans. Grunden för förfarandet vid AD bör därför, liksom för n, utgöras av RB:s bestämmelser om rättegången i dispositiva tvistemål. Som anfördes vid tillkomsten av de nuvarande förfarandereglerna i LAD är det emellertid också 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. Denna synpunkt bör dock enligt utredningens mening inte överbetonas; avvikande föreskrifter bör förekomma endast när det av särskilda skäl är nödvändigt.

I fråga om rättegången i de mål som AD har att ta upp som första domstol bör 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. Såvitt känt har några olägenheter av dessa avvikande föreskrifter hittills inte gett sig till känna. Det rör sig ju också i huvudsak inte om några avsteg från de grundläggande principer som RB bygger på. Att AD lämnas större frihet än de allmänna domstolarna i hanteringen av sina mål kan givetvis inte heller tas till intäkt för ett påstående att de rättssäkerhetsgarantier som RB ger skulle riskera att uppluckras. 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 återkommer härtill i det följande.

Eftersom AD enligt utredningens förslag skall tjänstgöra som fullföljsinstans i vissa fall blir det nödvändigt att reglera förfarandet även i dessa fall. Något hinder mot att därvid tillämpa de bestämmelser som gäller om rättegången i hovrätt synes därvid inte föreligga annat än på någon enskilda punkt. Utredningen återkommer även till detta i det följande.

Lagtekniskt kan regleringen av rättegångsförfarandet vid AD utformas på olika sätt. Av praktiska skäl torde det vara uteslutet att i den nya lagen lämna en uttömmande redogörelse för förfarandet i alla dess stadier. Lagtexten bör alltså — på samma sätt som LAD — innehålla en

allmän hänvisning till RB:s stadganden och de andra författningsbestämmelser som kompletterar dessa, i den mån de inte strider mot den föreslagna lagen. Härutöver kan man emellertid antingen använda sig av metoden att lämna en koncentrerad framställning av processens olika skeden, varvid de avvikelser från de ordinära rättegångsreglerna som på olika punkter är påkallade kan utläsas av denna framställning. Eller också kan man nöja sig med att endast redovisa dessa avvikelser och i övrigt falla tillbaka på den allmänna hänvisningen till bestämmelserna i RB och andra författningar om rättegången i de allmänna domstolarna. I LAD har förfaranderegler utformats enligt den första metoden. Detta synes även enligt utredningens mening vara lämpligt beträffande regleringen av förfarandet vid AD som första domstol. Den andra metoden förutsätter nämligen att man på varje punkt där avvikelser från RB:s bestämmelser förekommer först hänvisar till ifrågavarande bestämmelse i RB för att därefter ange vad som i stället skall gälla för AD:s del. Ju fler avvikelser som kommer i fråga, desto fler hänvisningar måste alltså ske till RB. Sådana hänvisningar till annan lagstiftning bör emellertid så långt möjligt undvikas för att inte lagtexten skall bli svåröverskådlig och tung att läsa. Härtill kommer att det är en given fördel om de som står i begrepp att uppträda som parter inför AD kan redan av den lag, som reglerar rättegången i arbetstvister, få en föreställning om hur rättegången vid denna domstol gestaltas. Denna lag bör alltså på samma sätt som LAD ge en översiktlig bild av rättegångens förlopp vid AD som första domstol. Bestämmelser angående frågor som är gemensamma för förfarandet vid AD både som första domstol och som fullföljdsinstans bör emellertid föras samman till en särskild avdelning. I fråga om regleringen i övrigt av förfarandet vid AD som fullföljdsinstans finns större anledning att endast ange de avvikelser från de ordinära rättegångsreglerna som kan finnas påkallade. Som förut nämnts är det ju bara på ett fåtal punkter som avvikelser från bestämmelserna om rättegången i hovrätt bör komma i fråga för AD:s del. Utredningen har emellertid stannat för att även beträffande regleringen av förfarandet vid AD som fullföljdsinstans använda sig av metoden att i lagtexten lämna en koncentrerad framställning av processens förlopp. Härigenom uppnås en jämvikt gentemot regleringen av förfarandet vid AD som första domstol. Dessutom tillkommer den förut anlagda synpunkten att det är av värde för parterna om de redan av lagen om rättegången i arbetstvister kan utläsa vad som skall gälla beträffande förfarandet vid AD.

4.6.2 *Förfarandet vid arbetsdomstolen som första domstol*

I fråga om den yttre ramen för rättegången i AD som första domstol gäller f n utan undantag de bestämmelser som RB innehåller om rättegången i tingsrätt. Att denna ordning bör behållas i lagen om rättegången i arbetstvister framgår av vad utredningen tidigare har anfört. Talan vid AD skall alltså väckas genom skriftlig ansökan om stämning. Denna ansökan skall innehålla en redogörelse för kärandens ståndpunkt. Ansökan kan avvisas om den är så ofullständig att den inte kan läggas till

grund för rättegång. Avvisas inte stämningsansökan skall rätten utfärda stämning på svaranden att svara på käromålet. Därefter skall förberedelse äga rum, varvid målet skall så beredas att det vid huvudförhandling kan slutföras i ett sammanhang. Vid förberedelsen skall svaranden avge svaromål antingen skriftligen eller också muntligen vid första inställelse inför domstolen, beroende på vad denna förordnar därom. I svaromålet skall svarandens ståndpunkt till käromålet preciseras. Under fortsättningen av förberedelsen skall parterna ange de ytterligare omständigheter som de vill anföra samt yttra sig över vad motparten anför. Vidare skall klargöras vilken bevisning som åberopas i målet. Sedan förberedelsen avslutats skall huvudförhandling äga rum. Därvid skall parternas slutliga ståndpunkter redovisas samt bevisningen i målet förebringas. Sedan målet slutbehandlats vid huvudförhandlingen, skall domstolen så snart som möjligt avgöra målet genom dom.

Som förut nämnts finns det beträffande den närmare regleringen av rättegången i AD som första domstol anledning att på vissa punkter överväga modifieringen av RB:s bestämmelser om rättegången i tingsrätt. Dessa överväganden redovisas i det följande.

Stämningsansökans innehåll. I 42 kap 2 § RB finns utförliga regler om vad stämningsansökan skall innehålla. Käranden skall i ansökningsuppgiften uppges de omständigheter på vilka han grundar sin talan. Dessa skall ställas upp i sitt sammanhang och, när det lämpligen kan ske, i särskilda med nummer försedda punkter. Vidare skall anges det yrkande käranden framställer, de skriftliga bevis han åberopar och de omständigheter som gör rätten behörig, om behörigheten inte framgår ändå. Ansökan skall vara egenhändigt undertecknad av käranden eller hans ombud. De skriftliga bevis som käranden innehar bör fogas vid ansökningsuppgiften.

I 16 § LAD regleras vad ansökan om stämning hos AD skall innehålla. Enligt detta stadgande skall käranden uppges de omständigheter varpå han grundar sin talan, uppställda efter sitt sammanhang. Kärandens yrkande skall även uppges. Käranden rekommenderas slutligen att vid ansökningsuppgiften foga de skriftliga bevis som han innehar. Denna reglering är emellertid inte uttömmande. Stadgandet har utformats så pass fullständigt att det skall kunna fylla sin plats i en redogörelse för processens gång vid AD. På grund av den allmänna hänvisningen till RB gäller därutöver de andra bestämmelser i RB om stämningsansökans innehåll vilka inte upprepats i 16 § LAD.

Stämningsansökningsuppgiften är att utgöra underlag för den fortsatta rättegången. För att ansökningsuppgiften skall kunna fylla denna funktion är det nödvändigt att den innehåller så fullständiga uppgifter om målet som möjligt. På grund härav bör även enligt utredningens mening RB:s regler om vad stämningsansökan skall innehålla i princip gälla också i rättegången vid AD. Med hänsyn härtill skulle i och för sig inga särskilda bestämmelser om stämningsansökans innehåll behöva meddelas i den nu aktuella lagen. Det synes emellertid vara av värde att det av denna lag framgår vilka krav som vid AD ställs på en ansökan om stämning. Utredningen finner därför inte anledning att utmönstra den bestämmelse härom som finns i LAD. Det synes dock vara en mindre lämplig

lagstiftningsteknik att i denna bestämmelse ange endast vissa av de uppgifter som stämningensansökan skall innehålla och låta RB:s bestämmelser i övrigt gälla vid sidan därav. Skall bestämmelsen fylla sitt syfte bör den fullständigt reglera vad stämningensansökan skall innehålla. I detta hänseende bör föreskrivas 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 inge de skriftliga bevis som han innehar.

Muntlig eller skriftlig förberedelseform. Enligt huvudregeln i 42 kap 9 § RB skall förberedelsen vara muntlig. Rätten får emellertid förordna om skriftlig förberedelse, om det skulle medföra oskäligen kostnad eller synnerligen olägenhet för part att inställa sig eller om det med hänsyn till målets beskaffenhet eljest är lämpligare med skriftlig förberedelse. I fråga om möjligheten att inleda förberedelsen genom skriftväxling uttalas i förarbetena, att detta ibland kan vara lämpligt i mål av invecklad teknisk natur, t ex tvist rörande avtalstolkning, där båda parter företräds av advokater. Om svaranden vid skriftlig förberedelse underlåter att inkomma med svaromål, skall rätten enligt 42 kap 14 § andra stycket genast kalla parterna till första inställelse. Även eljest kan rätten förordna att förberedelsen skall fortsättas genom muntlig förhandling. Rätten kan å andra sidan med stöd av 42 kap 12 § tredje stycket också förordna att muntlig förberedelse skall fortsättas genom skriftväxling.

I LAD har den presumtion till förmån för förberedelsens muntlighet, som stadgandet i 42 kap 9 § RB innefattar, omkastats för AD:s del. Enligt 18 § LAD skall förberedelsen vid AD i princip vara skriftlig. Undantag gäller dock, om domstolen anser att muntlig förberedelse är lämpligare och att part kan inställa sig utan oskäligen kostnad eller synnerligen olägenhet. Som motivering till denna omkastade princip anföres vid tillkomsten av bestämmelsen huvudsakligen tre omständigheter. Eftersom AD har hela riket till jurisdiktionsområde skulle det i många fall medföra oskäligen kostnad eller synnerligen olägenhet för part att behöva inställa sig vid domstolen. Med hänsyn till målets beskaffenhet skulle vidare utredningen i målen i allmänhet vinna på att förberedelsen åtminstone inleddes genom skriftväxling. Slutligen borde förhandlingarna av psykologiska skäl i varje fall i viktigare mål redan från början äga rum inför den samlade domstolen, dvs vid huvudförhandlingen.

Utredningen delar uppfattningen att det ofta torde vara lämpligt att förberedelsen vid AD inleds med att svaranden föreläggs att avge skriftligt svaromål. I vissa mål av brådskande natur — såsom tvister rörande pågående stridsåtgärder och tvister som enligt lagen om anställningsskydd skall behandlas med förtur — kan det dock för att vinna tid vara nödvändigt att förberedelsen direkt sker i form av en första inställelse. De skäl som i övrigt anförts till förmån för skriftlig i stället för muntlig förberedelseform synes emellertid inte vara helt bärande. Vad gäller svårigheterna för parterna att inställa sig vid AD kan anmärkas att dessa — i den mån de inte utgörs av organisationer med säte i Stockholm — ofta företräds av sådana organisationer. En muntlig förberedelse behöver

vidare inte innebära att parterna skall inställa sig personligen vid domstolen. I vad mån sådan personlig inställeskyldighet bör fordras behandlas senare. Utredningen kan inte heller instämma i uttalandet att det av psykologiska skäl är önskvärt att förhandlingarna i viktigare mål redan från början äger rum vid huvudförhandling inför den samlade domstolen. Enligt utredningens mening torde det utöver en inledande skriftväxling i regel vara erforderligt med ett muntligt inslag i förberedelsen för att målen skall bli noggrant genomgångna före huvudförhandlingen. Detta är särskilt viktigt med hänsyn till att AD:s domar inte kan överklagas och nytt processmaterial således inte kan införas i efterhand. I praktiken har förberedelsen vid AD också regelmässigt anordnats på det sätt som nu förordats. Av det anförda framgår att AD bör vara obunden i valet mellan muntligt eller skriftligt förfarande, så att förberedelsens form kan anpassas till vad det enskilda målet kräver. Visserligen medges en sådan anpassning enligt RB. Denna lag utgår emellertid som förut nämnts från muntlig förberedelse som det normala. För AD:s del synes det vara mindre lämpligt med en regel som ger företräde åt den ena eller den andra formen för förberedelsen. AD:s obundenhet i valet mellan dessa förberedelseformer bör enligt utredningens mening i stället understrykas genom ett särskilt stadgande om att domstolen efter omständigheterna bestämmer i vilken mån förberedelsen skall vara muntlig eller skriftlig.

Förlikning under förberedelsen. Enligt 42 kap 17 § RB bör rätten, om det bedöms lämpligt, söka förlika parterna under förberedelsen. Om särskild medling bör ske, kan parterna föreläggas att inställa sig till förlikningssammanträde inför medlare som förordnas av rätten. I förarbetena till RB framhålls som uppenbart att domare vid försök att förlika parterna bör förfara med stor varsamhet så att parterna inte utsätts för obehörig påtryckning eller domaren inblandas på sådant sätt att tilltron till hans opartiskhet rubbas. Enligt motiven bör domaren självfallet avhålla sig från att framlägga förslag eller eljest närmare ange riktlinjerna för en kompromisslösning, eftersom domaren i händelse förlikningsförsöket misslyckas kan ha att döma i saken.

Föreskrifterna i RB om rättens förlikningsaktivitet under förberedelsen gäller även för AD:s del. I fråga om AD föreligger emellertid särskilda förhållanden till vilka motsvarighet saknas för de allmänna domstolarnas vidkommande. Som tidigare framhållits är det från flera synpunkter angeläget att tyngdpunkten i AD:s dömande verksamhet kommer att ligga på de mål som har ett kollektivt intresse, dvs som har ett allmänt intresse från organisationssynpunkt. I sådana frågor torde förlikning framstå som ett mindre aktuellt alternativ. Däremot bör så långt möjligt undvikas att AD i full sammansättning behöver befatta sig med bagatellartade tvister eller tvister som annars saknar principiell betydelse. Med hänsyn härtill är det givetvis väsentligt att alla möjligheter tas till vara att under förberedelsen åstadkomma förlikning i sådana mindre principiella mål. Dessutom tillkommer att det särskilt i uppsägningstvister kan vara ett intresse för de närmast inblandade att inte behöva uppträda i rättegång. I den mån en sådan tvist inte avgörs genom skiljeförfarande

kan det från angivna synpunkt te sig angeläget att tvisten kan förlikas under förberedelsen. De anmärkta förhållandena gör det befogat att ifrågasätta om det möjligen för AD:s del bör föreskrivas att förfarandet skall inriktas på förlikning i högre grad än som förutsätts i RB. Vid besvarandet av denna fråga bör emellertid också beaktas att enligt utredningens 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. Trots att sådana förhandlingar har ägt rum kan visserligen visst utrymme alltjämt föreligga för förlikningsförsök från domstolens sida. Bland annat kan förlikningsmöjligheterna främjas av att en opartisk person, dvs den domare som leder förberedelsen, medverkar vid förhandlingarna. Denne kan även bidra till att rättsläget klarläggs. Enligt utredningens mening torde dock möjligheterna att härigenom få stånd förlikning i målet kunna tillfredsställande tas till vara genom en förnuftig tillämpning av stadgandet i RB om rättens förlikningsaktivitet. Någon särskild föreskrift i detta hänseende synes därför inte vara påkallad.

Avgörande under förberedelsen. Enligt RB skall mål i princip avgöras efter huvudförhandling. Avskrivningsbeslut i anledning av återkallelse av käromålet kan dock alltid meddelas på vilket stadium som helst av rättegången. Sådant beslut får meddelas av en lagfaren domare ensam. I vissa fall får målet enligt 42 kap 16 och 17 §§ även avgöras under förberedelsen. Den domare som leder förberedelsen kan därvid fatta beslut om måls avvisande samt meddela tredskodom och dom i anledning av anspråk som medgetts eller eftergetts. Förlikning kan också stadfästas av rätten under förberedelsen.

Enligt 10 § LAD får målen vid AD avgöras endast av domstolen i vanlig sammansättning. Ett undantag gäller dock beträffande avskrivningsbeslut. Sådant beslut får fattas av ordföranden ensam. I övrigt finns emellertid inte något utrymme för ordföranden att avgöra målet under förberedelsen med stöd av de nyss återgivna bestämmelserna i RB.

Som nämnts i avsnitt 4.5.5 bör ett mål vid AD inte heller i fortsättningen avgöras av en domare ensam. Bestämmelserna i RB om måls avgörande under förberedelsen — som ju handhas av en ensam domare — bör alltså inte vinna tillämpning i förfarandet vid AD. Beträffande möjligheten för AD att meddela tredskodom återkommer utredningen i avsnittet om påföljder för parts utevaro m m. De avgöranden i övrigt, som vid allmän domstol kan komma i fråga under förberedelsen, synes inte behöva fattas av AD vid huvudförhandling. Någon muntlig utredning som skall tillföras målet är det ju härvid inte fråga om. AD bör alltså i dessa fall kunna avgöra målet utan huvudförhandling. I AD:s praxis har bestämmelserna i RB också tillämpats på detta sätt (se t ex AD 1969 nr 30). I likhet med andra fall när AD avgör mål utan huvudförhandling bör det vara tillräckligt att avgörandet fattas av AD i en mindre sammansättning, alltså av ordförande och två ledamöter (se avsnitt 4.5.5 och specialmotiveringen till 3 kap 10 §).

Förenklad huvudförhandling. Enligt 42 kap 20 § RB kan huvudförhandling i vissa fall hållas i förenklad form av den domare som lett

förberedelsen. Detta kan ske antingen i direkt anslutning till förberedelsen eller inom femton dagar från den dag då den muntliga förberedelsen avslutades. På grund av reglerna i LAD om AD:s domförhet finns det vid AD inte något utrymme för en tillämpning av dessa bestämmelser i RB. Av vad som anförts i avsnitt 4.5.5 framgår att detta undantag från RB bör gälla även i fortsättningen.

Uppskjuten huvudförhandling. Om ett mål inte kan slutbehandlas vid huvudförhandling under en dag, skall förhandlingen enligt 1 kap 9 § RB fortsättas under de närmast följande dagarna. Avbrott i handläggningen får dock ske under två eller, om särskilda skäl finns, tre dagar i veckan. Om längre uppehåll görs, föreligger uppskov med huvudförhandlingen. Sådant uppskov får ske endast under vissa förutsättningar som anges i 43 kap 11 § RB. Uppskjuts förhandlingen skall målet enligt detta stadgande företas till fortsatt eller ny huvudförhandling. Möjligheterna till val mellan dessa båda huvudförhandlingsformer begränsas med vissa undantag av den sammanlagda uppskovstiden. Om denna inte uppgår till femton dagar, får huvudförhandlingen fortsättas. Därvid företas målet i det skick vari det förelåg vid den tidigare handläggningens slut. Är uppskovet längre än femton dagar, måste ny huvudförhandling hållas. Målet företas då till fullständig handläggning, varvid i regel hela processmaterialet skall redovisas på nytt.

Uppskjuts en påbörjad huvudförhandling vid AD, skall målet enligt 23 § LAD återupptas så snart ske kan. Därvid behöver ny huvudförhandling inte hållas, även om det skulle föreligga längre uppskov i handläggningen än som är tillåtet enligt RB. Som motivering till denna avvikelse från RB:s regler anfördes vid bestämmelsens tillkomst att målen vid AD ofta är sådana att det först under arbetet med upprättande av förslag till dom kan komma att visa sig att utredningen i ett eller annat hänseende behöver kompletteras och att ytterligare en handläggning därför blir nödvändig. Vidare framhölls att det erfarenhetsmässigt kunde vara svårt att samlade ledamöterna i den tidigare sammansättningen till en fortsatt huvudförhandling inom den i RB föreskrivna uppskovstiden.

Utredningen delar uppfattningen att svårigheterna att vid uppskjuten huvudförhandling samla ledamöterna i AD till fortsatt sammanträde inom femton dagar gör det nödvändigt med en särskild bestämmelse om att domstolen får fortsätta huvudförhandlingen även om uppskovet har varat längre tid. Det kan förutsättas att uppskoven inte görs längre än som oundgängligen behövs, så att inte omedelbarheten i dömandet äventyras.

Parts inställeskyldighet m m. Enligt 11 kap 5 § RB skall part vid muntlig förberedelse infinna sig personligen, om det kan antas att förberedelsen därigenom främjas. Vid huvudförhandling i underrätt skall part infinna sig personligen, om hans närvaro inte kan antas sakna betydelse för utredningen. Vad som nu sagts om part gäller även ställföreträdare för part. I RB uppställs alltså strängare krav på parts personliga inställelse vid huvudförhandling än vid muntlig förberedelse. Vid förberedelsen, som syftar till att klarlägga tvisteläget mellan parterna, är det nämligen ofta tillräckligt att partens ståndpunkt redovisas av ett

ombud för honom. Vidare kan förberedelsen ofta utan större olägenhet fortsättas en annan dag, om det under handläggningen skulle uppkomma behov av att höra parten personligen rörande en viss fråga. Vid huvudförhandlingen föreligger däremot ett större behov av partens personliga inställelse. Huvudförhandlingen har ju till uppgift att ge underlag för målets avgörande, och därvid utgör parternas uppgifter ett viktigt medel för målets utredning. Skulle det efter huvudförhandlingens påbörjande visa sig vara nödvändigt att höra en part för att målet skall bli tillräckligt utrett, är det förenat med stora nackdelar om förhandlingen behöver uppskjutas på grund av att parten då inte är närvarande. Detta är anledningen till att parterna enligt huvudregeln är skyldiga att infinna sig personligen vid huvudförhandling.

Bestämmelsen i RB om parts inställelse vid muntlig förberedelse gäller även för AD:s del. I fråga om parts inställelse vid huvudförhandling har däremot en avvikande bestämmelse meddelats i 20 § LAD. Enligt detta stadgande är part nämligen skyldig att infinna sig personligen vid huvudförhandling inför AD endast om hans närvaro behövs för utredningen. Detta gäller även den för vilken förening kärar med stöd av den särskilda talerätsregeln i LAD. Anledningen till denna lättnad i inställeskyldigheten jämfört med vad som gäller enligt RB är bl a att det med hänsyn till AD:s vidsträckt jurisdiktionsområde ofta skulle kunna leda till stora kostnader och besvär för parterna att behöva inställa sig personligen. Vid tillkomsten av 1947 års lagstiftning ifrågasattes under remissbehandlingen om inte parts skyldighet att inställa sig vid muntlig förberedelse eller huvudförhandling borde uppmjukas ytterligare; sålunda föreslogs att part inte skulle åläggas personlig inställelse, om detta med hänsyn till kostnaderna för inställelsen skulle vara oskäligt. Detta förslag avisades emellertid av departementschefen med hänsyn till att parten i ett sådant fall skulle kunna beviljas fri rättegång vid AD.

Även enligt utredningens mening är det av processekonomiska skäl inte lämpligt att vid AD uppställa ett vidsträckt krav på personligt inställelse av part eller enskild medlem för vilken förening kärar. Utredningen finner det därför befogat att när det gäller huvudförhandling vid AD inte kräva personlig inställelse i andra fall än när detta behövs för utredningen i målet. Genom vad som framkommer vid förberedelsen synes domstolen kunna få tillräckligt underlag för bedömningen av behovet av sådan personlig inställelse. Vad åter gäller inställeskyldigheten vid muntlig förberedelse torde den bestämmelse som RB innehåller i detta hänseende utgöra en ändamålsenlig reglering även för rättegången vid AD.

Om part eller ställföreträdare för part skall infinna sig personligen till sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling, skall rätten enligt 42 kap 10 och 21 §§ RB förelägga honom att inställa sig vid vite. Denna reglering gäller även för AD:s del såvitt angår inställelse till sammanträde för huvudförhandling. Beträffande förberedelsen gäller enligt 18 § andra stycket LAD att AD kan förelägga part vid vite att fullgöra vad han därvid har att iakttä, dvs att inställa sig till sammanträde för muntlig förberedelse eller att inkomma med skriftligt svaromål eller annan infordrad skrift.

Det torde vara uppenbart att AD bör ha samma rätt som allmän domstol att använda tvångsmedel för att framtinga inställelse vid förhandling inför domstolen. Någon ovillkorlig skyldighet att förelägga vite för part som skall inställa sig personligen synes dock inte böra uppställas. När det gäller kallelse av en organisation som för talan i målet bör enligt utredningens mening vitesföreläggande i regel kunna underlåtas. De flesta organisationer torde nämligen åtlyda en sådan kallelse utan att vitesföreläggande behöver tillgripas. När det gäller parts skyldighet att inkomma med skriftligt svaromål eller annan infordrad skrift kan det svårligen påstås att det på grund av AD:s särställning i processuellt hänseende skulle vara motiverat med en från RB avvikande bestämmelse som gör det möjligt att genom vite framtinga denna skyldighet. Den bestämmelse av detta innehåll som upptagits i LAD bör därför inte behållas. Frågan vilken verkan parts underlåtenhet att fullgöra sådan skyldighet kan få behandlas i det följande.

Påföljder för parts utevaro m m. Underlåter svaranden vid skriftlig förberedelse att inkomma med svaromål, skall rätten enligt 42 kap 14 § andra stycket RB genast kalla parterna till första inställelse. (Förslag till ändring på denna punkt har lagts fram i en inom justitiedepartementet utarbetad promemoria (Ds Ju 1972:20). Förslaget innebär att tredskodom skall på yrkande av käranden kunna meddelas vid svarandens underlåtenhet att inkomma med skriftligt svaromål.) Uteblir part vid sammanträde för muntlig förberedelse, skall enligt 44 kap 2 § RB tredskodom meddelas mot honom, om den part som kommit tillstådes yrkar det. Uteblir båda parterna eller framställs inte sådant yrkande, skall målet avskrivs. Om det är svaranden som utblivit, kan dock käranden yrka att målet utsätts till fortsatt muntlig förberedelse. Uteblir svaranden även då, skall tredskodom meddelas mot honom om käranden yrkar det; i annat fall skall målet avskrivs. Uteblir part från sammanträde för huvudförhandling gäller i stort sett samma regler.

När tredskodom meddelas mot käranden skall käromålet enligt 44 kap 8 § RB i regel ogillas. Tredskodom mot svaranden skall grundas på kärandens framställning, såvitt svaranden fått del av framställningen och den inte strider mot förhållande som är allmänt veterligt. Om käromålet är uppenbart ogrundat skall det ogillas. Part mot vilken tredskodom meddelats får enligt 44 kap 9 § söka återvinning inom en månad från den dag då domen delgavs honom. Söks inte återvinning, skall domen stå fast i vad den gått honom emot.

Enligt 19 § LAD kan AD, om part försummar att vid skriftlig förberedelse inkomma med svaromål eller annan infordrad skrift, vidta åtgärder för fortsatt förberedelse. Anser emellertid domstolen att detta inte skulle vara till gagn för målets utredning, kan målet – i motsats till vad som gäller enligt RB – i stället direkt sättas ut till huvudförhandling. Uteblir part från sammanträde för muntlig förberedelse, kan domstolen likaledes 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 huvudförhandling, kan AD trots partens utevaro hålla förhandlingen och avgöra

målet, om den part som kommit tillstådes yrkar det. En erinran härom skall intas i kallelsen till huvudförhandling. Framställs vid huvudförhandlingen inte yrkande om dom i parts utevaro skall målet i stället avskrivas. Någon möjlighet att meddela tredskodom mot part som uteblir från sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling finns alltså inte. Utebliven part kan inte heller söka återvinning mot en dom som meddelats i hans utevaro. Som motivering till denna från RB avvikande reglering anfördes vid dess tillkomst att AD:s domar, särskilt i tolkningsfrågor, ofta har betydelse långt utöver det enskilda fallet samt att en på den närvarande partens framställning grundad tredskodom lätt skulle kunna missuppfattas som ett auktoritativt besked i tvisten. Vidare framhölls att ett tredskoförfarande skulle komma att spela en jämförelsevis obetydlig roll vid AD.

När det gäller frågan om AD bör ha möjlighet att meddela tredskodom vid parts utevaro från sammanträde för muntlig förberedelse eller huvudförhandling bör beaktas, att målen vid AD ofta är av annan karaktär än de mål som handläggs vid de allmänna domstolarna. Som nyss återgetts kan ett avgörande av AD få betydelse långt utöver det enskilda fallet. Det är med hänsyn härtill inte tillfredsställande, om AD vid ena partens utevaro skulle vara tvungen att meddela en tredskodom och härigenom bli förhindrad att pröva målet i sak. Detta gäller framför allt beträffande kollektivavtalsmålen. Visserligen torde det höra till sällsyntheten att en organisation som för talan i målet uteblir från en förhandling. Enligt utredningens förslag skall emellertid även en enskild medlem som inte har sin organisations stöd kunna väcka och utföra talan vid AD. Vidare uppträder inte sällan oorganiserad arbetsgivare som part vid AD. Om tvisten i detta fall gäller innebörden av ett kollektivavtal som slutits av andra än de tvistande parterna, skall AD enligt vad utredningen förordar i ett senare avsnitt kunna bereda de avtalslutande parterna tillfälle att i målet framlägga sina synpunkter på tolkningsfrågan. Genom att domstolen vid målets avgörande kan beakta även dessa synpunkter, undgår man att avgöranden träffas som kan strida mot de avtalslutande organisationernas intentioner med avtalet. Uppenbarligen förutsätter emellertid denna ordning att inte tredskodom skall meddelas, om en av parterna i målet uteblir från ett rättegångstillfälle. Med hänsyn till det nu anförda bör enligt utredningens mening de regler, som LAD innehåller för det fall att part uteblir från förhandling inför AD, tillämpas även i fortsättningen.

Även i fråga om parts underlåtenhet vid skriftlig förberedelse att inkomma med svaromål eller annan infordrad skrift synes den i LAD reglerade ordningen vara att föredra framför den bestämmelse som RB för detta fall innehåller. En skyldighet för AD att vid sådan underlåtenhet genast kalla parterna till första inställelse även i de fall, när detta inte kan antas vara till gagn för målets utredning, torde inte fylla någon funktion. Om den försumlige parten också underlåter att inställa sig till denna förhandling, måste målet ändå sättas ut till huvudförhandling; i motsats till vad som gäller för de allmänna domstolarna bör ju AD inte kunna meddela tredskodom i detta fall.

4.6.3 *Förfarandet vid arbetsdomstolen som fullföljdsinstans*

Som utredningen redan förut har framhållit bör de bestämmelser som gäller om rättegången i hovrätt i princip tillämpas på förfarandet vid AD som fullföljdsinstans. De enstaka avvikelser härifrån som enligt utredningens mening bör komma ifråga anges i det följande.

Avgörande utan huvudförhandling. Enligt RB skall mål som fullföljts till hovrätt genom besvär alltid avgöras på handlingarna. Andra mål, dvs mål som fullföljts genom vad, skall däremot i princip avgöras efter huvudförhandling. I vissa särskilt angivna fall får huvudförhandling dock underlåtas även i dessa mål. Så kan ske bl a när målet rör mindre värden än ett basbelopp enligt lagen 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 (50 kap 21 § RB).

Som utredningen förordat i avsnitt 4.3 bör AD ges större möjlighet än hovrätt att avgöra ett överklagat mål utan huvudförhandling. Skälen härtill har redovisats i nämnda avsnitt. Huvudregeln bör för AD:s del 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.

Uppskjuten huvudförhandling. För hovrätt gäller – liksom för tingsrätt – att en uppskjuten huvudförhandling inte får fortsättas sedan längre tid förflutit än femton dagar (50 kap 15 § RB). Vad som anförts i avsnitt 4.6.2 om att AD som första domstol måste kunna hålla fortsatt huvudförhandling, även när uppskovet har varat längre tid än femton dagar, har emellertid giltighet också när AD är fullföljdsinstans. Ett undantag från reglerna i RB om fortsatt huvudförhandling bör därför uppställas även i detta fall.

Parts inställeskyldighet. 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). I avsnitt 4.6.2 har utredningen förordat 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 huvudförhandling inför AD som fullföljdsinstans.

4.6.4 *Gemensamma frågor rörande rättegångsförfarandet vid arbetsdomstolen*

Som förut nämnts är vissa frågor gemensamma för förfarandet vid AD både som första domstol och som fullföljdsinstans. Dessa frågor behand-

las i det följande.

Infordrande av bevisning. För rättegången i de allmänna domstolarna gäller den s k dispositionsprincipen. Principen innebär att parterna har frihet att disponera över processmaterialet. Bland annat ankommer det enligt 35 kap 6 § RB på parterna att sörja för bevisningen. Visserligen kan även rätten enligt detta stadgande självant 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.

Enligt 21 § LAD kan även AD vid behov självant föranstalta om bevisning. Därvid gäller inte någon inskränkning beträffande möjligheterna att meddela föreläggande om företeende av skriftligt bevis. Domstolen kan vidare självant inkalla vittne som inte förut har hörts på parts begäran. En förutsättning härför är dock att detta är påkallat med hänsyn till avgörandets betydelse utöver målet. Av förarbetena till stadgandet framgår att rätten att infordra skriftlig bevisning ansetts vara av stor betydelse för att innebörden av en svårtolkad kollektivavtalsbestämmelse skulle kunna bli belyst genom äldre kollektivavtal eller genom förhandlingsprotokoll vilka inte ingetts i målet. I förarbetena framhålls vidare att också rätten att självant inkalla vittne var av praktisk betydelse för AD, även om domstolen mera sällan hade utnyttjat denna möjlighet. Det främsta skälet till att AD getts vidsträcktare befogenheter än de allmänna domstolarna att självant infordra bevisning synes emellertid ha varit ett annat. Genom denna anordning har man velat göra det möjligt för domstolen att bereda parterna i ett branschavtal eller liknande avtal tillfälle att framlägga sina synpunkter på tolkningen av en 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).

Vad gäller det sist framförda önskemålet torde detta ligga något vid sidan av spörsmålet om AD:s möjligheter att självant infordra bevisning. Utredningen biträder i och för sig detta önskemål men anser att det hellre bör tillgodoses på ett annat sätt. I lagen om rättegången i arbetstvister bör i stället införas en uttrycklig bestämmelse om att de parter som slutit ett kollektivavtal skall beredas tillfälle att yttra sig så snart ett mål gäller innebörden av ett annat avtal vilket hämtat sitt innehåll från kollektivavtalsparternas avtal. Härigenom kan målet tillföras även de synpunkter på tolkningsfrågan som dessa kan ha att anlägga.

I övrigt anser utredningen det från principiella synpunkter möta betänkligheter mot att tillerkänna AD större möjligheter att självant infordra utredning än som är medgivet enligt RB. Något egentligt behov härav synes 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. Den särbestämmelse som LAD innehåller i detta hänseende bör därför inte tas in i lagen om rättegången i arbetstvister.

Underlaget för domen. Enligt 17 kap 2 § första stycket RB skall dom, om huvudförhandling har ägt rum, grundas på vad som förekommit vid huvudförhandlingen. Bestämmelsen, som ger uttryck för omedelbarhetsprincipen, innebär att material från förberedelsen får läggas till grund för domen bara om det har åberopats vid huvudförhandlingen. Bestämmelsen medför också att målet inte kan tillföras ytterligare material sedan huvudförhandlingen avslutats. Av 45 kap 5 § RB framgår vidare att allt som parterna vill skall vara processmaterial måste läggas fram muntligen vid huvudförhandlingen (muntlighetsprincipen). När mål avgörs utan huvudförhandling, skall domen enligt 17 kap 2 § andra stycket RB grundas på vad handlingen innehåller och vad som i övrigt förekommit i målet.

För AD:s del gäller ett undantag från de nu nämnda principerna. Visserligen skall även AD i första hand grunda sin dom på vad som förekommit vid huvudförhandlingen. Till grund för domen får emellertid läggas också andra omständigheter som har förebragts i målet (26 § LAD). Detta undantag har tillkommit för att ge AD möjlighet att ta hänsyn även till material som lagts fram vid förberedelsen men av förbiseende inte åberopats vid huvudförhandlingen. Undantaget har vidare till syfte att göra det möjligt för AD att komplettera utredningen i målet sedan huvudförhandlingen avslutats men innan dom meddelats.

I AD är ledamöterna vid huvudförhandlingen i regel insatta i vad målet gäller genom att de i förväg tagit del av handlingarna i målet. Med hänsyn härtill kan det ibland, särskilt när detta material är vidlyftigt, vara en onödig omgång att allt som återfinns däri behöver upprepas muntligen vid förhandlingen. Vid AD har därför utbildat sig den praxis att parterna i vissa fall tillåts att endast åberopa innehållet i handlingarna utan att dessa föredras i sin helhet. Enligt utredningens mening finns det inte anledning att ändra på denna praxis. Detta medför emellertid att utrymme måste finnas för AD att grunda sin dom inte bara på vad som förekommit vid huvudförhandlingen utan även på vad handlingarna i målet innehåller. Ett sådant undantag från de allmänna rättegångsreglerna är motiverat även av ett annat skäl. Som tidigare nämnts bör domstolen avgöra ett mål i sak även när ena parten har uteblivit från huvudförhandlingen. Anledningen härtill är att det så långt möjligt bör undvikas att AD meddelar en materiellt felaktig dom. Uppenbarligen förutsätter emellertid denna ordning att AD vid målets avgörande kan ta hänsyn till vad handlingarna i målet innehåller (jfr 43 kap 7 § fjärde stycket RB). Denna möjlighet bör 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 bör AD 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 ett mål avgörs utan huvudförhandling bör domen givetvis grundas på vad handlingarna innehåller. Däremot finns vid AD inget utrymme för bestämmelsen i 17 kap 2 § andra stycket RB att domen därvid skall grundas även på vad som eljest förekommit i målen. Denna särskilda bestämmelse syftar nämligen på sådana fall när ett mål avgörs under förberedelsen; som tidigare anförts bör sådant avgörande inte kunna komma i fråga vid AD.

Omröstning. Enligt 17 kap 9 § RB skall överläggning hållas innan dom beslutas. När huvudförhandling har ägt rum skall överläggningen hållas samma eller senast nästa helgfria dag. Därvid diskuteras de problem som föreligger i målet. Några särskilda föreskrifter om hur denna diskussion skall ske har inte meddelats. Ledamöterna kan alltså yttra sig i vilken ordning som helst. Om enighet härefter inte uppnås vid överläggningen, skall omröstning ske. Enligt 16 kap 1 § RB skall ledamöterna därvid rösta i tur och ordning efter när de utsetts till ledamöter med den till tjänsteåren yngste ledamöten först.

Bestämmelsen i RB, att överläggning skall hållas samma dag som huvudförhandling ägt rum eller senast nästa helgfria dag, gäller även för AD:s del. Överläggningen vid AD kan visserligen inte alltid slutföras samma dag. Tvärtom torde det vara vanligt att överläggningen fortsätter i den formen att ett eller flera av ordföranden utarbetade utkast till dom cirkulerar bland ledamöterna innan dessa tar slutlig ståndpunkt. Denna ordning torde emellertid inte stå i strid med RB:s regler om överläggning och påkallar därför inte några avvikande bestämmelser i detta hänseende.

Vad gäller ordningen för själva omröstningen har däremot en särbestämmelse meddelat i 25 § första stycket LAD. Vid tillkomsten av bestämmelsen framhölls att RB:s reglering av ordningen för omröstning i ett juristkollegium inte utan vidare kunde tillämpas på AD. Med hänsyn till de särskilda arbetsförhållanden som råder inom AD ansågs emellertid inte heller lämpligt att ersätta nämnda reglering med andra stela bestämmelser om den ordning i vilken AD:s ledamöter skall yttra sig vid omröstning. På grund härav har för AD:s del föreskrivits att domstolen får själv bestämma i vilken ordning omröstning skall äga rum. De skäl som åberopats till stöd för denna särbestämmelse synes alltså äga giltighet.

Omröstningsreglerna i RB utgår från att omröstning i princip skall ske i ett sammanhang beträffande alla frågor som föreligger till samtidigt bedömande. I vissa fall skall dock enligt 16 kap 2 § RB omröstning ske särskilt. Bland annat skall, om sakens beskaffenhet fordrar det, varje omständighet som är av omedelbar betydelse för utgången uppställas till särskild omröstning. Som exempel på sådana s k omedelbart relevanta

omständigheter anges i förarbetena bland annat fråga huruvida skadeståndsskyldighet föreligger och fråga om skadeståndets storlek samt fråga om fordrings uppkomst och fråga om preskription eller betalning av fordringen. Om särskild omröstning skett beträffande en viss fråga är en ledamot, som därvid hamnat i minoritet, skyldig att deltaga även i en följande omröstning.

Även beträffande omröstning rörande omedelbart relevanta omständigheter innehåller LAD en särbestämmelse. Att vid en domstol av AD:s karaktär och med dess sammansättning uppställa sådana omständigheter till särskilda omröstningar, varvid de som hamnat i minoritet vid den första omröstningen måste deltaga även vid efterföljande omröstningar, har nämligen ansetts vara olämpligt från psykologisk synpunkt och ägnat att väcka irritation bland ledamöterna. På grund härav gäller enligt 25 § andra stycket LAD, att särskild omröstning inte skall ske i AD beträffande olika omständigheter som var för sig är av omedelbar betydelse för utgången i målet. Enligt utredningens mening bör denna bestämmelse 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 så omedelbart relevanta omständigheter. Enligt nämnda stadgande 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). Stadgandet om mellandom gäller visserligen formellt även för AD:s del, men på grund av omröstningsreglerna i LAD kan domstolen i realiteten inte tillämpa stadgandet. Det synes 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.

Meddelande av dom. När huvudförhandling har ägt rum, skall enligt 17 kap 9 § RB dom i princip beslutas och meddelas samma eller följande dag. Behövs rådrum för beslutande och avfattande av domen, får dess meddelande uppskjutas. Om inte synnerligt hinder möter skall domen dock ges inom två veckor efter förhandlingen. Avgörs mål utan huvudförhandling, skall dom beslutas, avfattas och meddelas så snart det kan ske. Dom kan antingen avkunnas muntligen vid förhandling eller meddelas genom att hållas tillgänglig på rättens kansli. Bestämmelserna om dom gäller enligt 17 kap 12 § RB också slutligt beslut.

För AD:s del har den tid inom vilken dom skall meddelas inte fixerats i vidare mån än att detta skall ske så snart som möjligt efter huvudförhandlingens avslutande (26 § LAD). Motsvarande gäller även slutligt beslut. Som motivering till detta stadgande anförs i förarbetena, att målens svårhetsgrad och avgörandenas vittgående betydelse samt framför allt

domstolens karaktär av enda instans och dess sammansättning med därav betingade arbetsformer gör det uteslutet att med avseende på AD upprätthålla de stränga regler om tiden för meddelande av dom som gäller enligt RB.

En tar det ganska lång tid från det att ett mål inkommit till AD till dess att det blir avgjort. En inte oväsentlig del av denna tid brukar åtgå för uppsättande av dom i målet. Detta går vanligen till så att ordföranden med sekreterarens hjälp utarbetar ett eller flera förslag till dom som därefter cirkulerar bland ledamöterna. Denna ordning, som det inte torde finnas anledning att ändra på, innebär att det med nödvändighet måste förflyta en viss tid mellan målets handläggning och domens expediering. Även om det självfallet är angeläget att denna tid kan nedbringas så mycket som möjligt — och den utökning av AD som utredningen föreslagit i avsnitt 4.5 bör kunna bidra här till — är det uppenbart att föreskrifterna i RB om tiden för meddelande av dom inte kan tillämpas för AD:s del. Detta gäller framför allt när AD uppträder i stor sammansättning. När AD består av endast ordförande och två ledamöter finns större möjligheter att hålla denna tid. Enligt utredningens mening bör AD emellertid inte heller i detta fall bindas av några snäva tidsmarginaler. Den särbestämmelse som LAD innehåller i detta hänseende bör därför behållas i lagen om rättegången i arbetstvister.

Protokoll. Enligt 6 kap 1 § RB skall protokoll föras särskilt för varje mål. I RB återfinns utförliga bestämmelser om vad sådant protokoll skall innehålla. Bland annat skall i protokoll antecknas utsaga av vittnen, sakkunnig eller part under sanningsförsäkran i den omfattning som utsagan kan antas vara av betydelse i målet. Vid huvudförhandling i hovrätt behöver sådan anteckning dock ske endast om den kan antas vara av betydelse vid fullföljd till högsta domstolen. Vid huvudförhandling i högsta domstolen är det över huvud taget inte nödvändigt att sådan anteckning görs (6 kap 6 § RB).

Enligt 24 § LAD behöver inte utsaga av vittne eller sakkunnig eller av part under sanningsförsäkran antecknas i protokoll vid huvudförhandling inför AD. Bakgrunden till stadgandet 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. Denna synpunkt gör sig gällande även efter en reform av rättegången i arbetstvister enligt de riktlinjer som föreslås av utredningen. Stadgandet bör därför behållas i lagen om rättegången i arbetstvister.

Rättegångskostnad. Enligt 18 kap 1 § RB gäller som huvudregel att part som förlorar ett tvistemål skall ersätta motparten hans rättegångskostnad, om inte annat är föreskrivet. Motiveringen till denna regel är att rättegångens syfte att bereda rättsskydd endast ofullständigt skulle uppnås, om inte den vinnande parten också fick ersättning för de kostnader som han ådragit sig för att göra sin rätt gällande. Vetskapen att den förlorande parten i allmänhet måste bära såväl sina egna som motpartens rättegångskostnader anses också ägnad att avhålla från obefogade rättegångar och från oriktiga eller obevisbara påståenden eller invändningar. I vissa fall gäller dock undantag från huvudregeln. Bland

annat kan enligt 18 kap 3 § andra stycket RB förordnande meddelas att vardera parten skall bära sin kostnad (s k kvittning), om den omständighet varav utgången berodde inte före rättegången var känd för den förlorande parten och denne inte heller hade bort ha kännedom därom.

Bestämmelserna i RB om fördelningen av rättegångskostnaderna mellan parterna gäller även för AD:s del. Enligt 28 § LAD har AD emellertid vidsträcktare möjligheter att förordna om kvittning än som gäller enligt RB. AD kan nämligen förordna att vardera parten skall bära sin kostnad även när den part, som förlorar målet, med hänsyn till målets beskaffenhet haft skälig anledning att få tvisten prövad av domstol. Denna bestämmelse har motiverats bl a med att målen vid AD kan gälla en svårbedömd rättsfråga, vars lösning inte blott i det aktuella läget utan även för framtiden har stort intresse för båda parterna. Utgången i målet kan vidare i vissa fall te sig som högst osäker med hänsyn till svårigheten att rätt tolka en viss avtalsbestämmelse. Det skulle då framstå som orättvist, om den förlorande parten ålades att ersätta motparten dennes rättegångskostnader.

Enligt utredningens mening bör även för rättegången i AD gälla den huvudregel om fördelningen av rättegångskostnaderna mellan parterna som föreskrivits i 18 kap 1 § RB. Denna regel bidrar till att garantera rättsskyddet åt den som har rätt i sak. Skulle vinnande part alltid själv få bära sina kostnader kunde följden bli att det i många fall inte skulle löna sig att göra sin rätt gällande. Bestämmelsen kan emellertid ibland leda till ett resultat som framstår som alltför hårt mot den förlorande parten. Vad gäller kollektivavtalsmålen är utgången inte sällan svår att avgöra i förväg. 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. Med hänsyn till dessa omständigheter ter det sig befogat med en särskild bestämmelse som gör det möjligt för AD att kvitta parternas rättegångskostnader i dessa fall. Möjligheten att tillämpa denna bestämmelse bör emellertid inte vara begränsad enbart till mål om kollektivavtal. F n kan AD kvitta rättegångskostnaderna även i de mål rörande tillämpningen av vissa lagar som AD är behörig att pröva. 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. Samma synpunkter gör sig gällande även beträffande de mål som AD enligt utredningens förslag kan komma att handlägga som fullföljdsinstans. AD bör alltså i alla mål ha möjlighet att förordna om kvittning av parternas rättegångskostnader i de fall när den förlorande parten hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Föreligger sådana särskilda omständigheter som motiverar kvittning, bör AD i princip ha möjlighet att förordna härom oavsett vilken part som förlorat målet. Härvid bör dock beaktas att en särskild regel i detta hänseende tagits in i 41 § tredje stycket lagen (1974:12) om anställningskydd. Enligt denna bestämmelse kan kvittning av rättegångskostnaderna ske, om arbetstagaren förlorar mål om tillämpning av lagen men hade skälig anledning att få tvisten prövad. Bakgrunden till bestämmelsen är

att arbetstagaren i annat fall lätt skulle kunna avstå från att hävda sina rättigheter i rättegång inför risken att behöva betala arbetsgivarens rättegångskostnader (SOU 1973:7 s 166 och 213). 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 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.

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 stadgandet 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. Detta stadgande skulle bli i viss mån illusoriskt, 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. Organisationens partsställning i dessa mål är nämligen föranledd av i huvudsak samma skäl som varit avgörande för organisationens motsvarande partsställning i mål om kollektivavtal (se AD 1942 nr 21). Någon anledning finns däremot inte 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.

Enligt 18 kap 8 § RB skall ersättning för rättegångskostnad fullt motsvara kostnaden för rättegångens förberedande och talans utförande jämte arvode till ombud eller biträde, såvitt kostnaden varit skäligen påkallad för tillvaratagande av partens rätt. Enligt ett nyligen infört tillägg till paragrafen skall som åtgärd för rättegångens förberedande anses förhandling för biläggande av tvistefråga som har omedelbar betydelse för partens talan. Syftet med detta tillägg är att stimulera tvistande parter att söka lösa sina meningsskiljaktigheter genom förhandlingar (prop 1973:30 s 85). Bestämmelsen är tillämplig även i rättegången vid AD. Lämpligheten härav kan emellertid ifrågasättas. Enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt kan förhandling om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarer påkallas av å ena sidan arbetsgivaren eller förening av arbetsgivare vari denne är medlem samt å andra sidan förening av arbetstagarer, vari de ifrågavarande arbetstagarerna är medlem-

mar. 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. Det skulle 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

I avsnitt 4.3 har utredningen 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 väsentligt gälla samma processuella regler vid handläggningen av en arbetsvist som de vilka skall iakttas i andra dispositiva tvistemål – dock med undantag för att tvisten skall överklagas till AD och inte till hovrätt. Endast på enstaka punkter finns det enligt utredningens mening anledning att överväga avvikelser från de regler om rättegången som gäller i allmänhet. Dessa överväganden redovisas i det följande.

I 10 kap RB finns regler om laga domstol. Enligt huvudregeln i 10 kap 1 § skall talan väckas vid rätten i den ort där svaranden har sitt hemvist. För bolag, förening eller liknande gäller som hemvist den ort där styrelsen har sitt säte eller, i vissa fall, där förvaltningen förs. Detsamma gäller beträffande kommun eller annan sådan menighet. I 10 kap 2 § ges en bestämmelse om forum när Kronan är svarande. Enligt denna bestämmelse skall Kronan sökas där den myndighet som har att bevaka talan i målet har sitt säte. Dessa bestämmelser kompletteras av andra regler i 10 kap som innebär att talan i vissa angivna fall får väckas även vid annan domstol än som anges i 10 kap 1 eller 2 §. För arbetstvisternas del är det huvudsakligen endast 10 kap 5 § som är av intresse. Enligt denna bestämmelse får näringsidkare, som driver rörelse med fast driftsställe, i allmänhet sökas där driftsstället finns, om tvisten uppkommit omedelbart på grund av rörelsen.

I en arbetsvist torde arbetsgivaren och arbetstagaren ofta ha sitt hemvist på samma ort. Bestämmelserna i RB innebär att tvisten då kan prövas av tingsrätten på den orten, vare sig talan väcks av arbetsgivaren eller arbetstagaren. Ibland kan dock en tillämpning av bestämmelserna i 10 kap 1 resp 2 § RB leda till att en arbetstagare som vill föra talan mot sin arbetsgivare i en arbetsvist 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 bör i lagen om rättegången i arbetstvister föras in en särskild forumregel som innebär att arbetsgivaren får sökas där arbetstagaren har sitt hemvist. En sådan regel – som diskuterats redan av ämbetsansvarskommittén (SOU 1972:1 s 182) – kan å andra sidan komma att innebära vissa olägenheter för arbetsgivaren. Denne torde 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 sk dispositionsprincipen. Enligt denna princip skall parterna fritt få bestämma vilket processmaterial som skall föras in i målet. I avsnitt 4.6.4 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 i avsnitt 4.6.4 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 i samma avsnitt förordade undantaget från reglerna i RB om skyldigheten att ersätta motpartens kostnader för rättegångens förberedande – nämligen beträffande sådana kostnader vilka hänförs till förhandling som grundas på bl a lagen om förenings- och förhandlingsrätt – bör äga tillämpning på rättegången i tingsrätt.

Slutligen kan måhända finnas anledning att överväga möjligheten att införa ett särskilt förlikningsförfarande 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 s 135.

4.8 Skiljeförfarande i uppsägningstvister

Enligt lagen om skiljemän kan parterna i vissa rättsförhållanden avtala att redan uppkomna eller i framtiden uppkommande 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 som i åtskilliga hänseenden bestäms av parterna, avslutas 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 (se avsnitt 3.5.3).

Enligt direktiven skall utredningen pröva om ett lagreglerat skiljeförfarande, liknande det som f n tillämpas enligt huvudavtalen, bör användas i stället för domstolsprövning av uppsägningstvister i ett system där uppsägningsskyddet är reglerat i lag. Bakgrunden härtill är enligt direktiven att en domstolsprövning av uppsägningsfrågor kan av olika skäl framstå som mindre lämplig, bl a från arbetstagarens synpunkt. Vid sina överväganden bör utredningen enligt direktiven beakta de problem i kostnadshänseende som kan uppkomma för arbetstagaren.

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 uppsägningstvister — 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 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 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. Tanken att AD i vissa fall skulle utgöra skiljedomstol med den intesserepresentation i det enskilda fallet, som vanligen förbinds med ett skiljeförfarande, strider också mot de grundsatser som bör känneteckna representationen inom AD enligt vad utredningen närmare utvecklat i avsnitt 4.5.4.

4.9 Arbetstvister på den offentliga sektorn

4.9.1 *Allmänna utgångspunkter*

Av redogörelsen i avsnitt 3.6 torde framgå, att de skäl som anförts om behovet av enhetliga prövningsregler med särskild skärpa gör sig gällande på den offentliga sektorn. I samband med förhandlingsrättsreformens

genomförande år 1965 togs denna fråga upp till särskild bedömning. Det konstaterades, att behovet av ett administrativt besvär förfarande – även om det erbjöd vissa praktiska och ekonomiska fördelar för den enskilde tjänstemannen – inte var så framträdande och ej heller så lämpat för ett kollektivavtalsreglerat system, som i första hand bygger på tvisteförhandlingar mellan de kollektivavtalslutande parterna. Däremot ansågs den administrativa klagorätten böra bestå för oorganiserade tjänstemän liksom i de avseenden som det offentliga anställningsförhållandet inte reglerades av kollektivavtal (prop 1965:60 s 128 f). Att låta arbetsdomstolen pröva alla tvister rörande offentliga anställningsförhållanden ansågs då inte vara lämpligt, bl a med hänsyn till att den frågan hade överlämnats åt domstolskommittén (se avsnitt 1.1). De risker för en oenhetlig bedömning av likartade spörsmål som trots allt ligger i 1965 års reglering berördes några år senare av den sk ämbetsansvarskommittén. Kommitténs uppdrag avsåg visserligen främst, såvitt nu är i fråga, den processuella regleringen av entledigande från offentlig tjänst, men den frågan borde enligt kommittén rätteligen lösas i ett vidare sammanhang (SOU 1969:20 s 70). Kommittén ansåg, att övervägande skäl talade för att alla tvister rörande anställningsvillkoren för offentligt anställda borde prövas i samma ordning och då närmast i tvistemåls form. En principiell lösning på sikt som härvid bl a diskuterades av kommittén var att AD gavs ställning av allmän tjänstedomstol med behörighet att döma i samtliga mål rörande anställningsavtal, oavsett om dessa gällde den offentliga eller den privata arbetsmarknaden och oavsett om avtalen utgjordes av kollektivavtal eller av enskilda tjänsteavtal. I avbidan på den mera allsidiga prövning av dessa frågor som härefter hade uppdragits åt utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen föreslog ämbetsansvarskommittén i sitt slutbetänkande bl a, att tvister rörande det offentliga anställningsförhållandet borde prövas av AD om arbetstagarens anställningsavtal reglerades av kollektivavtal och eljest av allmän domstol. Besvärsrätten i frågor om disciplinpåföljd eller avskedande borde i samband härmed utmönstras (SOU 1972:1 s 179 f). Ämbetsansvarskommitténs förslag är f n föremål för behandling inom justitiedepartementet. Det finns anledning att räkna med att en reform i huvudsaklig överensstämmelse med kommittéförslaget kommer att genomföras (prop 1973:90 s 391). Som utredningen tidigare uttalat, torde dock en viss anpassning få ske till de förslag som nu läggs fram av utredningen (se SOU 1973:56 s 105).

Såsom närmare utvecklats i annat sammanhang (se avsnitt 4.1) bör en lag om rättegången i arbetstvister i princip utformas så, att alla arbetstvister förs under arbetsdomstolens prövning. Den princip torde dock inte kunna genomföras undantagslöst. I avsnitt 4.2 har utredningen berört ett antal fall, då AD av en eller annan anledning inte ansetts lämpad att handlägga tvisten i fråga. I huvudsak har det rört arbetstvister av speciell natur, där AD inte företräder särskild sakkunskap – t ex hyrestvister, arrendetvister eller tvister om yrkesskada etc – eller tvister som utan att ha större principiell betydelse p g a sitt antal i menlig mån skulle komma att påverka AD:s arbetsbörda. Det sagda gäller även vissa

tvister på den offentliga sektorn. Det kan enligt utredningens mening inte vara lämpligt att till AD överföra lämplighets- eller skälighetsfrågor, dvs frågor som f n inte handläggs av förvaltningsdomstolarna utan av Kungl Maj:t, i den mån besvärsmålet över huvud taget föreligger. Inte heller kan det t ex vara lämpligt att till AD överföra sådana i och för sig avtalsbara frågor som regleras av särskilda, ofta komplicerade författningar, exempelvis pensionsreglementena, där en betydande rättspraxis redan utbildat sig vid förvaltningsdomstolarna.

I den mån tvister på den offentliga sektorn förs över till AD för att prövas i samma ordning som motsvarande tvister på arbetsmarknaden i övrigt bör — liksom tidigare — besvärsmålet i motsvarande mån inskränkas så att någon dualism inte uppstår i prövningsförfarandet.

Beträffande kollektivavtalsbunden resp icke kollektivavtalsbunden arbetstagare på den offentliga sektorn bör beträffande målets fördelning mellan tingsrätt och AD gälla samma regler som för arbetstagare på den privata sektorn (se avsnitt 4.4).

I uppdelningen av ett avtalsbart resp icke avtalsbart område på den offentliga sektorn ligger i princip också en lämplig gräns mellan vad som bör behandlas som tvistemål resp besvärsmål. I varje fall menar utredningen att den rådande uppdelningen i 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen bör kunna tjäna som utgångspunkt för ett avskiljande av de mål, varpå lagen om rättegången i arbetstvister bör bli tillämplig och de mål, vari besvärsmålet bör bibehållas. Även om gränsen således redan finns angiven i annan lag bör dock inte förnekas att gränsdragningen i och för sig kan inrymma tolkningsproblem (jfr prop 1973:177 s 31 ff). Vissa jämkningar av denna huvudregel behöver också göras, så att till AD förs alla de tvister, som lämpligen slutligt bör hamna där, samt AD befrias från de ärenden, som även i fortsättningen bör handläggas i denna ordning. Beträffande den senare typen av ärenden har utredningen inte sett som sin uppgift att närmare granska de regler som gäller angående exempelvis sättet för besvär, inskränkningar i besvärsmålet, fördelningen mellan förvaltningsdomstolar och andra besvärsmyndigheter etc. I den mån en offentlig arbetstvist inte kommer att omfattas av den föreslagna lagen om rättegången i arbetstvister är det alltså utredningens mening att nu gällande regler om besvärsmålet och om prövning vid allmän domstol skall bestå.

Vad angår tvister på det icke avtalsbara området menar utredningen att dessa i princip inte bör läggas på AD utan handläggas i den hittillsvarande ordningen. Vissa ändringar kan dock behöva vidtas, så att frågor av allmän arbetsrättslig natur ändock förs in under AD:s kompetens. Liksom redan nu gäller bör t ex tvister rörande stridsåtgärder på den offentliga sektorn prövas av AD. Dessutom bör t ex statstjänstemannalagen ändras så att uppsägningstvister prövas av AD som sista instans i stället för av regeringsrätten. Utredningen förutsätter att liknande ändringar genomförs beträffande exempelvis avskedande och disciplinära åtgärder i samband med att förslag framläggs angående ämbetsansvaret.

På motsvarande sätt bör i princip alla tvister i avtalsbara frågor — oberoende av om de regleras av kollektivavtal eller ej — handläggas enligt

lagen om rättegången i arbetstvister. Såsom förut antytts bör dock vissa begränsningar göras, så att skälighetsfrågor och vissa administrativt reglerade frågor inte läggs under AD:s kompetens.

4.9.2 *Den närmare innebörden av utredningens förslag*

Att utredningen på anförda skäl ansluter sitt förslag till den i de offentliga tjänstemannaförfattningarna uppställda gränsdragningen mellan ett avtalsbart och ett icke avtalsbart område innebär inte, att reglerna endast skulle ta sikte på arbetstagare som omfattas av dessa författningar. Reglerna gäller även sådan offentlig tjänsteman, som inte berörs av statstjänstemannalagen, nämligen statsrådets ledamöter, riksdagens ombudsmän och innehavare av prästerlig tjänst. Självfallet gäller reglerna också andra offentligt anställda samt den statliga likaväl som den kommunala sektorn.

Även om den föreslagna ordningen i betydande mån leder till en mera enhetlig behandling av arbetstvisterna på den offentliga sektorn kan det — utöver det att ett mål prövas besvärsvägen — inträffa att samma rättsfråga kommer upp till behandling i annan ordning. Utredningen föreslår inte någon begränsning av rätten att vid allmän domstol föra talan mot staten eller annat offentligt rättssubjekt i en fråga som tidigare behandlats besvärsvägen (se avsnitt 3.6.3). Däremot bör en sådan talan inte få föras vid AD. Med den innebörd som begreppet arbetstvist har i den föreslagna lagen om rättegången i arbetstvister, skall sådan tvist inte heller anses som en arbetstvist. Det bör också framhållas att det med det föreslagna regelsystemet lika litet som f n kan uteslutas att en och samma situation kommer under skilda domstolars prövning eller under prövning av både myndighet och domstol med hänsyn till att alternativa grunder anförs. Som exempel kan tas ett tillsättningsärende, där en förbigången sökande gör gällande hos Kungl Maj:t att han bör erhålla tjänsten p g a att han är mera skicklig eller har större förtjänst än sin medsökande samtidigt som han vid AD eller tingsrätt för en fastställesetalan om att han p g a 25 och 26 §§ lagen om anställningsskydd har företrädesrätt till anställning. I en s k skälighetsfråga, där det enligt gällande kollektivavtal lagts på arbetsgivaren ensam att besluta om vissa anställningsförmåner, bör talan föras besvärsvägen i den mån talerätt över huvud taget förekommer. Vill arbetstagaren göra gällande att arbetsgivaren vid tillämpning av en skälighetsregel handlat i strid mot kollektivavtalet eller dess grunder torde dock hinder inte möta mot att han väcker sådan talan enligt lagen om rättegången i arbetstvister (se AD 1967 nr 23).

De regler som i det följande behandlas angående begränsningar av besvärsrätten avser endast arbetstagare i offentlig tjänst. Utredningsförslaget berör inte andra arbetstagares eventuella rätt att anföra besvär över ett myndighetsbeslut. I SOU 1972:1 s 17 ff har exempelvis berörts ett antal fall, främst inom medicinalväsendet, där sådan besvärsrätt förekommer.

Beträffande den första gruppen av fall som berörs i 1 kap 2 § punkt 5 — nämligen frågor som inte får regleras i avtal — föreslås att

besvärsrätten i princip skall bestå. Lagen om rättegången i arbetstvister bör i motsvarande mån inte bli tillämplig. Ett undantag från huvudregeln görs dock såtillvida, att det i lag skall kunna vara föreskrivet att en viss fråga ändå skall behandlas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Frågan skall då exklusivt behandlas i denna ordning och besvärsrätten uteslutas i motsvarande mån. Rättsfrågor av allmän arbetsrättslig natur – t ex angående uppsägning, stridsåtgärder etc – bör behandlas lika för hela arbetsmarknaden enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Utredningen föreslår därför antingen generella rättegångsbestämmelser härom i lagar såsom lagen om förenings- och förhandlingsrätt, lagarna om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring, havandeskap m m, arbetarskyddslagen, lagen om anställningsskydd, lagen om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt, vilka regler också avser den offentliga sektorn, eller särskilda rättegångsregler i de offentliga tjänstemannaförfattningarna i de avseenden som nyss berörs. Det senare gäller bl a de av utredningen i ett föregående betänkande (SOU 1973:56 s 101) föreslagna tilläggen till statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan avseende anställning för bestämd tid samt i fråga om uppsägningsgrunder, uppsägningsförfarande, varsel och överläggning. De gällande föreskrifterna i statstjänstemannalagen och kommunaltjänstemannalagen angående behörighet för AD att handlägga mål rörande stridsåtgärder på det offentliga tjänstemannaområdet bör av samma skäl också behållas. Beträffande ämbetsansvaret och därmed sammanhängande frågor har motsvarande rättegångsbestämmelser redan föreslagits av ämbetsansvarskommittén (SOU 1972:1). Utredningen finner inte anledning att föreslå de jämkningar som kan behöva företas i ämbetsansvarskommitténs förslag med hänsyn till de nu föreslagna reglerna i lagen om rättegången i arbetstvister. Den frågan torde få uppmärksammas vid den inom justitiedepartementet pågående bearbetningen av ämbetsansvarskommitténs förslag. De tvistefrågor som enligt första delen av det nu berörda stadgandet kommer att handläggas besvärsvägen rör i huvudsak inrättande eller indragning av tjänst eller tjänsteorganisationens utformning i övrigt, tjänstetillsättning samt myndighets verksamhet.

Beträffande frågor, som tillhör det avtalsbara området, föreslås den motsatta huvudregeln gälla, nämligen att de skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister om inte annat är särskilt stadgat. Liksom hittills kommer således kollektivavtalstvister att handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Den betydande skillnaden inträder dock i förhållande till den rådande ordningen, att anställningsförmåner som avser arbetstagare som inte är medlem i någon av de avtalslutande organisationerna på den offentliga sektorn samt anställningsförmåner, som inte regleras av kollektivavtal, också kommer att behandlas på motsvarande sätt. Regeln avser alla avtalsbara frågor, oberoende av om de regleras av kollektivavtal. Genom de nyligen antagna ändringarna i 3 § statstjänstemannalagen och 2 § kommunaltjänstemannalagen (prop 1973:177) har det avtalsbara området väsentligt utvidgats – framför allt beträffande den s k arbetsledningsrätten – utan att några kollektivavtal ännu träffats på detta nya område. Ett undantag görs för en sådan i och

för sig avtalsbar fråga som ändock regleras genom annan författning än lag. Detta undantag tar såsom nämnts sikte på rättsområden, där speciella författningsbestämmelser gällt under lång tid – t ex beträffande traktement, pensioner etc – och en fast praxis utbildat sig vid de besvärsmyndigheter som har att pröva tvister på dessa stundom invecklade områden. Som ytterligare exempel på administrativ reglering kan nämnas stadganden om sådana sociala förmåner som grupplivförsäkring och bostadsanskaffningslån. Alltjämt gäller också författningsreglering i sådana numera avtalsbara frågor som rör företagsnämnder inom statsförvaltningen, facklig förtroendemans ställning osv. I den mån författningsbestämmelserna utmönstras för att t ex ersättas av kollektivavtalsbestämmelser blir dock lagen om rättegången i arbetstvister tillämplig enligt huvudregeln.

Ett särfall som tidigare berörts är de sk skälighetsfrågorna, alltså fall där den offentlige arbetsgivaren enligt författningsstadgande eller bestämmelse i kollektivavtal tillagts rätt att ensam besluta om vissa anställningsförmåner utöver vad som eljest är stadgat. Skälighetsprövningen inrymmer i stort sett endast lämplighetsfrågor, t ex om det är förenat med en myndighets eget intresse att på visst sätt stödja en arbetstages studier. Tvister angående dessa skälighetsfrågor bör liksom hittills inte behandlas i AD utan i administrativ ordning (se avsnitt 3.6.2).

5 Specialmotivering

5.1 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. Huvudregeln är att lagen är tillämplig på tvister om kollektivavtal och tvister i övrigt rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (1 §). I 2 § meddelas dock vissa undantag från denna regel. I 3 § erinras om att tvister som skall handläggas enligt lagen kan avgöras även av skiljemän, frånsatt vissa undantagsfall. Enligt 4 § är lagen tillämplig även på tvister beträffande s. k. beroende uppdragstagares förhållanden. *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 1–8 §§ föreskrivs vilka ledamöter som skall finnas i AD och hur de skall utses. I 9–11 §§ regleras vilka ledamöter som skall delta i behandlingen av mål vid AD. 12 § innehåller en föreskrift om handläggning i plenum. 13 § anger att Kungl Maj:t kan 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 (1–5 §§) 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 2–5 §§ upptas regler om omröstning, om dom och om protokoll. Den andra avdelningen (6–12 §§) innehåller bestämmelser om rättegången vid AD som första domstol. I 6–8 §§ regleras rätten att väcka och utföra talan, medan 9–12 §§ behandlar själva förfarandet. Den tredje avdelningen (13–17 §§) upptar bestämmelser om rättegången i AD som fullföljdsinstans. I 13 § erinras om vad som skall iakttas vid fullföljd av talan mot tingsrätts dom eller beslut. I 14–17 §§ 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 eljest föreskrivits om rättegången i dispositiva tvistemål, i den mån det ej strider mot bestämmelserna i den föreslagna lagen.

5.1.1 *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 2 §, som innehåller vissa undantag från den i 1 § 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 §§.

Enligt *första stycket* är lagen tillämplig på tvister om kollektivavtal, vare sig tvisten förs mellan de parter som slutit avtalet eller mellan arbetsgivare och arbetstagare vilkas anställningsförhållanden regleras av kollektivavtal. Lagen omfattar emellertid även tvister i övrigt som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i denna deras egenskap. Också i dessa fall kan tvisten gälla innebörden av ett kollektivavtal, som utan att båda 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.

En tvist mellan arbetsgivare och arbetstagare 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 närmare i avsnitt 5.3. 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 uppkommit i ett anställningsförhållande. 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 förmyndhetsrättens 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 – uppkommit i 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.¹ Anledning saknas att i detta sammanhang göra någon närmare utläggning av vad som skall förstås med begreppet arbetstagare. Här skall endast framhållas att lagförslaget utgår från att begreppet vid tillämpningen av denna lag ges samma innebörd som det har i arbetsfredslagstiftningen i övrigt, dvs i kollektivavtalslagen, lagen om förenings- och förhandlingsrätt och lagen (1920:245) om medling i arbetstvister. Denna lagstiftning är för närvarande föremål för översyn av arbetsrättskommittén. I samband därmed torde arbetstagarbegreppet i denna lagstiftning komma att närmare beläggas. I den mån resultatet av denna översyn kan leda till en utvidgning eller förändring i övrigt av detta begrepp, påverkas även tillämpningsområdet för den nu föreslagna lagen härav.

Utanför lagens tillämpningsområde faller tvister mellan andra parter – med undantag för sådana som slutit kollektivavtal – än arbetsgivare och arbetstagare. Att så k beroende uppdragstagare likställs med arbetstagare framgår av 1 kap 4 §. 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 alltså 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 straffrättslig 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 motivering (avsnitt 4.1) 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. Genomförs det förslaget, kommer även tvister rörande sådant disciplinärt ansvar att falla in under den nu föreslagna lagen (jfr 1 kap 2 § punkt 5 och avsnitt 4.9.2). 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 § punkt 3). Lagen är givetvis inte heller tillämplig på så 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

¹ En rikhaltig litteratur finns härom, se t ex Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet, 1964, och Schmidt, Arbetsrätt II, 1973, s 39 ff.

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 namn¹ 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 6 § 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. Enligt särskild lagstiftning kan vidare en förening väcka och utföra talan vid AD för egen del även i vissa andra fall än när tvisten rör ett kollektivavtal som slutits av föreningen (se t ex kollektivavtalslagen, lagen om anställningsskydd). En erinran härom har intagits i 2 kap 1 § andra stycket i lagförslaget. 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 uppkommit i ett anställningsförhållande, oberoende av om detta påstås i målet eller ej. När tvisten väckts vid tingsrätt torde detta i allmänhet inte medföra några komplikationer. Tingsrättens behörighet att uppta 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. I dessa fall framgår det emellertid i regel av tingsrättens bedömning av den fråga som målet gäller, om tvisten uppkommit i ett anställningsförhållande eller ej. Tingsrätten behöver alltså därvid inte göra någon fristående prövning av denna fråga för att veta till vilken domstol målet skall fullföljas. Vid vissa avvisningsbeslut, liksom vid beslut under rättegången som får överklagas särskilt (angående sådana beslut se specialmotiveringen till 4 kap 13 §), kan det emellertid inträffa att tingsrätten inte vid fattandet av detta beslut behövt avgöra om något anställningsförhållande föreligger eller ej. I så fall tvingas tingsrätten att i samband med meddelande av fullföljdshänvisning även ta ställning till denna fråga.

¹ Se Söderlund, Rättegångsbalken, 1970, s 291 ff och där åberopad litteratur.

Om ett avgörande av tingsrätt överklagas och fullföljdsinstansen finner att tingsrätten felaktigt bedömt frågan om ett anställningsförhållande föreligger eller ej – vare sig detta skett genom avgörande av huvudfrågan i målet eller på annat sätt – 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. Motsvarande gäller dock ej för det fall att ett besvärsmål felaktigt anhängiggjorts som arbetstvist (se specialmotiveringen till den offentliga tjänstemannalagstiftningen, avsnitt 5.3.4).

Även när en tvist väcks vid AD som första domstol måste givetvis avgöras, om tvisten rör frågor som uppkommit i 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 gränfall se dock AD 1933 nr 69, 1934 nr 92–95, 1936 nr 37 och 1939 nr 49; jfr även AD 1946 nr 17).

När en domstol på annat sätt än genom avgörande av den fråga som tvisten gäller funnit att tvisten inte har uppkommit i ett anställningsförhållande, har detta inte verkan utanför rättegången (jfr AD 1941 nr 127 och 1966 nr 25).

Genom *andra stycket* utvidgas lagens tillämpningsområde i vissa fall även till tvister som inte har uppkommit i ett anställningsförhållande. Det rör sig i dessa fall om tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare som inte angår förhållandet mellan dem 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 eller 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 mål mellan parterna även i annat fall handläggas i en rättegång, om det är till gagn för utredningen. Dessa bestämmelser är tillämpliga även i rättegången 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 (se 14 kap 7 § RB). En sådan gemensam handläggning kan emellertid i vissa fall vara lämplig från processekonomisk synpunkt. På grund härav har i andra stycket föreskrivits att detta kan ske, om parterna är ense om det och dessutom rätten med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter finner sådan handläggning lämplig. Bestämelsen är dock inte tillämplig på tvister som enligt 1 kap 2 § i lagförslaget inte får handläggas i den ordning som föreskrivs i lagen.

För att en tvist enligt andra stycket skall få handläggas gemensamt med en arbetstvist, måste talan ha 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 avgöranden 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 överhuvudtaget 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. 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 torde enligt grunderna för 2 kap 7 § i lagförslaget i stället få överlämnas till den hovrätt, till vilken talan skulle ha fullföljts om tvisterna hade särskiljts redan i tingsrätten. Detsamma gäller om arbetstvisten återkallas eller avisas i AD.

Andra stycket innefattar också en forumregel. Den domstol som upptagit en arbetstvist är behörig att ta upp även en tvist som med tillämpning av andra stycket skall handläggas gemensamt med arbetstvisten. Finner domstolen att sådan handläggning inte är lämplig, får den dock inte ta upp tvisten om domstolen inte på annan grund är behörig därtill. Har tvisten emellertid väl upptagits och stämning delgetts motparten, upphör den domstol som upptagit tvisten inte att vara behörig, om arbetstvisten därefter återkallas eller avisas eller om målen senare särskiljs (se 10 kap 15 § RB). Sker detta vid tingsrätt, framgår emellertid av vad nyss anförts att hovrätt och inte AD i så fall är fullföljdsinstans.

Bestämmelsen i andra stycket återverkar på möjligheterna att i en arbetstvist framställa kvittningsinvändning avseende något som ligger utanför anställningsförhållandet. Om bestämmelsen inte fanns, skulle enligt 10 kap 17 § tredje stycket RB en sådan invändning inte kunna framställas i målet; enligt detta stadgande får nämligen yrkande om kvittning för fordran inte tas upp av domstol som inte är behörig att uppta tvist angående samma fordran.

Beträffande arbetsgivares rätt till kvittning mot fordran på arbetslön gäller följande särskilda regler, bl a i processuellt hänseende, enligt lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. Dessa regler har i princip lämnats orubbade av lagförslaget. De skall alltså gälla vid sidan av detta. I *tredje stycket* har intagits en erinran härom (se vidare avsnitt 5.3.3).

1 kap 2 §

Denna paragraf innehåller i fem punkter vissa undantag från den i 1 kap 1 § givna huvudregeln om lagens tillämpningsområde. Dessa undantag gäller dock endast om inte annat är särskilt föreskrivet.

I punkt 1 undantas mål som handläggs i en annan processuell ordning

än som föreskrivs i RB eller i lagen om rättegången i mindre tvistemål (beträffande sistnämnda lag se avsnitt 5.3.3). Så snart särskilda bestämmelser om målets handläggning finns, vilka i ett eller annat avseende avviker från de nämnda lagarna, skall målet alltså inte handläggas enligt den nu föreslagna lagen. Sådana bestämmelser gäller för bl a hyrestvister, arrendetvister, patenntvister, 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.

Som nyss nämnts gäller undantaget i punkt 1 endast i den mån annat inte har särskilt föreskrivits. En sådan föreskrift har meddelats beträffande vissa tvister om hyresförhållande som beror av anställning. Enligt 12 kap 67 § jordabalken får beträffande ett sådant hyresförhållande vissa i jordabalken behandlade frågor regleras genom kollektivavtal som på arbetstagsidan slutits eller godkänts av huvudorganisation. Bestämmelsen kompletteras av 1 § fjärde stycket kollektivavtalslagen, enligt vilket stadgande kollektivavtal inte får träffas beträffande andra frågor i sådant hyresförhållande. Denna möjlighet att genom kollektivavtal ersätta jordabalkens bestämmelser avser frågor rörande hyressättning och hyresgästs besittningsskydd. Uppkommer tvist om de frågor som regleras i kollektivavtalet skall den i vissa fall först behandlas av hyresnämnd. Klandertalan mot beslut av hyresnämnd, liksom hyrestvister som inte ankommer på hyresnämnds prövning, skall enligt 12 kap 71 § jordabalken tas upp av AD, om tvisten rör kollektivavtalet. Annars prövas tvisten av fastighetsdomstol. Denna bestämmelse lämnas orubbad av den nu föreslagna lagen.

Undantaget i punkt 1 innebär vidare, att ett äktenskapsmål eller familjemål inte med stöd av kumulationsregeln i 1 kap 1 § andra stycket i lagförslaget kan handläggas gemensamt med en arbetstvist i vilken parterna står i ett äktenskapsrättsligt eller familjerättsligt förhållande till varandra.

Undantaget i punkt 2 avser tvistiga konkursfordringar som handläggs i s k jävsprocess (se avsnitt 4.2). Som nämnts i den allmänna motiveringen kan parterna, om de vill få en fullständigare prövning av konkursfordringen än som kan ske i jävsprocessen, vid sidan av konkursen inleda särskild rättegång härom. Sådan rättegång torde bli aktuell framför allt där fordringen är kollektivavtalsreglerad.

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 uppkommit i 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 har uppkommit i ett anställningsförhållande. Om detta regleras eller brukar regleras av kollektivavtal, skall det avskilda målet rörande skadeståndsanspråket enligt grunderna för 2 kap 5 § första stycket i lagförslaget överlämnas till AD, om part yrkar det. Framställs inte sådant yrkande, skall målet i stället avvisas. I övriga fall, när den domstol som tagit upp skadeståndsanspråket i samband med åtal för brott 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 strålände 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 kollektivavtal. I så fall skall tvisten handläggas enligt den nu föreslagna lagen och alltså med stöd av 2 kap 1 § tas upp av AD som första domstol. Det kan tilläggas att det för AD:s behörighet i ett sådant fall inte är tillräckligt att parternas anställningsförhållande regleras av kollektivavtal. Tvisten skall gälla tolkningen eller tillämpningen av kollektivavtalet. Även om ersättningskravet grundas på en bestämmelse i kollektivavtal men motpartens invändningar inte hänför sig till detta, hör tvisten inte under AD utan skall handläggas vid allmän domstol. Det angivna undantaget från punkt 4 skall alltså ges samma innebörd som de nuvarande forumreglerna i 11 § första stycket LAD har. Detta innebär en avvikelse från de nya forumregler som i övrigt skall gälla för AD enligt 2 kap 1 § i lagförslaget.

Reglerna i punkt 5 avser arbetstagare på den offentliga sektorn, dvs arbetstagare hos staten eller arbetsgivare som avses i 1 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275). Bestämmelserna syftar till att dra en gräns och föra bort sådana tvister som bör prövas besvärsvägen. Fördelningen mellan de olika prövningsförfarandena liksom vissa tillämpningsfrågor har närmare berörts i avsnitt 4.9.1 och 4.9.2. Frågor rörande gränsdragningen mellan det avtalsbara resp icke avtalsbara området behandlas bl a i prop 1973:177 s 33 ff och torde också övervägas av arbetsrättskommittén. Utöver förändringarna i fråga om målens fördelning mellan förvaltningsmyndigheter och förvaltningsdomstolar, å ena sidan, samt tingsrätter och AD, å andra sidan, innebär utredningens förslag inte någon ändring i vad som i övrigt gäller om besvärsrätten eller andra former för talan mot offentlig arbetsgivares beslut (se avsnitt 3.6.2 och 3.6.3). Av 1 kap 4 § första stycket framgår att fördelningsreglerna också blir tillämpliga på s k beroende uppdragstagare i offentlig tjänst.

Till reglerna i punkt 5 hör också en särskild övergångsbestämmelse (p 5). Denna berörs i avsnitt 5.1.6.

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 tvister rörande föreningsrätten. 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).

Genomförs domstolskommitténs förslag till lag om skiljedomstol (se SOU 1972:22), föranleder det ett tillägg till denna paragraf. Som utredningen framhållit i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.8) bör nämligen en arbetstvist, som enligt den nu föreslagna lagen skall tas upp av tingsrätt, även kunna hänskjutas till avgörande av tingsrätt såsom skiljedomstol.

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 invändningen, 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 avtalssslutande 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 kringgå av organisation som av något skäl önskar undvika skiljeförfarande. Vid skiljeförfarande enligt en sådan klausul torde organisationen med tillämpning av den i 4 kap 6 § 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.¹ 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 avtalssslutande 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). Av detta rättsfall synes framgå att en enskild arbetstagarare, som på grund av meningsmotsättningar har trätt ut ur sin organisation eller som eljest hamnat i ett klart motsatsförhållande till denna, inte skall sedan han råkat i tvist med sin arbetsgivare tvingas godta att organisationen på hans vägnar deltar i valet av skiljemän. I ett sådant fall skulle skiljeklausulen alltså inte vara bindande för

¹ Se Schmidt, Kollektiv arbetsrätt, 1969, s 113 not 9 och i Svensk Jurist-tidning 1968 s 393.

honom. I rättsfallet var situationen emellertid inte denna. Den skiljenämnd som det därvid var fråga om, nämligen arbetsmarknadsnämnden, är en av de överordnade organisationerna utsedd permanent skiljenämnd, på vars sammansättning den underorganisation som arbetstagaren tillhörde inte kunnat inverka vare sig före eller efter tvistens uppkomst. För nämnden gäller vidare vissa regler om jäv för ledamot som direkt berörs av tvistefrågan eller som är styrelseledamot eller funktionär inom en av frågan berörd underorganisation. Med hänsyn härtill fann AD i nämnda rättsfall inte skäl att fränkänna det i målet åberopade skiljeavtalet bindande verkan gentemot den enskilde arbetstagaren vilken saknade stöd av sin organisation vid tvistens utförande inför nämnden. (Detta avgörande är f n föremål för högsta domstolens prövning i ett resningsärende.)

1 kap 4 §

Denna paragraf, som hämtats från 1 § tredje och fjärde styckena LAD, innehåller en bestämning av s k beroende uppdragstagare och av det i lagen använda uttrycket offentlig arbetsgivare.

Enligt *första stycket* skall vid lagens tillämpning vissa uppdragstagare, de s k beroende uppdragstagarna, likställas med arbetstagare. Som sådan uppdragstagare anses den som, utan att anställningsförhållande föreligger, utför arbete för annans räkning och därvid till denne intar en beroende ställning av väsentligen samma art som arbetstagares till arbetsgivaren. Den för vars räkning sådant arbete utförs skall anses som arbetsgivare enligt lagen.

I sak likalydande bestämmelser finns även i kollektivavtalslagen, lagen om förenings- och förhandlingsrätt samt lagen om medling i arbetstvister. Däremot saknas sådana bestämmelser i övrig arbetsrättslig lagstiftning. Sedan bestämmelserna infördes i arbetsfredslagstiftningen år 1945 har dock arbetstagarbegreppet i rättspraxis utvecklats därhän, att det numera torde omfatta även en stor del av de grupper som från början avsågs med dessa bestämmelser (se prop 1962:90 s 324, 1970:94 s 39 f och 1973:129 s 196). Vid tillämpningen av den nu föreslagna lagen är det emellertid likgiltigt i vad mån en person skall anses som arbetstagare eller beroende uppdragstagare. Lagen är tillämplig så snart denne i varje fall är att betrakta som en beroende uppdragstagare. (På motsvarande sätt kommer arbetstagare i offentlig tjänst att omfattas av den s k inskränkingslagen, se avsnitt 5.3.4). För frågan om lagen är tillämplig är det däremot av betydelse hur gränsen skall dras mellan en sådan uppdragstagare och en oberoende uppdragstagare. Denna gränsdragningsfråga torde komma att närmare behandlas av arbetsrättskommittén. På samma sätt som i fråga om arbetstagarbegreppet kan resultatet av denna kommittés arbete i detta hänseende komma att påverka tillämpningsområdet för den nu föreslagna lagen (jfr specialmotiveringen till 1 kap 1 § första stycket).

Enligt *andra stycket* skall med det i 1 kap 2 § punkt 5 och på flera ställen i 3 kap i lagförslaget begagnade uttrycket offentlig arbetsgivare förstås staten samt arbetsgivare som avses i 1 § kommunaltjänstemanna-

lagen, dvs kommun och därmed likställda korporationer (landstingskommun, kommunalförbund, församling, kyrklig samfällighet, skogsvårdsstyrelse, allmän försäkringskassa och – enligt Kungl Maj:ts bestämmande – annan allmän inrättning).

5.1.2 *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 1 § 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 11 § första stycket 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).

Första stycket innehåller en uppräknig i två punkter av de tvister som skall tas upp och avgöras av AD som första domstol. Begreppet "tvist" har i första stycket, liksom på andra ställen i lagförslaget där detta uttryck förekommer, samma innebörd som i 10 kap RB och andra processuella bestämmelser, där begreppet avser den sak som är föremål för process (processföremålet). 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 som uppkommit i anställningsförhållanden (se avsnitt 5.2). För AD:s behörighet är inte heller avgörande att tvisten rör ett kollektivavtal. Ett undantag gäller dock i de fall som nämns i 12 kap 71 § jordabalken och i 1 kap 2 § punkt 4 i lagförslaget (se specialmotiveringen till sistnämnda paragraf).

Punkt 1 tar för det första sikte på kollektivavtalstvister. Härmed avses enbart rättstvister, dvs 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 punkt 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 kollek-

tiva 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 anslutninghär till 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 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. Det nu föreliggande lagförslaget utgår från att det däri använda begreppet kollektivavtal ges samma innebörd som det har enligt kollektivavtalslagen. Något uttryckligt stadgande härom har inte ansetts nödvändigt. AD:s behörighet att pröva kollektivavtalstvister enligt punkt 1 i 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.

Enligt punkt 1 är AD vidare behörig att pröva tvister i övrigt mellan de enskilda parterna i ett anställningsförhållande, under förutsättning att detta regleras eller brukar regleras av kollektivavtal. Denna lösning av forumfrågan i dessa fall har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.4).

Den ena förutsättningen för AD:s behörighet, nämligen att anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal, har sin motsvarighet i semesterlagen och andra lagar där samma reglering av forumfrågan valts. Denna förutsättning innebär att parterna på ömse sidor skall vara bundna av kollektivavtal i enlighet med de bestämmelser härom som gäller enligt kollektivavtalslagen. Av dessa bestämmelser framgår att kollektivavtal som slutits av förening är bindande även för medlem i förening, vare sig han inträtt före eller efter avtalets ingående, under förutsättning att han inte redan är bunden av annat kollektivavtal. Denna bundenhet av kollektivavtalet kvarstår även efter det att medlemmen trätt ut ur föreningen. Med undantag för det fall att kollektivavtalet på arbetsgivar-sidan slutits av en enskild arbetsgivare skall alltså båda parterna i anställningsförhållandet tillhöra eller ha tillhört en organisation, som slutit kollektivavtal vilket reglerar deras anställningsförhållande. För att AD skall vara behörig fordras inte att detta kollektivavtal reglerar anställningsförhållandet i dess helhet. Det är tillräckligt att anställningsförhållandet i något hänseende regleras av avtalet. Tvisten vid AD kan alltså gälla frågor som inte är kollektivavtalsreglerade. Tvistefrågorna måste dock hänföra sig till en tidpunkt då kollektivavtalet gällde. Vidare måste parterna vara bundna av detta avtal vid denna tidpunkt, alltså då

tillhöra eller tidigare ha tillhört avtalslutande organisation. Det är med andra ord inte tillräckligt att parterna är bundna av avtalet först när tvisten skall tas upp av AD.

Brister den nu behandlade förutsättningen att anställningsförhållandet regleras av kollektivavtal, är AD ändå behörig att ta upp tvisten, om anställningsförhållandet brukar regleras av kollektivavtal. Bestämmelsen tar sikte på det fallet att tvisten hänförs till en tid som ligger mellan två avtalsperioder när ett kollektivavtal inte ömedelbart har ersatts av ett nytt avtal. I de flesta fall torde bestämmelsen inte ge upphov till några tolkningssvårigheter. Sådana svårigheter kan emellertid uppkomma, om ett nytt kollektivavtal ännu inte har träffats när tvisten skall prövas av domstol. Vid bedömningen blir avgörande hur länge kollektivavtal tidigare gällt på arbetsplatsen och hur lång tid som förflutit sedan avtalet senast upphörde. Det torde få överlämnas åt rättstillämpningen att fastslå bestämmelsens närmare innebörd.

Den omständigheten, att tvisten i de fall som nu berörts gäller mellan de enskilda parterna i ett anställningsförhållande, hindrar inte att talan i en sådan tvist kan väckas och utföras av förening vari dessa är eller förut har varit medlemmar. Detta framgår av 4 kap 6 § i lagförslaget. I ett sådant fall intar föreningen ställning som part i målet (se specialmotiveringen till detta stadgande).

AD:s skyldighet att självmant pröva sin behörighet innebär, att domstolen beträffande tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare måste förvissa sig om att anställningsförhållandet antingen reglerades eller brukade regleras av kollektivavtal vid den tidpunkt som tvisten avser. Detta innebär emellertid inte i och för sig att AD måste kräva särskild utredning av käranden i detta hänseende. Enligt 4 kap 9 § i lagförslaget skall av dennes stämningsansökan framgå de omständigheter som gör domstolen behörig. I allmänhet torde de uppgifter som lämnas härom i ansökningsen eller på annat sätt kunna tas för goda, i varje fall när dessa lämnats av en förening som för talan för en medlems räkning med stöd av 4 kap 6 § i lagförslaget. Förekommer anledning att dessa uppgifter inte är riktiga, måste dock behörighetsfrågan tas upp till särskild behandling (se 34 kap 1 § RB), eventuellt vid ett sådant särskilt sammanträde som nämns i 42 kap 13 § RB eller vid sådan huvudförhandling som avses i 42 kap 20 § första stycket RB. Framför allt kan detta bli nödvändigt för att domstolen skall få klarhet i om ett anställningsförhållande, som inte regleras av kollektivavtal, brukar regleras av sådant avtal.

Punkt 2 innebär att tvister, som avser det inbördes företrädet mellan flera arbetstagare vid uppsägning på grund av arbetsbrist, vid permittering, vid återintagning efter permittering eller vid ny anställning till vilken arbetstagare har företrädesrätt (turordningstvister), alltid tas upp och avgörs av AD som första domstol även om tvisten rör en oorganiserad arbetstagare eller en organiserad arbetstagare som inte är bunden av kollektivavtal. Tvisten kan i detta fall röra tillämpningen av de bestämmelser i lagen om anställningsskydd som reglerar turordningen mellan arbetstagarna i dessa situationer (22, 24 och 26 §§). Dessa bestämmelser kan emellertid ha ersatts av kollektivavtal, och tvisten kommer då att

röra tillämpningen av detta avtal; är arbetstagaren oorganiserad eller organiserad i annan förening än den som slutit avtalet, rör tvisten dock formellt hans enskilda anställningsavtal även om tvisten i realiteten gäller innebörden av detta kollektivavtal (se 3 § tredje stycket lagen om anställningsskydd).

Beträffande punkt 2 finns anledning understryka, att denna avser enbart tvister om vilken turordning som gäller vid valet mellan flera arbetstagare. Tvister som rör frågan om en arbetstagare över huvud taget har företrädesrätt till ny anställning enligt 25 § lagen om anställningsskydd eller bestämmelser i kollektivavtal som trätt i lagens ställe prövas enligt huvudregeln i punkt 1. Är arbetstagaren oorganiserad eller inte organiserad i en förening som slutit eller brukar sluta kollektivavtal för arbetsplatsen, får tvist om arbetstagarens företrädesrätt till ny anställning inte tas upp av AD som första domstol. Rör tvisten emellertid dessutom frågan om arbetstagaren – för det fall att han befinns ha företrädesrätt till ny anställning – har företräde till denna anställning framför annan arbetstagare som också har företrädesrätt till anställningen, kan tvisten om företrädesrätten med stöd av tredje stycket i förevarande paragraf handläggas gemensamt med turordningstvisten.

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 utredningens förslag till följändringar med anledning av den nu föreslagna lagen (se avsnitt 5.3) kommer sådana avvikande forumregler att finnas i kollektivavtalslagen, lagen om förenings- och förhandlingsrätt, statstjänstemannalagen, kommunaltjänstemannalagen och kommunaltjänstemannastadgan. Enligt dessa lagar – liksom enligt den av utredningen i ett tidigare sammanhang (SOU 1973:56) föreslagna lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen och den samtidigt därmed föreslagna ändringen av arbetarskyddslagen – skall AD nämligen alltid vara behörig att som första domstol pröva tvist om tillämpningen av lagarna eller vissa bestämmelser däri. Vidare innebär de föreslagna ändringarna i lagen om anställningsskydd och de andra lagar som innehåller regler om förbud mot uppsägning eller avskedande i vissa fall, att även en förening som inte har slutit kollektivavtal skall för egen del kunna föra talan i AD som första domstol beträffande skadestånd enligt dessa lagar (se avsnitt 5.3.2).

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 (se specialmotiveringen till det nyssnämnda stadgandet). 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 skall emellertid även arbetstvister, som AD enligt första eller andra stycket i förevarande paragraf inte är behörig att ta upp, i vissa fall kunna handläggas gemensamt med en tvist mellan samma eller olika parter vilken omfattas av AD:s behörighet.

Som framhållits i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.4) har forumregeln i första stycket punkt 1 utformats så att den i största utsträckning skall göra det möjligt, att alla tvistefrågor som uppkommer i ett anställningsförhållande kan handläggas i samma rättegång. Helt har dessa intentioner emellertid inte kunnat förverkligas. Forumregeln innebär som nyss nämnts att tvister beträffande en viss arbetstagare, vilka hänför sig till tiden både före och efter det att denne blivit medlem i en avtalslutande organisation, skall prövas av olika domstolar, tingsrätt resp AD. Detsamma gäller beträffande tvister som uppkommit både före och efter det att ett kollektivavtal träffats för arbetsplatsen, såvida inte AD är behörig för alla dessa tvister på grund av att anställningsförhållandet – när kollektivavtalet inte gällde – likväl brukade regleras av sådant avtal. Vidare medför den forumregel som föreslagits i första stycket punkt 2 i förevarande paragraf att en arbetstagare, som inte tillhör en förening som slutit eller brukar sluta kollektivavtal för arbetsplatsen, skall vända sig till AD med en turordningstvist enligt detta stadgande men väcka talan vid tingsrätt beträffande andra tvistefrågor som uppkommit i anställningsförhållandet, exempelvis beträffande uppsägningslön. Slutligen skall, som tidigare nämnts, tvister om tillämpningen av lagen om förenings- och förhandlingsrätt och vissa bestämmelser i arbetarskyddslagen prövas av AD som första domstol även beträffande arbetstagare som inte är medlem i en kollektivavtalslutande organisation; övriga tvistefrågor mellan arbetstagaren och arbetsgivaren skall emellertid i ett sådant fall tas upp av tingsrätt. Särskilt komplicerad blir situationen, om arbetstagaren för talan om ogiltighet av en uppsägning och som grund härför åberopar alternativt lagen om förenings- och förhandlingsrätt eller arbetarskyddslagen samt lagen om anställningsskydd. Härtill kommer att den föreslagna ändringen av forumregeln i lagen om anställningsskydd (se avsnitt 5.3.2) i vissa fall kan leda till att talan mot en arbetsgivare, som åsidosatt sina förpliktelser mot en arbetstagare enligt denna lag, i vissa fall skall föras vid skilda domstolar. Yrkar en organisation, vari arbetstagaren är medlem, skadestånd för egen del på grund av organisationens intresse av lagens upprätthållande gentemot dess medlemmar, skall denna talan alltid tas upp av AD. Däremot skall krav som arbetstagaren kan ha mot arbetsgivaren på grund av dennes åsidosättande av lagen framställas vid tingsrätt, om organisationen varken har eller brukar ha kollektivavtal med arbetsgivaren.

På grund av den i tredje stycket upptagna kumulationsregeln kan sådana olägenheter som nu berörts undvikas, om parterna är ense om att de olika tvisterna skall handläggas gemensamt. AD kan dock motsätta sig sådan handläggning, om skäl härför inte föreligger med hänsyn till utredningen och övriga omständigheter. Har AD emellertid med stöd av denna regel tagit upp en tvist, upphör domstolen inte att vara behörig om den därefter finner det lämpligt att särskilja målen (jfr 10 kap 15 § RB).

Regeln 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 arbetstagararen 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. Tingsrätterna saknar alltså behörighet att handlägga kollektivavtals tvister samt tvister om turordning vid uppsägning etc. I övrigt är tingsrätternas behörighet att pröva en arbetstvist beroende av att det anställningsförhållande som tvisten rör varken regleras eller brukar regleras av kollektivavtal. Vid avgörande av denna fråga bör vad som anförts i specialmotiveringen till 2 kap 1 § första stycket punkt 1 kunna tjäna till ledning. Tingsrätten måste för det första veta om arbetstagararen är organiserad eller ej. Något hinder mot att tingsrätten utför efterforskningar för att få klarhet i denna fråga kan inte anses föreligga från föreningsrättslig eller annan synpunkt (jfr JO 1968 s 369). Är arbetstagararen organiserad, måste tingsrätten vidare undersöka om hans organisation har slutit eller brukar sluta kollektivavtal för arbetsplatsen.¹

Frågan om rätten är behörig att pröva en arbetstvist enligt första stycket skall beaktas av rätten självmant, dvs oberoende av om motparten gjort invändning om rättegångshinder eller ej. Det ligger emellertid i sakens natur, att rättens kontroll av sin behörighet måste bli tämligen summarisk, om inte orsak föreligger till antagande att målet rätteligen skulle ha stämts in till AD. Framställer motparten invändning om att rätten saknar behörighet, är rätten skyldig att pröva invändningen hur sent den än görs. I vissa fall, när behörighetsfrågan behöver utredas närmare, kan anledning finnas att behandla frågan vid ett sådant särskilt sammanträde som nämns i 42 kap 13 § RB. För avgörande av denna fråga kan även särskild huvudförhandling äga rum med stöd av 42 kap 20 § första stycket RB.

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 arbetstagararen har sitt hemvist (d v s 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. Arbetstagararen 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 driftsställe).

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

¹ Se vidare Lindhagen i Svensk Juristtidning 1942 s 454 ff och Lind i samma tidskrift 1966 s 707 ff.

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 kollektivavtalslutande parter i vissa fall och om rättegångskostnad. Dessutom skall, som framhållits tidigare, tingsrätternas avgöranden i arbetstvister överklagas till AD i stället för till hovrätt (2 kap 3 §).

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 en arbetstvist. Angående innebörden av dom och beslut hänvisas till specialmotiveringen till 4 kap 13 §. På vad sätt och inom vilken tid talan mot tingsrätts avgörande skall fullföljas till AD framgår av det nämnda stadgandet.

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 överlämnas 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 (se vidare specialmotiveringen till den föreslagna ändringen av denna lag, avsnitt 5.3.3).

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 iaktas när en arbetstvist instämts eller överklagats till fel domstol (stadgandena avser dock inte de fall att ett besvärsmål exempelvis instämts till AD eller en arbetstvist förts till förvaltningsdomstol). 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 kändens får väcka ny talan vid AD. Därvid kan emellertid kändens rätt till talan under tiden ha preskriberats. 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 preskription av talerätten i ett sådant fall 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.

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 § punkt 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 § punkt 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 6 § i lagförslaget beaktas. Käranden torde i ett sådant fall föreläggas att visa, om sådan i detta stadgande avsedd förening vari han är eller 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 8 § i lagförslaget torde uppmärksammas.

Bestämmelsen i första stycket om att mål skulle överlämnas till AD "på yrkande av part" har — liksom hänvisningsreglerna i 2 kap 6 § första och andra styckena i lagförslaget — förebilder i 10 kap 20 § RB. I och för sig kunde övervägas en regel enligt vilken målet alltid skall överlämnas till AD i fall som avses i första stycket (resp i 2 kap 6 § första eller andra styckena). De synpunkter som kan anläggas på en sådan ordning gör sig emellertid gällande även beträffande de motsvarande bestämmelserna i 10 kap 20 § RB. En regel av antydd art synes därför böra övervägas i ett större sammanhang, där även RB:s bestämmelser kan komma under bedömning.

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 genom särskilt beslut förklara att målet rätteligen skulle ha fullföljts till AD. Samtidigt därmed skall målet överlämnas dit. 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 förklara att målet rätteligen skulle ha fullföljts från tingsrätten till AD. Samtidigt därmed skall målet överlämnas dit.

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 den 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 (motsvarande principer gäller vid kollision mellan arbetstvist och besvärsmål). 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 i särskilt beslut förklara, att målet rätteligen skulle ha fullföljts till hovrätt, och samtidigt därmed 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 § RB undanröja tingsrättens avgörande och enligt 10 kap 20 § första stycket hänvisa målet till vederbörande fastighetsdomstol, om part yrkar det.

5.1.3 Arbetsdomstolens sammansättning m m (3 kap)

3 kap 1 §

I paragrafen, som bl a motsvarar 2 § LAD, anges i första stycket det totala antalet ledamöter i AD. Förslaget innebär en fördubbling av antalet ledamöter till aderton. Skälen härför har berörts i avsnitt 4.1 och 4.5.2. I 9–12 §§ ges närmare föreskrifter om AD:s sammansättning och domförhet. Därav framgår att det inte är meningen att domstolen annat än i undantagsfall skall sammanträda med alla de aderton ledamöterna; detta sker endast i plenum i de situationer som närmare behandlas i 12 §. I stället tjänstgör ledamöterna som regel parallellt, antingen i en större sammansättning (9 §) eller i en mindre sammansättning (10 §). Vissa handläggningsbeslut skall även kunna avgöras av ordförande ensam eller av någon av de lagfarna tjänstemännen vid domstolen (11 §). Det förutsätts att detaljföreskrifter rörande ledamöternas tjänstgöring skall komma att meddelas av Kungl Maj:t i en instruktion för domstolen eller i en av domstolen antagen arbetsordning (13 §).

Liksom hittills kan ledamöterna i AD hänföras till tre olika grupper. Ordförandena, vice ordförandena och de övriga två ämbetsmannaledamöterna i domstolen, d v s tillhopa sex ledamöter, skall enligt 1 § utses bland personer som inte kan anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Arbetsgivarsidan representeras av sex ledamöter, vilka företräder arbetsgivares erfarenhet och synsätt från såväl den privata som den offentliga sektorn. Arbetstagersidan företräds också av sex ledamöter, vilka tillsammans representerar olika arbetstagargruppers erfarenhet och synsätt från arbetsmarknaden i dess helhet.

Ämbetsmannaledamöterna (ordförandena, vice ordförandena och de ledamöter som avses i 4 §) utgör således det neutrala inslaget i domstolen. Övriga ledamöter skall självfallet vara objektiva i sin dömande verksamhet. I de olika målen är det inte någon intressegrupp som de representerar; de företräder endast erfarenhet och synsätt från arbetsgivarsidan och arbetstagersidan på arbetsmarknaden, generellt sett (se avsnitt 4.5.4). Den skillnaden föreligger ledamotsgrupperna emellan att de ledamöter som företräder arbetsgivarsidan och arbetstagersidan till skillnad mot ämbetsmannaledamöterna utses efter förslag av vissa organisationer på arbetsmarknaden. SAF föreslår de ledamöter som företräder enskilda arbetsgivare, medan de offentliga arbetsgivarna företräds av en ledamot för staten såsom arbetsgivare och en ledamot som utses efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet. Begreppet offentlig arbetsgivare definieras närmare i 1 kap 4 § andra stycket. Härmed förstås staten och arbetsgivare som avses i 1 § kommunaltjänstemannalagen (1965:275), d v s kommun, landstingskommun, kommunalförbund, församling, kyrklig samfällighet, skogsvårdsstyrelse, allmän försäkringskassa samt, enligt Kungl Maj:ts bestämmande, annan allmän inrättning. På arbetstagersidan utses ledamöterna efter förslag av LO och TCO. Beträffande ledamöterna gäller den skillnaden mellan de två alternativ som framläggs av utredningen, att enligt det ena alternativet vissa ledamöter liksom hittills skall vara s k särskilda ledamöter och endast

inträda i vissa mål (se avsnitt 4.5.4 och specialmotiveringen till 5, 6 och 9 §§).

För annan ledamot än ordförande skall finnas tre ersättare. Utredningens förslag innebär således att det skall förordnas sammanlagt 48 ersättare i AD. Tillfällig ersättare kan också inkallas enligt 8 § andra stycket. Ersättare skall alltså inte utses för domstolens två ordförande. Är en ordförande hindrad att tjänstgöra kan självfallet hans kollega i denna befattning inträda i hans ställe eller eljest någon av de två vice ordförandena. Detta behandlas närmare i specialmotiveringen till 2 och 3 §§. Vad ersättarna beträffar bör framhållas, att förslaget att fördubbla antalet ledamöter syftar bl a till att de ordinarie ledamöterna i görligaste mån skall delta i AD:s avgöranden. Vid förfall för ledamot i ett visst mål torde som regel kunna tillkallas annan ledamot av motsvarande ledamotskategori. Denna möjlighet saknas för närvarande. Även om, p g a bestämmelser i en arbetsordning eller eljest av praktiska skäl, ledamöternas tjänstgöring i förväg har delats upp och de därför har reserverat viss eller vissa huvudförhandlingsdagar i veckan, bör vid förfall för ledamot i första hand tillkallas annan motsvarande ledamot som eljest inte skulle tjänstgöra i domstolen den aktuella dagen. Först om annan motsvarande ledamot också är förhindrad att närvara, tillkallas ersättare (8 § första stycket). Ersättare bör dessutom tillkallas i den turordning som de förordnats av Kungl Maj:t. Det rör sig således inte om personliga suppleanter, men urvalet ersättarna emellan hänför sig givetvis till den grupp av ersättare som utsetts för den ledamot som har fått förfall. Detta framgår av 1 § andra stycket och 8 § första stycket. Beträffande ersättare för ledamot som utsetts efter förslag av TCO får dock göras det tillägget, att ersättaren här också kan ha utsetts efter förslag av SACO (se specialmotiveringen till 6 § andra stycket).

Gemensamt för ledamöter och ersättare – även tillfälliga ersättare – gäller vissa behörighetsvillkor och andra liknande bestämmelser. Dessa har – i den mån de gäller generellt – intagits i 1 § tredje stycket och eljest i de olika stadganden, som gäller för de olika ledamöterna och deras ersättare (2–6 §§). I 1 § tredje stycket uppställs sålunda ett generellt krav på svenskt medborgarskap, vidare att ledamot eller ersättare ej får vara omyndig eller försatt i konkurs. I förhållande till 4 § fjärde stycket LAD har endast föreslagits den ändringen, att det tidigare uppställda ålderskravet (25 år) utmönstras i enlighet med vad som nyligen skett på andra rättsområden (prop 1973:30 s 66). Bestämmelsen har också utformats så att den, till skillnad mot LAD, formellt sett gäller lika för alla ledamöter och ersättare i AD. Den gällande regeln om domared eller domarförsäkrans (8 § LAD) har också intagits bland de generella bestämmelserna i 1 § tredje stycket.

I fråga om de särskilda behörighetsvillkoren anges i 1 § andra stycket endast huvudregeln att samma villkor gäller för ersättare som för den ledamot, i vars ställe han utsetts. I den mån det t ex föreskrivits att en ledamot skall ha domarkompetens gäller detta även ersättaren. Samma regler gäller angående förslag på ersättare som beträffande förslag på ledamot. Förut har framhållits att ersättare skall representera samma

intressen (motsv) som den ledamot i vars ställe han inträder i AD. Detta gäller även tillfälliga ersättare (se närmare härom i specialmotiveringen till 8 §).

Vid val av ledamöter eller ersättare till ett visst mål finns det även anledning att uppmärksamma de regler som enligt 4 kap 13 § RB gäller angående jäv för domare. Jävsfrågan berörs även i specialmotiveringen till 3 kap 5 §.

I 1 § tredje stycket föreslås att förordnandetiden skall vara tre år i likhet med vad som exempelvis gäller för de nordiska grannlänternas arbetsdomstolar. Detta innebär inte någon förändring i förhållande till LAD (3 § första stycket och 4 § första stycket) i vad avser att förordnandetiden skall vara begränsad. Detta har berörts i avsnitt 4.5.3 och 4.5.4. Däremot innebär det en ändring beträffande förordnandetidens längd. Beträffande ämbetsmannaledamöterna gäller enligt LAD endast att de skall förordnas för viss tid, men i praktiken har stadgandet som regel tillämpats så, att ordföranden förordnats på tre år och de övriga ämbetsmannaledamöterna och deras ersättare på två år (fr o m 1974 dock på tre år). Övriga ledamöter skall enligt LAD förordnas på två år. Motivet till ändringsförslaget är att utredningen anser en tid av tre år erforderlig för att kontinuiteten skall tryggas i den dömande verksamheten. Den fördelen har dock de gällande förordnanderegler att de medger att tiderna i vissa fall kan tillåtas variera. Härigenom uppnås att inte alla förordnanden behöver omprövas samtidigt. Genomförs utredningens förslag att alla nu gällande förordnanden omprövas före den 1 juli 1974 (se övergångsbestämmelserna p 2), bör det därför övervägas att också bestämma övergångsstadgandet så, att den första förordnandeperioden skulle tillåtas att för vissa ledamöter vara kortare än tre år. Härigenom skulle en lämplig avvägning av tidpunkterna för omförordnande kunna uppnås. Denna fråga behandlas närmare i avsnitt 5.1.6.

3 kap 2 §

Stadgandet, som främst motsvaras av 3 § LAD, avser att reglera de två befattningarna som ordförande i AD. I första stycket behandlas ordförandeskapet i de mål, som förekommer vid domstolen, medan andra stycket avser befattningen som administrativ chef och ordförandeskapet i plenum. De olikheter som förekommer i förhållande till nu gällande regler förklaras i huvudsak av att utredningen även föreslår en fördubbling i fråga om antalet ordförande i domstolen.

De två ordförandena är i sin dömande verksamhet i alla avseenden jämställda. Båda föreslås bli förordnade på heltid och samma kompetenskrav skall gälla för dem. De skall inneha annat ordinarie domarämbete. Härigenom uppfylls även det i LAD uppställda kravet på lagkunighet och erfarenhet av domarvärv. I den allmänna motiveringen (avsnitt 4.5.2 och 4.5.3) har utredningen närmare uppehållit sig vid frågan om ordförandenas ställning i olika avseenden. Här bör tilläggas att regler angående exempelvis målens fördelning och utövandet av andra ämbets-

åtgärder vid domstolen avses skola intas i en av Kungl Maj:t fastställd instruktion för AD eller i en arbetsordning (se specialmotiveringen till 13 §). Det finns dock anledning att ånyo understryka, att fördelningen av målen liksom andra arbetsuppgifter ordförandena emellan bör ske lika och fritt, d v s utan någon specialfördelning i det ena eller andra hänseendet. Kompetens att inträda i ordförandes ställe har enligt 3 § andra stycket tillagts även den som förordnats att vara vice ordförande, dock ej ersättare för vice ordförande. Genom denna regel löses inte frågan om och i vilken ordning en ordförande skall överta den andres arbetsuppgifter eller i vad mån en vice ordförande — och i så fall vilken av dem — skall inträda i ordförandes ställe. Även denna fråga bör lämpligen lösas i en instruktion eller arbetsordning. Avsikten är dock att målen skall cirkulera fritt mellan dem som tjänstgör som ordförande och att även andra arbetsuppgifter än ordförandeskapet vid huvudförhandling skall kunna anförtros åt den som tjänstgör i ordförandes ställe.

Enligt 2 § andra stycket skall en av ordförandena utses för sin tjänstetid, d v s tre år, att vara chef för domstolen i administrativt hänseende och att leda domstolens förhandlingar i plenum. Inget hindrar att ett sådant förordnande härefter förlängs för ytterligare en treårsperiod eller att chefskapet får växla ordförandena emellan. Vid förfall eller bortovaro under löpande förordnandeperiod, t ex vid sjukdom eller semester, bör givetvis befattningen som administrativ chef kunna uppehållas av kollegan på ordförandeposten eller av någon av vice ordförandena. De regler som här kan bli aktuella bör lämpligen intas i den förut berörda instruktionen för AD. Där torde också få regleras vilka administrativa ärenden som avgörs av domstolens chef eller annan befattningshavare samt vilka ärenden, som det ankommer på domstolen att avgöra och i så fall i vilken sammansättning. För ett undantagsfall, nämligen att vissa handläggningsåtgärder skall kunna uppdras åt lagfaren tjänsteman vid domstolen, har utredningen ansett att själva frågan om rätt härtill i likhet med övriga kompetensregler bör lagfästas.

Vad gäller frågan om beslut i frånvaro av domstolens administrativa chef ligger i sakens natur, att man om viktigare administrativa beslut kan uppskjutas bör avvakta dennes återkomst. Detsamma gäller då domstolen sammanträder i plenum, även om något formellt krav inte uppställts i 12 § på ordförandens personliga närvaro. Domstolen måste givetvis kunna fatta beslut i plenum även om t ex ordföranden är sjuk. I sådant fall uppehålls ordförandeskapet i plenum av den ordförande eller vice ordförande som enligt instruktion eller arbetsordning har att tillsvidare uppehålla de nu berörda funktionerna.

3 kap 3 §

Även beträffande vice ordförande föreslås en utökning av antalet befattningshavare till två.

I förhållande till den nu tillämpade ordningen föreslår utredningen också den väsentliga ändringen att en av befattningarna som vice ordförande omgående och den andra på sikt inrättas som en heltidstjänst. Att

anledningen härtill främst är den ökade måltillströmning som kan förväntas har berörts i avsnitt 4.5.3. Det i 3 § första stycket uppställda behörighetskravet har utformats med hänsyn härtill. Om vice ordförande förordnas på en heltidstjänst i AD skall han helst också inneha ett annat ordinarie domarämbete som han kan återvända till (se avsnitt 4.5.3). Något uttryckligt krav härpå har dock inte uppställts i det föreslagna lagrummet. Där stadgas endast, att vice ordförande bör inneha sådan tjänst, dock att han alltid – liksom även ersättare för honom – skall vara lagkunnig och ha erfarenhet i domarvärv. En vice ordförande skall alltså kunna inneha exempelvis en annan ordinarie statlig tjänst och efter tjänstgöring i AD återvända till denna tjänst. Samma behörighetskrav gäller vare sig vice ordförande tjänstgör i AD på heltid eller vid sidan av tjänsteutövning på annat håll. Även i fråga om befattningarna som vice ordförande finns det anledning att understryka att båda vice ordförandena är helt jämställda i sin dömande verksamhet. Är den ene förordnad på heltid medan den andres tjänstgöring sker vid sidan av andra tjänsteuppgifter kommer detta självfallet att kvantitativt men ej i andra avseenden påverka den inbördes fördelningen av mål och andra arbetsuppgifter dem emellan.

Såsom berörts bl a i specialmotiveringen till 2 § är vice ordförande behörig att inträda i ordförandes ställe, såväl vid förberedande uppgifter av olika slag – t ex sammanträde för muntlig förberedelse – som vid huvudförhandling eller annat sammanträde med domstolen. Vice ordförande kan således uppehålla ordförandeskapet både då AD sammanträder i stor sammansättning (9 §) och då domstolen är domför med endast tre ledamöter (10 §). Tanken är att vice ordförande skall kunna inträda i ordförandes ställe inte bara då denne p g a sjukdom och liknande omständigheter är hindrad att tjänstgöra utan även då ordförande är i behov av lättnad i arbetsbördan. Med den förut berörda befattningen som heltidsanställd vice ordförande torde också kunna förenas arbetsuppgifter som eljest skulle ankomma på ordförande. Härtill kommer att vice ordförande vanligen också deltar som ledamot vid huvudförhandling i de mål, där ordinarie ordförande uppehåller ordförandeskapet samt lämnar det biträde vid domsavfattandet som av tradition följer med ställningen som vice ordförande på ett mål i AD. Att vice ordförande även kan tillfälligt uppehålla befattningen som administrativ chef m m har berörts i motiveringen till 2 §.

För envar av de två vice ordförandena skall enligt 1 § andra stycket finnas tre ersättare. Även för dessa gäller kravet på lagfarenhet och domarutbildning. Däremot förutsätts inte att ersättare behöver inneha annat ordinarie domarämbete; det rör sig om befattningar som har karaktären av uppdrag. Ersättare för vice ordförande inträder inte bara då vice ordföranden är hindrad att tjänstgöra i denna befattning utan även då vice ordföranden tjänstgör som ordförande i målet. Ersättare för vice ordförande inträder dock endast i den sammansättning av domstolen som avses i 9 eller 12 §, aldrig i tremannasammansättning. Såsom närmare utvecklats i avsnitt 4.5.3 har ersättare för vice ordförande inte tillagts kompetens att själv tjänstgöra som ordförande på ett mål i AD.

3 kap 4 §

Medan det beträffande ordförande och vice ordförande är ett krav att vederbörande besitter domarkompetens, har något motsvarande krav inte uppställts för de övriga två ämbetsmannaledamöterna och de tre ersättarna för envar av dem. De skall i stället ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden utan att samtidigt kunna anses företräda arbetsgivar- eller arbetstagarintressen (lagförslagets 1 § första stycket). Någon saklig förändring i förhållande till 3 § första stycket LAD åsyftas inte. Ledamöternas insikt skall ha en arbetsrättslig inriktning, gärna vid sidan av erfarenhet av arbetsmarknadspolitiska frågor eller annan erfarenhet av förhållandena inom arbetslivet. Liksom hittills bör kretsen av ledamöter och ersättare kunna hämtas bland tjänstemän i departement och vissa ämbetsverk, tidigare sekreterare vid AD etc.

3 kap 5 §

Beträffande de ledamöter som företräder arbetsgivarsidan i AD bör till en början uppmärksammas, att utredningen av tidigare angivna orsaker angivit två alternativa förslag. I fråga om 5 § avser skillnaden mellan förslagen endast frågan om vissa ledamöter skall förordnas som särskilda ledamöter eller ej, en fråga vars närmare konsekvenser behandlas i 9 §. Det saknas därför anledning att här göra åtskillnad mellan de olika alternativen, eftersom 5 § närmast avser nomineringsrätten och det där inte föreligger några olika uppfattningar inom utredningen.

I förhållande till 4 § LAD föreligger den skillnaden i utredningens förslag att nomineringsrätten har överflyttats från Svenska arbetsgivareföreningarnas förtroenderåd till SAF och att Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet direkt anges i lagtexten i stället för "kommunförbund". Detta har närmare motiverats i avsnitt 4.5.4. Det tidigare uppställda kravet att ledamöterna och ersättarna skall vara "i arbetsförhållanden erfarna och kunniga" har också utmönstrats. Det torde kunna läggas på de förslagsberättigade organisationernas eget ansvar att endast föreslå ledamöter som besitter de egenskaper och insikter som kvalificerar dem för den dömande verksamheten i AD. Härtill kommer den exklusiva prövningsrätt som alltid tillkommer Kungl Maj:t vid utseende av personer för statliga uppdrag. Bland annat skall också organisationernas förslag enligt 7 § uppta dubbelt så många personer som skall utses med ledning av förslaget.

Fem av de sex ledamöter som företräder arbetsgivarsidan skall utses efter förslag som avgivits av arbetsgivarorganisationerna. Den sjätte ledamöten företräder staten i egenskap av arbetsgivare och några regler om förslagsrätt torde inte erfordras i detta fall. SAF skall – med tillämpning av 7 § – nominera minst åtta ledamöter, varav fyra utses, och minst 24 ersättare, varav 12 utses. Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet nominerar minst två ledamöter, varav en utses för förbunden gemensamt, och minst sex ersättare, varav tre utses för

förbunden gemensamt. Liksom hittills möter inget hinder mot att vardera förbundet avger sitt förslag på fullt antal kandidater, men den ledamot och de tre ersättare som förordnas företräder kommunförbunden gemensamt med den fördelning förbunden emellan som Kungl Maj:t finner lämplig. Alltsedan den nuvarande bestämmelsens tillkomst (år 1965) har dock kommunförbunden avgett ett gemensamt förslag och fått var sin representant i arbetsdomstolen. Den statlige arbetsgivaren kommer enligt utredningens förslag att representeras av en ledamot och tre ersättare.

Bortsett från den förut berörda skillnaden som enligt det ena av utredningens alternativ föreligger mellan ordinarie ledamöter och särskilda ledamöter, är ledamöterna i alla avseenden jämställda. Utredningens förslag bygger också på tanken att dessa ledamöters tjänstgöring skall fördelas i görligaste mån lika. Även enligt det andra av utredningens förslag kan tjänstgöringen växla för arbetsgivarledamöter från den privata resp offentliga sektorn beroende på målens olika karaktär.

Såsom tidigare berörts är det vid förfall för en ledamot i första hand meningen att en annan ledamot från samma intresseområde skall inträda för tjänstgöring. Beträffande exempelvis de fyra ledamöter som utsetts efter förslag av SAF kan fråga uppkomma om de därvid skall inträda i någon särskild turordning. Utredningen har dock inte ansett det lämpligt med någon allmän sådan regel utöver den nyss uttalade grundsatsen att tjänstgöringen såvitt möjligt bör fördelas lika mellan ledamöterna. Vissa kompletterande regler kan intas i en instruktion eller arbetsordning för AD. Uppkommande frågor i enskilda fall torde kunna överlämnas åt den i målet tjänstgörande ordföranden efter samråd med berörda ledamöter. För ett specialfall — nämligen under pågående huvudförhandling — har upptagits en särskild regel i 3 kap 9 §. Beträffande ersättarna bör den principen uppehållas att de, om ledamot är hindrad att delta, bör tillfrågas i den ordning som de blivit förordnade av Kungl Maj:t. Utredningen anser det lämpligare att några av ersättarna på detta sätt mera kontinuerligt knyts till domstolsarbetet än att målen sprids ut på de olika ersättarna så att de tjänstgör kanske endast på något enstaka mål årligen.

Vid upprättande av förslag till ledamöter och ersättare finns det anledning att tillse att förslagen upptar personer som inte till följd av sin verksamhet inom vederbörande organisation i stor utsträckning hamnar i jävsituationer i sin tjänstgöring i AD. Eljest kan inträffa att för sådan tjänstgöring föreslagits och utsetts personer som intar en ledande ställning i de kollektivavtalsförhandlingar (motsv) som förekommer på det område, som deras tjänstgöring i AD avser. Även om de således besuttit särskild insikt och erfarenhet i målen på sitt område kan de p g a jäv ändå inte delta i AD:s behandling av målen.

3 kap 6 §

Medan 5 § innehåller bestämmelser om arbetsgivarsidans ledamöter och ersättare upptar denna paragraf motsvarande regler i fråga om de

ledamöter och ersättare som i domstolen företräder arbetstagsidan. Även beträffande dessa företrädare gäller den i specialmotiveringen till 5 § berörda skillnaden mellan de två olika meningar som företräds inom kommittén, att enligt det ena alternativet de företrädare som utses av TCO och SACO skall vara särskilda ledamöter eller ersättare för sådan ledamot (se avsnitt 4.5.4).

Beträffande arbetstagarledamöternas och deras ersättares insikt i förhållandena på arbetsmarknaden, fördelningen av målen ledamöterna emellan och turordningen för ersättarna hänvisas i första hand till vad som anförts i specialmotiveringen till 5 §. Här finns anledning att i stället närmare behandla de nomineringsberättigade organisationerna och fördelningen dem emellan av ledamots- och ersättarplatserna i domstolen. Inom utredningen råder enighet om att LO i likhet med SAF bör få föreslå åtta ledamöter, varav fyra utses, och 24 ersättare, varav 12 utses, att TCO bör få föreslå fyra ledamöter, varav två utses, och åtta ersättare, varav fyra utses, samt att SACO bör få föreslå fyra ersättare, varav två utses; den ene som förste ersättare för TCO-ledamöterna. Med en SACO-företrädare på första ersättarplatsen för TCO-ledamöterna och det under 5 § utvecklade turordningsresonemanget bör även SACO kunna beredas ökade möjligheter att delta i rättsbildningen inom AD. Vid förfall för en av TCO-ledamöterna skall – om inte heller den andre TCO-ledamoten kan tjänstgöra – i första hand SACO-företrädaren inträda i domstolen. Däremot föreligger den förut berörda skillnaden avseende frågan om de av TCO och SACO föreslagna företrädarna skall eller inte skall utses som särskilda ledamöter och ersättare för sådan ledamot. Vid förfall för någon av LO-ledamöterna skall i första hand en annan LO-ledamot tillkallas och eljest någon av de ersättare, som utsetts efter förslag av LO. LO och TCO/SACO-företrädarna representerar såsitt sitt område av arbetstagsidan inom AD. Detta berörs närmare i specialmotiveringen till 8, 9 och 10 §§.

3 kap 7 §

Genom detta stadgande regleras i första stycket hur de av organisationerna avgivna förslagen till ledamöter och ersättare skall vara upprättade och i andra och tredje styckena vad som skall gälla angående ledamots eller ersättares avgång. Förslaget motsvarar helt de gällande bestämmelserna i 6 § LAD.

Utöver vad som berörts i motiveringen till 5 § finns inte anledning att närmare kommentera reglerna angående förslag till ledamöter.

Bestämmelserna i andra stycket angående förutsättningarna för ledamots eller ersättares avgång anknyter till de regler som allmänt gäller för statliga uppdrag mm (se 36 § statstjänstemannalagen). Reglerna om utseende av efterträdare för återstoden av förordnandetiden föreslås gälla även för ämbetsmannaledamöterna (se avsnitt 4.5.5).

I tredje stycket behandlas frågan om avgången ledamots skyldighet att delta i fortsatt förhandling i ett mål vari förhandling påbörjats redan

före hans avgång. Stadgandet avser även det fall, att en ledamot eller ersättare inte omförordnas vid utgången av tjänstgöringstiden i AD. Här bör också erinras om den möjlighet som föreligger, t ex då en ledamot avträder p g a långvarig sjukdom, att fortsätta målet med reducerad sammansättning i den avgångne ledamotens frånvaro tack vare bestämmelserna i 9 § fjärde stycket.

3 kap 8 §

I paragrafens första stycke intas de förut berörda principerna för inkallande av ledamot eller ersättare vid förfall för den ledamot som eljest skulle tjänstgöra. Reglerna avser inte att ordföranden har förfall. Den situationen har förut berörts i specialmotiveringen till 3 kap 2 och 3 §§. Är annan ledamot än ordförande hindrad att tjänstgöra i visst mål, inträder i första hand annan ledamot som utsetts på motsvarande sätt, d v s som företräder samma intressegrupp. De offentliga arbetsgivarledamöterna anses härvid företräda samma intressen. En särskild regel har intagits härom eftersom dessa ledamöter ju inte utses på samma sätt. Vid förfall för exempelvis ledamot som utsetts efter förslag av de båda kommunförbunden inträder således i första hand den ledamot som företräder staten. 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 (jfr specialmotiveringen till 3 kap 10 §). Vid förfall för exempelvis TCO-ledamot tillkallas i första hand den andre TCO-ledamoten och därefter den efter förslag av SACO utsedde ersättare, som har ställningen av förste ersättare för TCO-ledamot (6 § andra stycket). Beträffande turordningen ledamöter och ersättare emellan hänvisas till specialmotiveringen till 3 kap 5 §.

Paragrafens andra stycke, som motsvarar 7 § LAD, reglerar s k tillfälliga ersättares tjänstgöring i AD. Utredningen har i avsnitt 4.5.2 berört det tilltagande bruket av tillfälliga ersättare och föreslagit åtgärder – bl a ökat antal ledamöter och ersättare – som syftar till att AD i görligaste mån skall få en mera permanent sammansättning. Tillfälliga ersättare torde dock inte heller i fortsättningen kunna undvaras. Lagen möjliggör därför att sådan ersättare skall kunna tillkallas då någon ledamot inom AD, med undantag för ordförande, är hindrad att tjänstgöra. Den begränsningen gäller också att en tillfällig ersättare lika litet som en förordnad ersättare för vice ordförande kan uppehålla ordförandeskapet i något mål i AD. Vari det aktuella hindret består regleras inte av lagen. Vid sidan av orsaker som ledamots eller ersättares sjukdom, semester, tjänsteresa etc kan som exempel anges att denne p g a jäv inte kan delta i handläggningen av visst mål.

För tillfällig ersättare gäller enligt förslaget samma behörighetsvillkor som för de av Kungl Maj:t utsedda ersättarna. Dessa behörighetsvillkor är också desamma som de vilka gäller för den ordinarie ledamot som de ersätter. Detta framgår av 1 § tredje stycket. Beträffande tillfällig ersättare för vice ordförande och den tredje ämbetsmanna-

ledamoten gäller de förutsättningar som uppställts i 1 § tredje stycket samt i 3 resp 4 §. Beträffande tillfällig ersättare för de ledamöter som företräder arbetsgiversidan eller arbetstagersidan gäller de förutsättningar som upptas i 1 § tredje stycket samt i 5 resp 6 §. Av dessa stadganden i förening med sammansättningsreglerna följer att en tillfällig ersättare för någon av arbetsgivarledamöterna eller arbetstagarledamöterna skall hämtas från samma intressegrupp som den ledamot vilken fått förfall. Vid förfall för tex en av LO föreslagen ledamot skall alltså tillkallas en tillfällig ersättare som har erfarenhet av anställningsförhållanden och synsätt inom LO:s förhandlingsområde. Det förutsätts att berörda organisationer liksom hittills tillställer AD:s kansli en förteckning över personer som organisationerna anser lämpade att tjänstgöra som tillfällig ersättare.

Behörig att tillkalla tillfällig ersättare är enligt förslaget ordföranden i målet. Detta motiveras såväl av att ordförandena skall vara jämställda som av rent praktiska skäl. Även vice ordförande som tjänstgör som ordförande i ett visst mål får alltså tillkalla tillfällig ersättare i detta mål.

3 kap 9 §

Paragrafen innehåller regler om AD:s sammansättning i normalfallet och vad som då krävs för att domstolen skall vara domför (jfr 5 § och 10 § första stycket LAD). I betänkandet används för detta fall stundom beteckningen den större sammansättningen till skillnad mot den sammansättning, som närmare beskrivs i 3 kap 10 § i lagförslaget. Enligt 10 § skall AD nämligen i vissa fall kunna sammanträda med endast tre ledamöter, den mindre sammansättningen. Angående den större sammansättningen av AD föreligger, som närmare berörs i avsnitt 4.5.4, två olika meningar inom utredningen då det gäller domstolens ledamöter på arbetsgiversidan och arbetstagersidan. Den fortsatta redogörelsen får därför, såväl i fråga om sammansättningen som beträffande domförheten, delas upp i enlighet med de alternativa förslag, som avges av utredningen.

Vad först gäller sammansättningen innebär det ena av utredningens förslag (alt 1) i huvudsak ett bevarande av den nuvarande ordningen. I normalfallet består domstolen, bortsett från ämbetsmannaledamöterna, av två ledamöter på arbetsgiversidan som utsetts efter förslag av SAF och två ledamöter på arbetstagersidan som utsetts efter förslag av LO. I vissa mål – offentliga mål resp tjänstemannamål – skall dock i det förra fallet i stället för en av de båda arbetsgivarledamöterna inträda en ledamot (ersättare) som företräder offentlig arbetsgivare och i det senare fallet i stället för en av de båda arbetstagarledamöterna inträda en ledamot (ersättare) som utsetts efter förslag av TCO (eller SACO). Dessa särskilda ledamöter tjänstgör således endast om målet huvudsakligen rör deras område av arbetsmarknaden, medan SAF- och LO-ledamöterna utgör en mera permanent representation i AD. I fråga om tjänstemannamålen bör anmärkas, att LO numera företräder stora tjänstemannagrupper (ca 160 000 medlemmar) och att arbetstagersidan i dessa mål representeras av de två LO-ledamöterna. Vid bedömning av hur arbets-

givarsidan resp arbetstagersidan skall vara representerad i ett visst mål torde några praktiska tillämpningsproblem knappast inträda på arbetsgivarsidan. I 1 kap 4 § andra stycket har gränsdragningen mellan privat och offentlig arbetsgivare närmare definierats (se även specialmotiveringen till 3 kap 10 §) och även i övrigt torde det på arbetsgivarsidan gälla ganska fast utstakade gränser mellan den privata och den offentliga sektorn. Möjligheten av att såväl en enskild som en offentlig arbetsgivare står som part i ett och samma mål framstår därför som avlägsen. För detta undantagsfall har emellertid föreskrivits, att avgörande får bli vilken av arbetsgivarna som målet huvudsakligen rör. Veterligen har något sådant fall hittills inte inträffat i AD. Uppkommande gränsdragningsfrågor torde kunna överlämnas åt rättstillämpningen. På arbetstagersidan är den nu berörda frågeställningen mera aktuell. Det förekommer inte bara vissa gränsdragningstvister mellan olika förbund tillhörande LO resp TCO. Det är också på den offentliga sektorn vanligt att LO- och TCO-förbund gemensamt sluter tjänstemannaavtal med arbetsgivarparten, såväl på den kommunala som på den statliga sektorn. Här kan därför rättstillämpningsproblem uppstå. Lagtexten anger även här endast att avgörande skall vara vilken organisations förhandlingsområde som tvisten huvudsakligen rör. Motsvarande problem uppkommer även vid tillämpning av 3 kap 10 § i lagförslaget. De nu uppmärksamade frågorna behandlas närmare i specialmotiveringen till denna paragraf.

Gränsdragningsproblemen blir mindre påfallande enligt det andra av utredningens förslag (alt 2). Enligt detta förslag förekommer inte några särskilda ledamöter i AD. Domstolens sammansättning växlar endast på arbetsgivarsidan, och där torde i praktiken aldrig uppstå de problem som nyss berörts. På arbetstagersidan är enligt detta förslag representationen permanent, oberoende av om det är ett tjänstemannamål eller ej och oberoende av vilket förhandlingsområde som tvisten rör. I fråga om arbetstagersidan bygger förslaget, som närmare redovisats i avsnitt 4.5.2, på att man inom ett antal av tre ledamöter har två sammansättningsalternativ, nämligen två SAF-ledamöter och en företrädare för den offentlige arbetsgivaren i mål, som huvudsakligen rör enskild arbetsgivare, och en SAF-ledamot och två företrädare för den offentlige arbetsgivaren i mål, som huvudsakligen rör offentlig arbetsgivare. Såsom framgått av specialmotiveringen till 5 § kan ledamot som företräder den offentlige arbetsgivaren antingen ha utsetts efter förslag av de två kommunförbunden eller ha utsetts att företräda staten som arbetsgivare. Några ytterligare lagregler om fördelning av arbetsgivarledamotsplatserna föreslås ej. Det skulle därför enligt detta förslag kunna inträffa t ex att den ordinarie ledamot eller den ersättare som företräder staten deltar i avgörande av ett mål från den kommunala sektorn. Det torde emellertid kunna överlämnas åt den i målet tjänstgörande ordföranden att sörja för att domstolen får en så allsidig och kompetent sammansättning som möjligt, i den mån den nu aktualiserade frågan inte anses böra regleras i en instruktion eller arbetsordning för AD. Anmärkas bör också den rekommendation som lämnats i specialmotiveringen till 3 kap 8 § första stycket. Även beträffande arbetstagersidan föreslås att antalet ledamöter (ersättare) i den

större sammansättningen blir tre, varav två som utsetts efter förslag av LO och en som utsetts efter förslag av TCO eller SACO.

Även domförhetsreglerna skiljer sig åt i de båda förslagen. Det första förslaget (alt 1) överensstämmer med de nuvarande reglerna i 10 § första stycket LAD. Antalet tjänstgörande ledamöter kan variera mellan fem och sju. På arbetsgivarsidan och arbetstagersidan skall lika antal ledamöter delta. Vid sidan av den gängse sammansättningen av AD (tre ämbetsmannaledamöter, två arbetsgivarledamöter och två arbetstagarledamöter) kan enligt detta alternativ följande sammansättningar förekomma: två sammansättningar med fem ledamöter (ordförande samt två arbetsgivarledamöter och två arbetstagarledamöter eller ordförande, vice ordförande och den tredje ämbetsmannaledamoten samt en ledamot från vardera arbetsgivarsidan och arbetstagersidan) samt två sammansättningar med sex ledamöter (ordförande och antingen vice ordförande eller den tredje ämbetsmannaledamoten samt två ledamöter från vardera arbetsgivarsidan och arbetstagersidan). Som nyss berörts växlar sammansättningarna också beroende på målens karaktär; i offentliga mål och vissa tjänstemannamål skall någon av ledamöterna på arbetsgivarsidan eller arbetstagersidan bytas ut. Beträffande AD:s domförhet med endast en ledamot från vardera arbetsgivarsidan och arbetstagersidan följer av 9 § andra stycket resp tredje stycket att denne i sådana mål skall vara den särskilde ledamoten eller ersättare för honom. De nu berörda reglerna avser såväl situationen innan en huvudförhandling inleds som det fall att en av domstolens ledamöter får förfall, t ex på grund av sjukdom, under pågående huvudförhandling. Reglerna fungerar i det senare fallet på det sättet att domstolen inom ramen för domförhetsregeln kan fortsätta målet i ledamotens frånvaro. Den frånvarande ledamoten får då helt avträda från den fortsatta behandlingen av målet. Beträffande ämbetsmannaledamöterna gäller endast den begränsningen, att ordförande inte får saknas i målet. Vid förfall för den ordinarie ordföranden under pågående huvudförhandling kan den på målet tjänstgörande vice ordföranden inträda som ordförande, i den mån han har kompetens härför enligt 3 § andra stycket i lagförslaget; detta gäller alltså ej om vice ordföranden på målet är ersättare för ordinarie vice ordförande. Beträffande övriga ledamöter gäller vid förfall under pågående huvudförhandling att målet kan fortsättas med endast en av ledamöterna på vardera sidan närvarande. Lika antal ledamöter skall delta för vardera arbetsgivarsidan och arbetstagersidan. Det kan därför inträffa att en av ledamöterna på motsidan får avträda för att den eftersträlvade jämvikten skall uppstå.

Några närmare regler om vem av de tjänstgörande ledamöterna som har att avträda, föreslås inte i lagen om rättegången i arbetstvister. Beträffande alternativ 1 följer dock av 9 § andra och tredje styckena att den särskilde ledamoten sitter kvar i de mål, vari han inträtt. Då valet står mellan två ledamöter som företräder samma intressen — och den situationen kan uppkomma enligt båda de alternativ som presenteras — bör den aktualiserade frågan i första hand kunna lösas efter överenskommelse ledamöterna emellan och i samråd med ordföranden i målet. Någon

tvist ledamöterna emellan i den situation som nu berörs har veterligen inte förekommit i AD. Det kan därför ifrågasättas om det föreligger något behov att reglera frågan ens i en instruktion eller arbetsordning för AD. Vägledande bör enligt utredningens mening vara de principer som berörts i anslutning till 8 §, d v s att en ersättare hellre bör avträda än en ordinarie ledamot och att turordningen ersättare emellan bör avgöras enligt den ordning, vari de förordnats. En annan regel som bör kunna tillämpas är att en till tjänstetiden yngre ordinarie ledamot bör avträda till förmån för en i tjänsten äldre kollega. Vid lika tjänstetid torde man även beträffande ordinarie ledamöter få återfalla på den ordning, vari de förordnats.

Enligt utredningens andra förslag (alt 2) skall huvudförhandling alltid påbörjas med nio ledamöter i normalfallet. Däremot fordras en särskild regel för det nyss berörda fallet att en ledamot får förfall under pågående rättegång. En sådan regel har enligt detta alternativ intagits i 9 § fjärde stycket. Den innebär att den avträdande ledamoten skall på arbetsgivar-sidan utväljas bland de två ledamöter som företräder samma arbetsgivar-intressen i målet, d v s i offentliga mål någon av de offentliga arbetsgivar-ledamöterna och i privata mål någon av SAF-ledamöterna. Enligt detta förslag representerar alltid två av arbetstagarledamöterna LO, och det blir därför mellan dessa ledamöter som valet kommer att stå. För domförhet krävs dock att minst två ledamöter deltar från vardera arbetsgivarsidan och arbetstagersidan. I övrigt, t ex beträffande förfall för ämbetsmannaledamöterna och minsta antalet tjänstgörande ledamöter (fem), är de båda utredningsförslagen i princip lika så långt det gäller förfall under pågående rättegång; en åttamannasammansättning med endast två ämbetsmannaledamöter är också tänkbar. Även beträffande valet mellan två avträdande ledamöter föreslås samma principer som enligt det första alternativet.

3 kap 10 §

Paragrafen, som avser den mindre sammansättningen med endast tre tjänstgörande ledamöter, saknar motsvarighet i LAD. Utredningen är enig såväl om att en sådan mindre sammansättning bör inrättas för handläggning av vissa mål och ärenden som beträffande sammansättningsprinciperna. Avsikten med den mindre sammansättningen är givetvis att nå önskvärd snabbhet i domstolsförfarandet och att inte alla domstolens ledamöter vid ett ökat målantal skall behöva engageras i mål och ärenden av förhållandevis okomplicerad natur.

Inte minst är den mindre sammansättningen avsedd att tjäna som en spärr beträffande mål som överklagas till AD i likhet med vad som exempelvis gäller om prövningsavdelning i högsta domstolen (jfr 3 kap 6 § rättegångsbalken). Alternativet hade eljest varit att på något sätt begränsa fullföljdsrätten till AD. Denna fråga har behandlats närmare i avsnitt 4.3. AD är alltså domför med endast ordförande och en ledamot från vardera arbetsgivarsidan och arbetstagersidan vid syn, vid måls

avgörande utan huvudförhandling, vid prövning av yrkande om förordnande för tiden intill dess lagakraftgående dom eller beslut föreligger i målet (t ex beträffande lagen om anställningsskydd och den av utredningen föreslagna lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen), vid meddelande av förordnande som avses i 4 kap 15 § tredje stycket (bl a besvär över interimistiskt beslut av tingsrätt i frågor som avses i lagen om anställningsskydd) samt vid behandling av prövningstillstånd enligt lagen (1974:8) om rättegången i tvistemål om mindre värden. Inget hinder föreligger dock att företa dessa mål eller ärenden till avgörande med den större sammansättningen. Detta bör givetvis ske om det rör en fråga av större vikt. En särskild omröstningsregel har införts i fjärde stycket om att målet eller ärendet skall avgöras i den större sammansättningen om någon av de tre ledamöterna i den mindre sammansättningen yrkar det. En av tremannasammansättningens viktigaste arbetsuppgifter 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 16 §). En annan viktig uppgift för den mindre sammansättningen 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 tremannasammansättningen 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 § rättegångsbalken). 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. Eljest fattas sådana beslut liksom hittills i den större sammansättningen.

Som ordförande i den mindre sammansättningen tjänstgör antingen någon av de ordinarie ordförandena eller någon av de två vice ordförandena i AD. Då det gäller att välja ut de övriga två ledamöterna har stadgandet givetvis den utformning, som tidigare berörts i specialmotiveringen till 3 kap 9 §, nämligen att på vardera arbetsgivarsidan och arbetstagersidan skall inträda ledamot (ersättare) som utsetts av organisation vars förhandlingsområde målet huvudsakligen rör. Rör målet på arbetsgivarsidan huvudsakligen staten (även riksdagen och dess verk), kommun, landstingskommun, kommunalförbund, församling, kyrklig samfällighet, skogsvårdsstyrelse, allmän försäkringskassa eller annan allmän inrättning som omfattas av kommunaltjänstemannalagen inträder någon av de ledamöter (ersättare) som i AD företräder staten eller utsetts efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet. I likhet med vad som närmare utvecklats i specialmotiveringen till 3 kap 9 § är dessa ledamöter inbördes lika behöriga på den offentliga sektorn. I en instruktion eller arbetsordning bör möjligen regleras vem som på den statliga resp kommunala sektorn i första hand bör tillkallas. I varje fall kan det här vara naturligt att en sådan åtskillnad görs. Rör målet enskild

arbetsgivare företräds arbetsgiversidan av en av SAF-ledamöterna. Beträffande ledamoten på arbetstagsarsidan bör avgörande vara det förhandlingsområde, som tvisten huvudsakligen rör. På sammansättningsreglerna står här valet endast mellan LO, å ena sidan, samt TCO och SACO, å andra sidan. Skulle till äventyrs inträffa att tvisten rör ett område där ingen av dessa organisationer är representerad, avses stadgandet bli tillämpat på det sättet att den av arbetstagarledamöterna inträder som närmast får anses ha insikt och erfarenhet av det aktuella området. (Här finns enligt alt 2 en möjlighet att vid oenighet i sådant fall hänskjuta målet till den större sammansättningen av AD med dess utvidgade sammansättning och representation för både LO och TCO/SACO). Kvar står emellertid det fallet att t ex såväl LO som TCO är företrädda på det aktuella förhandlingsområdet. I paragrafen anges att den ledamot bör inträda som utsetts efter förslag av den organisation vars förhandlingsområde tvisten huvudsakligen rör. I de flesta fall framgår redan av partsställningen på arbetstagsarsidan – arbetstagarparten är exempelvis ett LO-förbund eller en arbetstagarpart som, om han varit organiserad, skulle ha tillhört ett LO-förbund – vilken ledamot som står närmast till. I det något mera komplicerade fallet, att både ett LO-förbund och ett TCO-förbund står som part, t ex vid en tvist rörande de statliga tjänstemannaavtalen, eller att arbetstagarparten är oorganiserad men verksam på ett område, där organisationsgränserna mellan LO och TCO inte är klarlagda, låter lagtexten alltså ledamotsvalet bero av vilken organisation som huvudsakligen berörs av målet. (Liksom i andra gränsdragningsfall finns då enligt alt 2 en möjlighet att vid oenighet om ledamotsplatsen hänskjuta målet till den större sammansättningen). Det är dock inte något större problem som här behandlas. Gränsdragningsställen av nämnt slag förekommer ofta i ringa omfattning.

3 kap 11 §

Stadgandet anger att vissa handläggningsåtgärder, t ex utfärdande av stämning, förelägganden, kallelser m m, kan – liksom muntlig förberedelse – vidtagas av ordförande. Det rör sig om åtgärder för målens förberedande handläggning. Någon ändring i sak avses inte i förhållande till den nuvarande bestämmelsen i 10 § tredje stycket LAD, utöver det att kretsen av personer i ordförandeställning utökats i enlighet med de principer som tidigare redovisats (se avsnitt 4.5.3). I överensstämmelse med vad som nu gäller föreslås att också lagfaren tjänsteman vid domstolen, t ex dess sekreterare, skall kunna på uppdrag av ordföranden i målet företa sådana handläggningsåtgärder som nu avses, om han befunnits lämpad härför. Att sekreteraren håller muntlig förberedelse torde dock, liksom hittills, höra till undantagen.

En närmare reglering av nu berörda frågor torde få göras i en instruktion eller arbetsordning för AD. Denna fråga berörs närmare i specialmotiveringen till 3 kap 13 §.

3 kap 12 §

Reglerna om avgörande i plenum är i förhållande till LAD en nyhet, som betingas av att antalet ledamöter fördubblats och att ledamöterna förutsätts tjänstgöra parallellt. Frågan om ett mål eller en i målet uppkommen rättsfråga skall hänskjutas till plenum avgörs av den sammansättning av AD, där det vid överläggning uppkommer fråga om avvikelse från ett tidigare prejudikat. Hänskjutande till plenum kan inte ske direkt från den mindre sammansättningen. Skulle en principfråga yppas i den mindre sammansättningen bör målet tas upp i den större sammansättningen för att eventuellt därifrån hänskjutas till plenum.

Med hänsyn till att det rör sig om frågor av principiell betydelse och stor räckvidd krävs att alla aderton ledamöter deltar, då AD sammanträder i plenum. Vid förfall för ledamot inträder ersättare efter de principer som gäller i andra sammansättningar av AD. Även tillfällig ersättare kan tillkallas, men detta förutsätts ske endast i sådana undantagsfall där inte avgörandet kan uppskjutas till ett ur sammansättningssynpunkt mera lämpligt tillfälle.

Vid plenum deltar alltså domstolens samtliga ledamöter. Enligt det av utredningens förslag, som bygger på tanken att särskilda ledamöter skall finnas i domstolen (alt 1), skall alltså även sådana ledamöter (eller ersättare för dem) deltaga när mål avgörs av AD i dess helhet.

Avgörande av AD i plenum torde som regel ske utan huvudförhandling, dvs utan att samtliga ledamöter övervarit den huvudförhandling vari den aktuella rättsfrågan har aktualiserats.

3 kap 13 §

Någon instruktion eller arbetsordning för AD har hittills inte förekommit. Genom vissa av domstolen fattade administrativa beslut har dock åt ordföranden och tjänstemän inom domstolens kansli överlämnats att fullgöra vissa göromål av administrativ och kameral natur. Beträffande t ex de kamerala frågorna föreligger numera en ingående reglering angående medelsdisposition, kontoföring etc medan exempelvis diariesföring, statistik, delgivningar och expeditioner av hävd överlämnats åt den främste befattningshavaren bland kanslipersonalen.

Med den utökning av antalet ledamöter och kanslipersonal som kan förutses, torde en instruktion eller arbetsordning för AD inte kunna undvaras. I det föregående har också berörts ett antal fall, främst angående arbetsfördelningen ledamöterna emellan, som lämpligen bör regleras i en instruktion eller arbetsordning. Detta gäller inte bara fördelningen av domargöromålen utan även arbetsuppgifter av administrativ och kameral natur. Lämpligen bör dessa frågor lösas på så sätt att viktigare regler intas i en av Kungl Maj:t fastställd instruktion för AD, medan det överlämnas åt domstolen att i en arbetsordning själv bestämma om åtgärder av mera rutinmässig karaktär.

Vad först målen beträffar bör regler uppställas om målens lottning på de vid domstolen anställda ordförandena (och i förekommande fall en

heltidsanställd vice ordförande) och tjänstgöringens fördelning övriga ledamöter emellan, såväl i den större som i den mindre sammansättningen. I avsnitt 4.5.2 har utredningen berört hur domstolsarbetet i stora drag bör fördelas. Principen skall vara en jämställd och lika tjänstgöring i alla mål utan inrättande av specialavdelningar eller fasta ledamotsgrupperingar. Det kan också såsom förut berörts finnas anledning att närmare reglera vem som vid förfall för ledamot bör inträda i den ena och den andra situationen, liksom att ange omfattningen av den delegation som kan ske till sekreterare och kanslipersonal angående handläggning av målen. Eventuellt bör också intas bestämmelser om domstolens sammanträdesdagar m m.

Beträffande föreskrifterna av administrativ och kameral natur torde en uppdelning få göras mellan frågor där beslutanderätten bör ligga hos domstolen – t ex frågor rörande domstolens organisation och verksamhet – och frågor som i första hand bör avgöras av domstolens administrativa chef (3 kap 2 § andra stycket), exempelvis personalfrågor och kamerala ärenden. Särskilda regler kan behöva uppställas angående avgivande av remissyttrande i lagstiftningsfrågor (motsv). Sådana yttranden bör liksom hittills företrädesvis avges på ordförandenivå, dvs ej av domstolen i dess helhet. Administrativa och kamerala åtgärder av rutinmässig eller därmed jämförlig karaktär bör kunna anförtros åt annan personal inom domstolen, exempelvis åt sekreterarna och assistenten (motsv) vid domstolens kansli. En annan fråga som bör regleras är ansvaret för sammanställande av publikationen Arbetsdomstolens domar.

Instruktionen och arbetsordningen bör träda i kraft den 1 juli 1974.

5.1.4 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 utredningen tidigare har förordat (se avsnitt 4.5.2 och specialmotiveringen till 3 kap 13 §). Med hänsyn till att AD har hela riket till domkrets kan det i vissa fall uppkomma behov av att domstolen sammanträder utom förläggningsorten. Sälunda 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 samman-

träde, 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 förläggningensorten.

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 11 § 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 9 resp 10 § 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. Stadgandet 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 i enlighet med utredningens förslag synes det emellertid nödvändigt att antalet fasta sessionsdagar ökas till två i veckan. Härtill kommer de sammanträdesdagar då vissa mål skall behandlas av domstolen i en mindre sammansättning. Som framhållits i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.5.2) torde hithörande frågor lämpligen regleras i en instruktion eller arbetsordning för domstolen.

4 kap 2 §

Denna paragraf, som har sin motsvarighet i 25 § LAD, innehåller bestämmelser om omröstningen 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. Som anförts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.4) hindrar dessa bestämmelser 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). I *första stycket* av förevarande paragraf behandlas i vilken ordning omröstningen skall äga rum. Stadgandet ersätter 16 kap 1 § andra stycket RB. Som framhållits i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.4) är det med hänsyn till AD:s speciella sammansättning och de särskilda arbetsförhållanden som råder för AD:s del inte lämpligt att införa stela bestämmelser om den ordning i vilken AD:s ledamöter skall yttra sig vid omröstning. Första stycket innehåller därför den föreskriften att domstolen får själv bestämma i vilken ordning omröstning skall ske.

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.

I *andra stycket* regleras hur omröstning skall ske när flera olika frågor föreligger till samtidigt bedömande. Huvudregeln är att omröstning skall ske i ett sammanhang beträffande alla dessa frågor. Från denna regel föreskriver andra stycket dock undantag för vissa frågor, som i stället skall uppställas till särskild omröstning.

I likhet med vad som föreskrivits i 16 kap 2 § första stycket RB gäller ett undantag för frågor som hör till rättegången. Härmed avses sådana frågor om rättegångshinder eller om tillämpningen av vissa andra processuella bestämmelser, vilka kvarstår till prövning när målet skall slutligt avgöras. Att frågor om rättegångshinder måste uppställas till omröstning, innan omröstning sker om huvudfrågan i målet, är uppenbart. Om någon därvid anser att hinder föreligger för domstolen att ta upp målet men blir överröstad i denna fråga, är han enligt 16 kap 2 § tredje stycket RB skyldig att deltaga även i den efterföljande röstningen rörande den fråga som målet gäller.

Ett undantag gäller vidare när flera käromål enligt reglerna i 14 kap RB eller enligt de särskilda kumulationsbestämmelserna i 1 kap 1 § andra stycket eller 2 kap 1 § tredje stycket i lagförslaget handläggs i samma rättegång och på en gång föreligger till avgörande. I dessa fall skall särskild omröstning ske beträffande varje käromål. Detsamma gäller i fråga om fordran som åberopats till kvittning. Dessa undantag överensstämmer med vad som föreskrivits i 16 kap 2 § andra stycket första och andra punkterna RB. Som anförts i förarbetena till dessa stadganden kan särskild omröstning i dessa fall ofta ske på det sättet, att varje ledamot rörstar över de olika käromålen i ett sammanhang men att sammanräkningen av rösterna därefter sker med hänsyn till varje käromål för sig.

Att särskild omröstning skall ske över de frågor som nu behandlats överensstämmer med vad som hittills gällt för AD:s del. Enligt 16 kap 2 § andra stycket tredje punkten RB gäller ett undantag från huvudregeln om gemensam omröstning också i de fall, när beträffande samma käromål är fråga om flera grunder som var för sig är av omedelbar betydelse för utgången i målet; om sakens beskaffenhet påkallar det skall omröstning rörande sådana grunder ske särskilt. Detta undantag har tidigare inte upprätthållits för AD:s del (se 25 § andra stycket LAD). Inte heller enligt lagförslaget skall särskild omröstning ske i AD i sådana fall, såvida det inte är påkallat på grund av yrkande om mellandom. Enligt 17 kap 5 §

RB kan AD på begäran av part meddela mellandom beträffande varje åberopad grund som är av omedelbar betydelse för utgången i målet, om domstolen med hänsyn till utredningen finner detta lämpligt. Bifaller AD parts begäran om mellandom, skall omröstning alltså ske särskilt beträffande den fråga som skall avgöras genom mellandomen. Beträffande skälen till denna bestämmelse kan hänvisas till den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.4).

Det i 16 kap 2 § andra stycket sista punkten RB angivna undantaget från huvudregeln om gemensam omröstning, nämligen att särskild omröstning skall ske om rättegångskostnad, gäller inte för AD:s del.

Av 16 kap 2 § tredje stycket RB framgår att varje ledamot, som då särskild omröstning skett i AD hamnat i minoritet, är skyldig att delta 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 ordföranden; ordföranden har alltså i dessa fall utslagsröst. Kan absolut majoritet inte uppnås för någon mening, tillämpas 16 kap 4 § RB. Enligt detta stadgande 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. Bestämmelsen kan illustreras med följande exempel, som avser det fallet att skilda meningar föreligger om storleken av det belopp som en part skall utge i skadestånd. Av ledamöterna röstar i detta fall fyra för 1 000 kronor, tre för 2 000 kronor, en för 3 000 kronor och en för 4 000 kronor. Ingen av dessa meningar har alltså vunnit absolut majoritet. En sammanläggning av rösterna enligt 16 kap 4 § RB ger vid handen att fem ledamöter röstat för minst 2 000 kronor, medan fyra ledamöter röstat för 1 000 kronor. Skadeståndet skall alltså i detta fall bestämmas till 2 000 kronor. 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 biträts 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 10 § fjärde 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 från vardera arbetsgivar- och arbetstagersidan. 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 vill 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 9 § i lagförslaget (se vidare specialmotiveringen till 3 kap 10 §).

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 skall grundas 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 ansetts påkallad för AD:s del har redovisats i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.4). Den föreslagna ordningen utgör även en modifikation av vad som hittills gällt enligt 26 § LAD. Denna bestämmelse lämnar utrymme för AD att själv avgöra i vilken utsträckning hänsyn skall tas till andra omständigheter än sådana som förekommit vid huvudförhandlingen. Någon sådan valmöjlighet medges inte enligt den nu föreslagna bestämmelsen. Denna innebär vidare, som nyss nämnts, att AD utöver vad som förekommit vid huvudförhandlingen inte får ta hänsyn till andra omständigheter än sådana som framgår av handlingarna i målet (muntliga uppgifter vid förberedelsen beaktas således endast i den mån de influerar i protokollet från förberedelsen). Som framhållits i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.4) 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 infordra detta material och grunda domen härpå utan att fortsatt huvudförhandling behöver hållas. Denna möjlighet bör emellertid utnyttjas restriktivt. Vidare kan ett sådant förfarande komma i fråga endast beträffande rent faktiska uppgifter. AD har inga möjligheter att självmant se till att bevisningen kompletteras på detta sätt. 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, skall domen grundas på vad handlingarna innehåller. Så gäller även enligt 17 kap 2 § andra stycket RB. Däremot gäller inte för AD:s del någon motsvarighet till den där intagna föreskriften att domen även skall grundas på vad som eljest förekommit i målet. Som framhållits i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.4) finns vid AD inget utrymme för en tillämpning av denna föreskrift.

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 har det inte ansetts 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 har i andra stycket föreskrivits 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 särskilt stadgande 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. I stället är det vid denna förhandling ofta ovisst när domen kommer att kunna meddelas. På grund härav gäller inte för AD:s del det i 17 kap 9 § andra stycket RB uppställda kravet att parterna vid huvudförhandlingen skall underrättas om tiden och sättet för domens meddelande. Däremot skall enligt andra stycket i förevarande paragraf avskrift av domen utsändas till parterna samma dag som domen meddelas.

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. Däremot måste givetvis bevisning som upptas vid annat sammanträde antecknas i protokollet över detta sammanträde, om bevisningen skall åberopas vid huvudförhandlingen. Sådan anteckning bör

ske även i protokoll vid huvudförhandling, om det före utsagens 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.

4 kap 5 §

I expeditionskungörelsen (1964:618) finns bestämmelser om expeditionsavgifter vid bl a domstolar. Dessa bestämmelser gäller dock f n inte för AD:s del. I stället skall enligt förevarande paragraf, som motsvarar 31 § LAD, AD:s dom och beslut samt protokoll vara fria från expeditionsavgift. Paragrafen innebär, att de nämnda bestämmelserna i expeditionskungörelsen inte kan göras tillämpliga på AD såvitt gäller de expeditioner som anges i paragrafen.

Rättegången i arbetsdomstolen som första domstol

4 kap 6 §

I denna paragraf regleras rätten att väcka och utföra talan vid AD. Paragrafen har sin förebild i 13 § LAD.

Kollektivavtalslutande förening har vidsträckt behörighet att företräda sina medlemmar vid förhandlingar om anspråk som grundas på kollektivavtalet. Detta är en konsekvens av bestämmelserna i 2 § kollektivavtalslagen att ett kollektivavtal är bindande inte bara för de parter som slutit avtalet utan även för medlemmar eller förutvarande medlemmar i en avtalslutande 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 medlemman 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.¹ 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 kollektivavtalslutande förening måste även föreningen stämmas in. Därvid kan föreningen utföra medlemmens svarandetalan, om denne inte själv gör det. Bakgrunden till denna talerätt för kollektivavtalslutande föreningar är bland annat att man därigenom velat

¹ Se Svensk Juristtidning 1966 rf s 35 samt Lind i samma tidskrift 1968 s 101.

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 avtalslutande 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 organisation 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 fullmakt 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 4.3) har framhållits att de nämnda reglerna om kollektivavtalslutande 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 föreningarnas talerätt enligt paragrafen utökats i samma utsträckning som området för AD:s behörighet att som första domstol ta upp och avgöra vissa mål vidgats genom lagförslaget. Till skillnad från vad som gäller enligt de nuvarande behörighetsreglerna skall AD enligt 2 kap 1 § i lagförslaget kunna ta upp — förutom tvister om kollektivavtal och om tillämpningen av vissa lagar — även andra tvister som uppkommit i ett anställningsförhållande som regleras eller brukar regleras av kollektivavtal. Även beträffande sådana nya slags tvister skall medlemmens förening enligt paragrafen ha talerätt. I överensstämmelse härmed tillkommer denna talerätt inte bara förening som slutit kollektivavtal rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren utan även förening som brukar sluta sådant avtal. Sådant talerätt föreligger dock endast beträffande frågor som uppkommit i ett anställningsförhållande. Bestämmelserna i denna paragraf är alltså inte tillämpliga på talan som förs med stöd av 1 kap 1 § andra stycket i lagförslaget. 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 7 § i lagförslaget att det beträffande frågan om fastställsetalan 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 föreningen¹.

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 i vissa fall kan inträda som självständig intervenient i målet.

Skulle föreningen undandra sig att väcka och utföra medlemmens talan har denne rätt att själv föra denna talan vid AD. Stadgandet är tillämpligt 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 kärke 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. Anledningen till att inte samma ordning införts som gäller för kärandetalan är att en dom varigenom någon förpliktas att fullgöra något endast kan meddelas mot den som är 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 7 §

I denna paragraf, som i huvudsak motsvarar 12 § LAD, regleras förutsättningarna för rätten att föra fastställsetalan vid AD. Paragrafen ersätter det motsvarande stadgandet i 13 kap 2 § RB.

¹Se Ekelöf, Rättegång II, 1970, s 72.

Enligt 12 § LAD får talan, som inte går ut på yrkande att motparten skall förpliktas att fullgöra eller underlåta något, ej föras vid AD om det inte är av avsevärd betydelse för kändanden att sådan fastställsetalan vinner prövning. I 13 kap 2 § RB föreskrivs att talan om fastställsetalan, huruvida visst rättsförhållande består eller inte består, får tas upp till prövning, om ovisshet råder om rättsförhållandet och denna är till förfång för kändanden; fastställsetalan är vidare tillåten, om sakens prövning beror av frågan huruvida visst rättsförhållande som är stridigt mellan parterna består eller inte består. Det kan ifrågasättas om det föreligger någon skillnad i sak mellan dessa bestämmelser. Å ena sidan har någon gång den uppfattningen förts fram att bestämmelsen i RB skulle medge fastställsetalan i vidsträcktare omfattning än som är tillåten enligt den motsvarande bestämmelsen i LAD.¹ Å andra sidan har ibland gjorts gällande att i stället sistnämnda bestämmelse skulle vara mera generös för den rättssökande än bestämmelsen i RB.² Vid 1947 års revision av reglerna om förfarandet vid AD förklarade departementschefen sig för egen del vara benägen att anse olikheterna i formuleringen av dessa bestämmelser sakna större praktisk betydelse.³

Oavsett om 12 § LAD skiljer sig från 13 kap 2 § RB annat än i fråga om formuleringen har bestämmelsen sedan lång tid ansetts väl lämpad för AD:s del. Anledning föreligger därför inte att nu göra ändring i denna bestämmelse. Den har i förevarande paragraf endast kompletterats med en föreskrift om att fastställsetalan får ske även i det fall att sådan talan är av avsevärd betydelse för medlem, vars talan med stöd av 4 kap 6 § första stycket i lagförslaget utförs av hans förening. Detta tillägg står i överensstämmelse med AD:s praxis (se AD 1969 nr 30).

4 kap 8 §

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 kändanden 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 anställningsförhållanden rör en sk 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,

¹ Prop 1947:224 s 25.

² Se bl a prop 1947:224 s 25 och Schmidt, Arbetsrätt II, 1973, s 201.

³ Prop 1947:224 s 26; jfr även Hassler, Svensk civilprocessrätt, 1963, s 467.

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 skall beaktas av domstolen självmant.

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 anhänggjort 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 kändan. Detta undantag står i överensstämmelse med vad som gällt enligt 14 § LAD.

4 kap 9 §

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 stämningens ansökan 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 som uppkommit i anställningsförhållanden (se avsnitt 5.2), att mål som avses i den lagen skall överlämnas till AD om det som tvistigt hänskjuts till rättegång enligt bestämmelserna i den allmänna lagsökningslagen. Även sedan tingsrätt meddelat utslag i lagsökningsmål eller i mål om betalningsföreläggande tecknat bevis på ansöknings 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 ansöknings om lagsökning eller betalningsföreläggande gjordes hos tingsrätten.

Som nämnts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.2) har stämningensöknings till uppgift att utgöra underlag för den fortsatta rättegången. I *andra stycket* regleras vad stämningensökan 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 stämningensöknings uppges 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 stämningensöknings skall käranden också uppges 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.¹ 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. Omständigheterna bör även om möjligt uppställas i särskilda med nummer försedda punkter, så att avgivande av svaromål och den följande behandlingen kan underlättas. Något ovillkorligt krav i dessa hänseenden föreligger dock ej vid AD. Stämningensöknings 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 stämningensöknings skall slutligen framgå de omständigheter som gör AD behörig. Detta är särskilt viktigt i rättegången vid AD eftersom denna domstol i princip alltid skall självmant pröva sin behörighet. Käranden skall således visa att han slutit det kollektivavtal målet rör eller att tvisten uppkommit i ett anställningsförhållande som regleras eller brukar regleras av kollektivavtal. Den närmare innebörden härav har behandlats i specialmotiveringen till 2 kap 1 § vartill här kan hänvisas.

Den omständigheten, att käranden redan i stämningensöknings skall uppges 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 stämningensökan väckta talan inte får ändras. Nya yrkanden får därefter

¹ Se Gärde, Nya rättegångsbalken, 1949, s 574.

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 6 § 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 medlemskapet 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 (se specialmotiveringen till 2 kap 1 §).

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 6 § andra stycket i lagförslaget intagna bestämmelsen att även förening vari svaranden är medlem skall instämmas, om föreningen slutit det kollektivavtal som reglerar eller brukar reglera det ifrågakvarande anställningsförhållandet. 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 6 § 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. Avvisning kan vidare ske, om de förutsättningar för väckande av talan som uppställs i 4 kap 7 eller 8 § i lagförslaget inte är uppfyllda. I samtliga dessa fall skall rättegångshindret beaktas av domstolen själv. 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 stämningensansökningen med stöd av stadgandet i 42 kap 4 § andra stycket RB. Avvisning kan i sådana fall komma i fråga först under förberedelsen.

Enligt 17 kap 1 § RB sker avvisande av stämningensansökan genom slutligt beslut. Av 3 kap 10 § lagförslaget framgår att AD därvid är domför med ordförande och två partsledamöter. Föreläggande att avhjälpa brist i stämningensansökan får utfärdas av ordförande eller annan lagfaren tjänsteman vid domstolen som förordnats därtill (se 3 kap 11 § i lagförslaget).

Om anledning inte förekommer att avvisa stämningensansökningen, 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 11 § 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 ombesörja 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. Anledning har inte ansetts föreligga att i den nu föreslagna lagen uppställa någon motsvarighet till den föreskrift som 17 § LAD innehåller i detta hänseende.

4 kap 10 §

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 detta stadgande gäller skyldigheten att hålla förberedelse endast i fråga om den talan som angetts i stämningensansökningen. 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 11 § 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 vilket stadgande 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 kändens yrkande. Bestrids käromålet, skall svaranden även ange grunden för bestridandet samt yttra sig om de omständigheter, varpå kändens 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 stadgandet i 42 kap 8 § andra stycket, vari domstolen åläggs att iaktta en aktiv materiell processledning vid förberedelsen. Sålunda skall domstolen enligt stadgandet 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 självant 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 förlikas (se 42 kap 17 § RB). Givetvis förutsätter en processledning av det slag som här förordats 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. Vid skriftlig förberedelse skall svaranden enligt 42 kap 14 § första stycket RB i stämningen föreläggas att till domstolen inkomma med skriftligt svaromål. Svaromålet skall sedan delges käranden. Enligt 42 kap 15 § RB kan domstolen meddela närmare bestämmelser om skriftväxlingen och därvid även föreskriva i vilket avseende part skall yttra sig. Vid muntlig förberedelse skall enligt 42 kap 10 § första stycket RB första inställelse utsättas att äga rum så snart som möjligt. Till denna kallas käranden genom särskild kallelse och svaranden i stämningen. Enligt 42 kap 12 § första stycket RB skall förberedelsen om möjligt avslutas vid den första inställelsen. Vid muntlig förberedelse skall allt som parterna vill anföra som regel framföras muntligen. Stämningsansökan får dock uppläsas, och svaranden kan vid första inställelsen som svaromål åberopa av honom ingiven skrift (42 kap 11 § RB).

I valet mellan muntlig eller skriftlig förberedelseform har AD enligt första stycket i förevarande paragraf fria händer. Enligt detta stadgande 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 företrädere 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. Som anförts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.2) torde det i regel 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 obehövt 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 anställningskydd 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 6 § 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 resavståndet. I så fall torde det många gånger vara tillräckligt om parten inställer sig allenast 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 nämnts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.2) 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 finner 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 utdömmande av förelagt vite får vid förberedelsen fattas av ordföranden ensam (3 kap 11 § 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. Anledning har inte ansetts föreligga att behålla denna från RB avvikande bestämmelse (se avsnitt 4.6.2).

Tredje stycket innehåller föreskrifter om påföljd för parts utevaro från sammanträde för muntlig förberedelse eller för försummelse att vid skriftlig förberedelse inkomma med svaromål eller annan infordrad skrift.

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 får målet inte avskrivas (se 32 kap 6 § RB). Beslutet om målets avskrivning fattas av domstolen i den sammansättning som nämns i 3 kap 10 § i lagförslaget.

När ena parten uteblir från sammanträde för muntlig förberedelse medger tredje stycket inte att tredsakodom 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.

Även vid parts 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. Detsamma skall gälla, om part vid skriftlig förberedelse försummar att inkomma med annan infordrad skrift än svaromål, t ex yttrande över motpartens skrifter. Samma ordning gäller alltså som vid parts utevaro från sammanträde för muntlig förberedelse vid AD. I praktiken torde det när skriftligt svaromål eller annan infordrad skrift inte inkommit inom föreskriven tid ofta vara lämpligt att domstolen tar kontakt med den försumlige parten 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 parten inkommer med den infordrade skriften.

Det torde vara lämpligt att part i det föreläggande, varigenom han kallas till sammanträde för muntlig förberedelse eller anmodas att inkomma med skriftligt svaromål eller annan skrift, erinras om de påföljder som enligt tredje stycket kan inträda vid underlåtenhet att iaktta föreläggandet.

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 denna vållats på grund av detta uppskov.

4 kap 11 §

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 10 § tredje stycket i lagförslaget). Ett annat undantagsfall avser beslut om måls avvisande. Som angetts i specialmotiveringen till 4 kap 9 § 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 förutsättningar som anges i 17 kap 4 eller 5 § RB. Även stadsfästelse 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. Av den allmänna motiveringen (avsnitt 4.5.5) framgår att det inte har ansetts lämpligt att ett mål vid AD skall kunna avgöras av en domare ensam. Enligt 3 kap 10 § 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 arbetstagsarsidan. 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 9 § i lagförslaget (se specialmotiveringen till 3 kap 10 §). Av 3 kap 10 § fjärde 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 9 § i jämförelse med 3 kap 10 § i lagförslaget.

4 kap 12 §

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 bevisningen 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 10 § 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 anfört vid förberedelsen förs fram även vid huvudförhandlingen. Vid AD skall visserligen domen inte grundas 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 § i lagförslaget). Detta innebär att AD vid målets avgörande kan beakta vad parterna enligt protokollet över förberedelsen anfört vid denna förhandling, även om detta inte kommit fram vid huvudförhandlingen. Uppenbarligen är det emellertid från alla synpunkter att föredra att detta material förebringas 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. Anledningen till att en avvikande regel ansetts påkallad för AD:s del har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.2). Som där framhållits torde AD genom vad som framkommer vid förberedelsen 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 10 §). 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 tredsokod. 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 avskrika 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.

Vid uppskov i huvudförhandling vid AD gäller inte föreskriften i 43 kap 11 § om att förhandlingen får fortsättas endast om den sammanlagda uppskovstiden inte överstiger femton dagar. Som framgår av den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.2) är det för AD:s del 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 alltså är domför enligt de regler därom, som uppställts i 3 kap 9 § första och fjärde styckena (alternativ 1) resp fjärde stycket (alternativ 2) 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 13 §

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 specialmotiveringen 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. Göras 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 vadetalan, förfaller även den senare vadetalan (50 kap 2 § RB). När talan förs genom besvär mot tingsrättens beslut skall en besvärslaga 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 avvisa 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 denna lag (se vidare specialmotiveringen till ändringen av denna lag, avsnitt 5.3.5).

4 kap 14 §

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 besvärslaga, 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 uppges 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 uppges om han önskar att motparten skall inställa sig personligen vid denna förhandling (jfr 50 kap 4 § andra stycket sista punkten RB).

Uppfyller fullföljdsinlagen inte föreskrifterna i förevarande paragraf eller är den ofullständig 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 inlagen inte kan läggas till grund för rättegång i AD (se 50 kap 7 § resp 52 kap 6 § RB).

Föreläggande att avhjälpa brist i fullföljdsinlagen kan utfärdas av ordförande eller annan lagfaren tjänsteman vid domstolen (se 3 kap 11 § i lagförslaget). Beslut om avvisning kan dock endast fattas av domstolen antingen i den mindre sammansättning som föreskrivs i 3 kap 10 § eller, om det anses lämpligare, i den större sammansättning som anges i 3 kap 9 § i lagförslaget.

4 kap 15 §

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 10 § 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 16 §

Denna paragraf reglerar i vilka fall huvudförhandling skall hållas innan ett mål avgörs.

Första stycket innebär, i likhet med 4 kap 11 § första stycket i lagförslaget, att mål skall företas till avgörande så snart det kan ske sedan målets beredande 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 10 § i lagförslaget. Skall muntlig bevisning förebringas i AD eller föreligger eljest särskilda skäl, skall målet dock avgöras efter huvudförhandling. Bestämmelsen har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.3). Som därvid framhållits bör särskilda skäl som motiverar huvudförhandling 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. Slutligen bör huvudförhandling hållas i sådana mål där avgörandet kan ha prejudicerande betydelse eller eljest är av större vikt från arbetsrättslig synpunkt.

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 5.3.3).

4 kap 17 §

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 infinna sig personligen. Stadgandet ersätter 11 kap 5 § RB. I överensstämmelse med vad som gäller enligt 4 kap 12 § 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 överenskommelse 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 12 § tredje stycket föreskrivits beträffande huvudförhandling vid AD som första domstol.

5.1.5 *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 organiserad 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. Gör part gällande 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 en tingsrätt kan fråga uppkomma om innebörden av ett kollektivavtal. Som framhållits i den allmänna motiveringen (avsnitt

4.1) kan anställningsvillkoren för en oorganiserad arbetstagarare eller en arbetstagarare, som är medlem i en organisation vilken saknar kollektivavtal, under vissa omständigheter regleras i överensstämmelse med ett kollektivavtal som gäller på den arbetsplats eller inom den bransch där arbetstagararen är sysselsatt. Påstår part att detta 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.

Skulle de avtalslutande parterna anse den uppkomna tolkningsfrågan vara av principiellt intresse, kan de genom en fastställsetalan 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 fastställsetalan. Väcks sådan talan, torde det merendels vara lämpligt att den andra tvisten förklaras vilande i avbidan på utgången i tvisten mellan de avtalslutande parterna.

5 kap 2 §

Denna paragraf innehåller vissa bestämmelser om rättegångskostnad. Av paragrafen är första och andra styckena tillämpliga både vid AD och vid tingsrätt. Tredje stycket 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 skäligen anledning att få tvisten prövad. Stadgandet, 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 4.6.4 och 4.7).

Från stadgandet 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 anställningskydd och som enligt utredningens tidigare avgivna förslag till ändringar i annan lagstiftning skall tas in även i de särskilda lagar som innehåller förbud mot uppsägning eller avskedande i vissa fall (se SOU 1973:56). Enligt denna bestämmelse skall den princip som kommit till uttryck i första stycket av förevarande paragraf vinna tillämpning endast när det är arbetstagararen 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, har behandlats i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.6.4 och 4.7).

Tredje stycket, som motsvarar 28 § andra stycket LAD, innehåller en

bestämmelse 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 4.6.4).

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. Beträffande detta undantag hänvisas till specialmotiveringen till ändringen av denna lag (avsnitt 5.3.5).

5.1.6 Övergångsbestämmelser

Enligt punkt 1 skall lagen om rättegången i arbetstvister träda i kraft den 1 juli 1974. Att denna tidpunkt valts beror på att lagen om anställningsskydd då träder i kraft. Som anförts i avsnitt 4.1 gör sig intresset av en enhetlig rättstillämpning särskilt starkt gällande beträffande tvister om tillämpning av denna lag (prop 1973:129 s 190 och 286; jfr Inu 1973:36 s 46). I punkt 1 föreskrivs vidare att LAD skall upphöra att gälla i och med att lagen om rättegången i arbetstvister träder i kraft. Som framgår av punkt 4 skall LAD dock tillämpas även efter denna tidpunkt såvitt gäller mål som dessförinnan inkommit till AD. Utredningen har inte funnit anledning att nu föreslå upphörande av lagen (1920:248) om särskilda skiljedomare i arbetstvister med därtill hörande föreskrifter (se avsnitt 2.1.1), eftersom dessa författningar också har samband med medlingslagstiftningen. Den frågan torde komma att övervägas inom arbetsrättskommittén.

I och med att lagen om rättegången i arbetstvister träder i kraft kommer den föreslagna utökningen av antalet ledamöter och ersättare i

AD att genomföras. I punkt 2 har tagits in en särskild övergångsbestämelse om utseende av ledamöter och ersättare för den första förordnandeperioden efter lagens ikraftträdande. Förordnandet för AD:s nuvarande ordförande utlöper den 31 oktober 1976, för vice ordföranden och den tredje ämbetsmannaledamoten samt ersättarna för dem den 31 december 1976, medan förordnandena för övriga ledamöter och deras ersättare utgår med utgången av år 1974. Då det totala antalet ledamöter och ersättare i AD föreslås ändrat och vissa av utredningens ledamöter även aktualiserat regler om en ändrad sammansättning eller ledamotsställning har föreskrivits att samtliga förordnanden för ledamöter och ersättare skall omprövas i samband med den nya lagstifningens ikraftträdande. Ett annat skäl härtill är, att förordnandetiderna föreslås bli förlängda till tre år. Förslag på ledamöter och ersättare skall därför avges redan under våren 1974 så att AD kan fungera i sin nya organisation redan från lagens ikraftträdande. Givetvis bör eventuella ändringar avseende sammansättningen ej tillämpas i mål vari huvudförhandling påbörjats före den 1 juli 1974 (se punkt 4). Eftersom det med hänsyn till domstolens kontinuitet kan vara olämpligt att alla ledamots- och ersättarförordnanden omprövas samtidigt föreslås dessutom en regel, varigenom förordnandetiden vid detta enstaka tillfälle skall för högst hälften av ledamöterna och ersättarna kunna sättas till två år. Den berörda effekten bör då inte inträffa, om förordnandeperioderna bibehålls vid tre år och den i 3 kap 7 § andra stycket föreslagna regeln beaktas. Det ligger i sakens natur att de olika förordnandetiderna vid detta tillfälle bör spridas jämnt inom varje ledamots- och ersättargrupp.

Enligt punkt 3 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 4 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.

Övergångsbestämmelserna i punkt 5 tar sikte på de olika regler som föreslås angående talan mot offentlig arbetsgivares beslut. Det av utredningen föreslagna stadgandet i 1 kap 2 § punkt 5 medför, att vissa tvistefrågor på den offentliga sektorn fr o m den 1 juli 1974 i stället för att behandlas besvärsvägen skall prövas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Har före denna tidpunkt ett besvär förfarande redan påkallats eller inletts, bör förfarandet självfallet inte avbrytas utan fullföljas enligt äldre bestämmelser. Samma bör gälla även om besvär inte

anförts vid ikraftträdandet eller om besvärstiden löper även efter ikraftträdandet. Detta innebär att de vid beslutets meddelande gällande rättsmedlen får bestå, och detta även om besvärstiden till en del infaller efter den 1 juli 1974. Övergångsbestämmelsen tar sikte endast på konkurrensen mellan domstolarna i arbetstvister samt de myndigheter och förvaltningsdomstolar som handlägger besvärmål (se avsnitt 4.9.2).

5.2 Lagen om lagsökning och betalningsföreläggande för fordringsanspråk som uppkommit i anställningsförhållanden

Beträffande ostridiga eller på annat sätt uppenbara betalningsanspråk kan en 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, när dessa är ostridiga mellan parterna. 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 tredje stycket av förevarande paragraf och i 2 §.

Av 31 § 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. Av grunderna för sistnämnda bestämmelse torde följa att den är tillämplig även beträffande anspråk som, om talan handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister, skall tas upp av AD som första domstol.

Enligt 34 § lagsökningslagen kan talan mot beslut, varigenom ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande avvisats, föras genom besvär.

Detsamma gäller beträffande andra utslag i lagsökningsmål än som innebär att borgenärens talan bifalles. Enligt *andra stycket* av förevarande paragraf skall, när det gäller anspråk som uppkommit i anställningsförhållanden, sådana besvär föras hos AD och inte — såsom föreskrivs i lagsökningslagen — till hovrätt. Sådant besvärsmål handläggs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Av den lagen följer att AD:s beslut i sådant mål inte kan överklagas.

Av *tredje stycket* framgår att ansökan om lagsökning eller betalningsföreläggande kan göras även när tvist om anspråket skall tas upp och avgöras av AD. Syftet härmed är att avlasta AD från mål där någon meningsskiljaktighet inte föreligger mellan parterna, alltså rena inkassokrav. Visar sig anspråket vara tvistigt, får det emellertid inte längre handläggas av tingsrätten. Då skall tvisten nämligen prövas av AD enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Det närmare tillvägagångssättet när anspråket visar sig vara tvistigt regleras i 2 §.

I dessa delar 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 uppfyllda. 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.

2 §

Som förut nämnts regleras i denna paragraf vad som skall ske, när ett anspråk visar sig vara tvistigt och på grund härav skall handläggas av AD som första domstol.

I *första stycket* behandlas det fallet att anspråket såsom tvistigt hänskjutits 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 6 § första stycket lagen om rättegången i arbetstvister att sådan i detta stadgande avsedd förening, vari borgenären är eller har varit medlem, skall föra dennes talan om han inte visar att föreningen undandrar sig att göra detta. Vidare skall förening vari gäldenären är eller har varit medlem instämmas, om föreningen är sådan som sägs i 4 kap 6 § andra stycket nämnda lag. Innan AD tar upp målet skall borgenären vidare visa att förhandling, som kan påkallas enligt lagen om förenings- eller förhandlingsrätt eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum beträffande tvistefrågan i målet (se 4 kap 8 § nämnda lag).

I *andra stycket* regleras det fallet att tingsrätten meddelat utslag i lagsökningsmål eller i mål om betalningsföreläggande tecknat bevis på ansökningsmål 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 partsställningen (jfr 35 § lagsökningslagen och 44 kap 10 § RB). Borgenären blir alltså käre i målet. För att AD skall ta upp målet krävs att de processförutsättningar som anges i 4 kap 6 och 8 §§ 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 ansökningsmål 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 4 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 alltså äldre bestämmelser.

5.3 Följdändringar

5.3.1 Arbetsfredslagstiftningen

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.

5.3.2 Lagar om anställningsskydd m m

I enlighet med vad som anförts i den allmänna motiveringen (avsnitt 4.4) har de nuvarande forumreglerna i lagen om anställningsskydd och de andra lagar, som reglerar uppsägning eller avskedande i vissa fall, bytts ut mot nya regler, som innebär att mål om tillämpningen av dessa lagar skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Från de forumregler som den lagen innehåller föreskrivs dock ett undantag för sådana fall när en arbetstagarorganisation med stöd av lagen om anställningsskydd m m för skadeståndstalan för egen del. I detta fall skall talan alltid prövas av AD.

I överensstämmelse med vad utredningen föreslagit i betänkandet SOU 1973:56 (s 72 ff) 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.

5.3.3 Annan allmän arbetsrättslig lagstiftning

Semesterlagen. 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 rättegångar i arbetstvister.

Lagen om arbetsgivares kvittningsrätt. Yrkande om kvittning kan enligt lagen om rättegången i arbetstvister under vissa förutsättningar framställas i samband med en arbetstvist, vare sig yrkandet görs i form av en invändning eller genom ett genkärsmål. Även om sådant yrkande kan framställas enligt denna lag gäller dock för arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran de begränsningar som följer av lagen om arbetsgivares kvittningsrätt (kvittningslagen). Arbetsgivaren kan inte genom att framställa ett kvittningsyrkande i process om lönefordran komma i bättre läge än vad som skulle ha varit fallet, om kvittningsförklaringen avgetts utom rätta (prop 1970:94 s 49). Även i forumhänseende kan i vissa fall konkurrens uppkomma mellan bestämmelserna i lagen om rättegången i arbetstvister och kvittningslagen.

Enligt lagen om rättegången i arbetstvister kan yrkande om kvittning framställas i AD som första domstol, om det anspråk som avses med kvittningsyrkandet uppkommit i ett anställningsförhållande som regleras eller brukar regleras av kollektivavtal. Frånsett att AD alltså är behörig även när yrkandet hänför sig till tid då sk avtalslöst tillstånd råder överensstämmer denna reglering med den i 9 § kvittningslagen intagna forumregeln. Inte heller i fråga om tingsrätts behörighet att pröva ett kvittningsyrkande avseende en fordran som uppkommit i ett anställnings-

förhållande innebär forumreglerna i lagen om rättegången i arbetstvister någon avvikelse från kvittningslagens.

Enligt kvittningslagen får arbetsgivaren endast med arbetstagarens samtycke kvitta motfordringar som inte har samband med anställningsförhållandet. Yrkande om kvittning för sådana fordringar kan alltså över huvud taget inte utan arbetstagarens samtycke framställas i process; någon konkurrens mellan de båda lagarna kan därför inte uppkomma i detta fall. Beträffande fordringar som utan att ha uppkommit i anställningsförhållanden likväl har samband med detta¹ föreligger dock sådan konkurrens. Enligt kvittningslagen skall yrkande om kvittning för sådan fordran mot arbetstagares lönefordran prövas av AD, om anställningsavtalet regleras av kollektivavtal, och i annat fall av allmän domstol. Enligt lagen om rättegången i arbetstvister får detta kvittningsyrkande emellertid inte handläggas tillsammans med lönefordringen annat än om båda parter är överens om det samt rätten finner sådan handläggning lämplig (1 kap 1 § andra stycket).

Enligt utredningens mening finns det inte i detta sammanhang anledning att inskränka arbetsgivarens rätt enligt kvittningslagen att få ett kvittningsyrkande behandlat i samma process som lönefordringen. På grund härav har i 1 kap 1 § tredje stycket lagen om rättegången i arbetstvister uppställts ett undantag från bestämmelserna i övrigt i denna paragraf, när det gäller arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran. Innebörden av detta undantag framgår av den föreslagna ändringen av 9 § kvittningslagen. Enligt den ändringen, sammanställd med 1 kap 1 § tredje stycket lagen om rättegången i arbetstvister, skall tvist om sådan kvittningsrätt prövas av AD, om anställningsförhållandet regleras eller brukar regleras av kollektivavtal, och i annat fall av den tingsrätt som upptagit tvisten om arbetstagarens lönefordran. Detta gäller alltså även när kvittningen avser fordran som inte har uppkommit i anställningsförhållandet men har samband med detta.

Lagen om begränsning av samhällsstöd vid arbetskonflikt. Även i fråga om 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 arbetstagar få anföra besvär direkt till AD i de mål som nu avses (prop 1969:76 s 127).

De år 1969 införda särskilda förfaranderegler 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, torde det inte finnas anledning att vidmakthålla några olikheter i fråga om förfarandet. Mål angående de sk konfliktdirektiven bör således kunna handläggas i AD:s mindre sammansättning, dock med en 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 10 § och 4 kap 16 § lagen om rättegången i arbetstvister avgörs på handlingarna av den mindre sammansättningen, bör det tillägget göras i 7 § tredje stycket att sådant mål också kan företas till avgörande efter huvudförhandling (jfr prop 1969:76 s 126 f).

¹ Ang innebörden härav, se prop 1970:94 s 28, 64 ff och 70.

5.3.4 Den offentliga tjänstemannalagstiftningen

I enlighet med vad som närmare utvecklats i avsnitt 4.9.1 och 4.9.2 föreslår utredningen sådana ändringar i lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut, att nu förekommande besvärsmåls utmönstras i samma mån som lagen om rättegången i arbetstvister blir tillämplig på en arbetstvist inom den offentliga sektorn. Ändringarna ansluter till den principiella lösning som valdes vid 1965 års förhandlingsrättsreform; besvärsmåls utmönstras alltså som alternativ prövningsform. Anledningen härtill är självfallet önskvärdheten av en enhetlig processuell behandling. De av utredningen föreslagna ändringarna är därför närmast av redaktionell natur.

Inskränkningenslagen blir tillämplig även på s k beroende uppdragstagare i offentlig tjänst. Inskränkningenslagen hänvisar nämligen till lagen om rättegången i arbetstvister och enligt 1 kap 4 § första stycket i den lagen skall sådan uppdragstagare anses som arbetstagare vid tillämpning av rättegångsreglerna. Någon särskild bestämmelse angående beroende uppdragstagare har därför ansetts inte behöva intas i inskränkningenslagen enligt dess föreslagna lydelse lika litet som enligt dess nuvarande lydelse.

I 2 kap 3 och 6 §§ lagen om rättegången i arbetstvister intas bestämmelser om förfarandet m m, då en arbetstvist blivit väckt vid fel forum. Dessa regler avser endast de tvister, som enligt den lagen är att anse som arbetstvister, dvs ej de besvärsmål etc som avses i 1 kap 2 § punkt 5. Något överlämnande från förvaltningsmyndighet till AD och vice versa skall alltså inte ske, om en tvist väckts vid fel forum. Ej heller kan en klagande i dessa fall för bevarande av sin talerätt åberopa att talan väckts vid fel forum.

Här finns anledning att erinra om den särskilda övergångsbestämmelsen (p 5) till lagen om rättegången i arbetstvister. Övergångsbestämmelsen avser prövningsförfarandet beträffande sådana beslut som en offentlig arbetsgivare meddelat före den nya lagstiftningens ikraftträdande. Den har berörts i avsnitt 5.1.6.

Ändringar föreslås också beträffande vissa processuella bestämmelser i statstjänstemannalagen (1965:274), kommunaltjänstemannalagen (1965:275) och stadgan (1965:602) om vissa tjänstemän hos kommuner m fl. Stridsåtgärder på det offentliga tjänstemannaområdet bör liksom förut handläggas av AD och ändringarna är här av främst redaktionell natur. I ett tidigare betänkande (SOU 1973:56 s 98 ff) har utredningen föreslagit att de offentliga tjänstemannaförfattningarna fr o m den 1 juli 1974 skall tillföras vissa bestämmelser angående anställning för viss tid, uppsägningsgrunder, varsel m m, vilka anknyter till lagen om anställningsskydd. Tvister rörande dessa bestämmelser bör givetvis behandlas i samma ordning som tvister på lagen om anställningsskydd, dvs enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Samma bör i princip gälla tvister rörande författningar, som utfärdats med stöd av 2 § lagen om anställningsskydd eller det av utredningen föreslagna andra stycket av 41 § statstjänstemannalagen (se SOU 1973:56 s 99).

5.3.5 *Övriga ändringsförslag*

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. Denna begränsning torde ha till syfte att från lagens tillämpning utesluta de mål som skall tas upp och avgöras av AD. I 1 § 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. Härifrån stadgas dock ett undantag, som avser möjligheten att fullfölja talan mot tingsrätts dom eller beslut. Enligt 1 § andra stycket i nämnda lag skall denna över huvud taget inte tillämpas, om part första gången han skall föra talan i målet yrkar det och därvid gör sannolikt att utgången är av synnerlig betydelse för bedömningen av andra föreliggande rättsförhållanden. Detta stadgande tar enligt förarbetena sikte bl a på sådana mål där utgången är av intresse i andra likartade rättsförhållanden, t ex anställningsförhållanden som normalt handläggs av fackliga organisationer på arbetsgivar- och arbetstagersidan (prop 1973:87 s 141). Utredningen delar denna synpunkt och anser dessutom att målet i ett sådant fall skall kunna överklagas till AD, även om parten försummat att i rätt tid framställa yrkande om att lagen inte skall tillämpas. På grund härav skall enligt utredningens förslag prövningstillstånd kunna meddelas i en arbetstvist, förutom i de fall som anges i 22 §, även när parten visar att talans prövning skulle ha synnerlig betydelse utöver målet.

Rättshjälpslagen. Ändringen i denna lag innebär att det i 8 § punkt 3 uppställda undantaget för näringsidkare i fråga om angelägenhet, som har samband med hans näringsverksamhet, inte gäller i arbetstvister.

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 arbetstagarare 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 n föremål för utredning, se Ju 1970:53). Enligt 30 § LAD gäller dock ett undantag härifrån för AD:s del. Anledning saknas 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 lämpligen böra tas in i 27 § lagen om verkställighet av bötesstraff. Det kan anmärkas att bestämmelsen är tillämplig endast på viten som någon förelagts 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.

Bilaga

Lagen (1928:254) om arbetsdomstol

Om arbetsdomstolens sammansättning

1 § För upptagande och avgörande av mål rörande kollektivavtal skall finnas en arbetsdomstol med säte i Stockholm.

Om skyldighet för arbetsdomstolen att i vissa fall upptaga och avgöra andra mål än i första stycket sägs är särskilt stadgat.

Såsom arbetare skall vid tillämpningen av denna lag 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 arbetares till arbetsgivaren; och skall den för vars räkning arbetet utföres anses såsom arbetsgivare enligt lagen.

Med offentlig arbetsgivare förstås i denna lag staten och arbetsgivare som avses i kommunaltjänstemannalagen.

2 § Arbetsdomstolen skall bestå av ordförande och åtta ledamöter. Av ledamöterna skola två vara särskilda ledamöter, en för mål där offentlig arbetsgivare är part och en för tjänstemannamål.

3 § Ordföranden och två ledamöter förordnas av Konungen för viss tid bland personer, som icke kunna anses företräda arbetsgivar- eller arbetarintressen. Ordföranden och en av ledamöterna, vilken förordnas att vara vice ordförande, skola vara lagkunniga och i domarvärv erfarna. Den andre ledamoten skall äga särskild insikt och erfarenhet i arbetsförhållanden och därmed förbundna avtalsfrågor.

För vardera ledamoten förordnar Konungen två ersättare, som uppfylla de för ledamoten stadgade behörighetsvillkoren.

Äro både ordföranden och vice ordföranden hindrade att tjänstgöra, inträda båda de för den sistnämnde förordnade ersättarna, och uppehålls ordförandeskapet av den, som med hänsyn till förordnandet är den äldste av dem.

4 § Övriga ledamöter förordnas av Konungen för två år i sänder. För dessa ledamöter förordnar Konungen för samma tid ersättare. Ledamöter och ersättare skola vara i arbetsförhållanden erfarna och kunniga.

Två ledamöter och sex ersättare för dem förordnas efter förslag av de

svenska arbetsgivareföreningarnas förtroenderåd samt två ledamöter och sex ersättare för dem efter förslag av landsorganisationen i Sverige. För den särskilde ledamoten för mål där offentlig arbetsgivare är part skola förordnas tre ersättare. Vid förordnande av denne ledamot och ersättarna för honom skall iakttagas, att minst två utses efter förslag av kommunförbund. Även för den särskilde ledamoten för tjänstemannamål skola förordnas tre ersättare. Denne ledamot och två ersättare för honom skola utses efter förslag av tjänstemännens centralorganisation. Den återstående ersättaren skall utses efter förslag av annan huvudorganisation för tjänstemän, som icke är ansluten till landsorganisationen.

Förslag å ledamöter och ersättare skall för att vinna avseende upptaga minst dubbelt så många personer som de, vilka skola utses med ledning av förslaget. Har vederbörligt förslag icke avgivits, förordnar Konungen ändå ledamöter och ersättare som här avses.

Ledamot eller ersättare, som avses i denna paragraf, skall vara svensk medborgare och hava uppnått tjugofem års ålder. Befattningen må ej utövas av den som är omyndig eller i konkurstillstånd.

5 § Den särskilde ledamoten för mål där offentlig arbetsgivare är part skall vid handläggning av sådant mål inträda på arbetsgivarsidan i stället för en av de ledamöter som förordnats efter förtroenderådets förslag, om icke även annan arbetsgivare är part på arbetsgivarsidan och tvisten huvudsakligen rör denne.

Den särskilde ledamoten för tjänstemannamål skall vid handläggning av mål, där tjänstemannaförening som icke är ansluten till landsorganisationen eller medlem i sådan förening är part på arbetarsidan, inträda på arbetarsidan i stället för en av de ledamöter som förordnats efter landsorganisationens förslag, om icke även till landsorganisationen ansluten förening eller medlem i sådan förening är part på arbetarsidan och tvisten huvudsakligen rör sistnämnda part.

6 § Har ledamot eller ersättare, som avses i 4 §, åtagit sig uppdraget, äger han ej bliva entledigad, med mindre särskilda omständigheter därtill föranleda. Avsägelse av uppdraget prövas av Konungen.

Avgår sådan ledamot eller ersättare, förordnar Konungen annan för återstående delen av den tid, för vilken den avgångne varit utsedd. Härvid skall vad i 4 § stadgas om förslag äga motsvarande tillämpning.

Har någon såsom ordförande eller ledamot övervarit huvudförhandling eller deltagit i förrättning enligt 10 § andra stycket, men avgår han, innan målet blivit avgjort, vare han det oaktat skyldig att tjänstgöra vid fortsatt behandling av målet.

7 § Skulle vid något rättegångstillfälle ledamot utebliva eller finnas vara av jäv hindrad att tjänstgöra, och kan ej ersättare tillkallas, äger ordföranden kalla annan lämplig person i stället.

8 § Innan någon tager säte i arbetsdomstolen, skall han hava avlagt domared eller försäkran enligt vad i 4 kap 11 § rättegångsbalken sägs.

9 § Arbetsdomstolen sammanträder på kallelse av ordföranden så ofta det erfordras för måls handläggning. Domstolen må, där det prövas nödigt, sammanträda utom Stockholm.

10 § Arbetsdomstolen vare domför med ordförande och fyra ledamöter. Av ledamöter, som avses i 4 §, skola lika många närvara för vardera sidan. Mål, däri särskild ledamot skall inträda, må ej handläggas utan att denne ledamot eller ersättare för honom är närvarande med mindre fall som i 7 § sägs föreligger.

Besiktning å arbetsplats eller annan dylik förrättning må kunna verkställas av ordföranden jämte två ledamöter, en för arbetsgivarsidan och en för arbetarsidan.

Handläggning, som ej sker vid huvudförhandling eller förrättning enligt andra stycket och som icke heller innefattar måls avisande, ankommer på ordföranden. Sådan handläggning må ock enligt ordförandens uppdrag ombesörjas av lagfaren tjänsteman vid domstolen, som den därtill förordnat.

Om mål rörande kollektivavtal och om rätt till talan i sådant mål

11 § Till mål rörande kollektivavtal hänföras mål, däri tvisten är:

1. om kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd;
2. huruvida visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot vad i lagen om kollektivavtal stadgas; eller
3. om påföljd av förfarande, som förmenas strida mot kollektivavtal eller nämnda lag.

Twist, som eljest skulle höra under arbetsdomstolen, må i stället enligt avtal hänskjutas till avgörande av skiljemän, där fråga ej är om förklaring, som avses i 7 § av lagen om kollektivavtal.

12 § Har någon vid arbetsdomstolen väckt talan, som ej innefattar yrkande att motparten skall förpliktas något fullgöra eller underlåta, och finnes det ej äga avsevärd betydelse för honom att sådan fastställsetalan vinner prövning, må den avvisas av domstolen.

13 § Förening, som slutit kollektivavtal, äge vid arbetsdomstolen väcka och utföra talan för den som är eller varit medlem i föreningen; och må denne själv ej 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 som röra bevisningen skall ock gälla den för vilken förening kärar.

Vill någon föra talan vid arbetsdomstolen mot medlem eller förutvarande medlem i förening, som slutit kollektivavtal, skall även föreningen instämmas; och må föreningen svara å medpartens vägnar där denne ej själv utför sin talan.

Har förening eller förbund av flera arbetsgivar- eller arbetarföreningar

slutit kollektivavtal, skall vad nu är sagt om medlem gälla såväl de sammanslutna föreningarna som deras medlemmar.

14 § Är i kollektivavtal stadgat, att för biläggande av tvist rörande avtalet förhandling skall äga rum mellan parterna eller mellan dem överordnade föreningar, må arbetsdomstolen icke, förrän dylik förhandling ägt rum, till prövning upptaga sådan tvist, med mindre av omständigheterna framgår, att för förhandlingen mött hinder, vilket icke berott av käranden.

15 § Mot arbetsdomstolens beslut må talan ej fullföljas.

Om förfarandet vid arbetsdomstolen

16 § Den som vill väcka talan vid arbetsdomstolen har att hos domstolen göra skriftlig ansökan om stämning å motparten. I stämningsansökan skall käranden uppgiva de omständigheter varå han grundar sin talan, uppställda efter sitt sammanhang, så ock det yrkande han framställer. Vid ansökan bör käranden i huvudskrift eller besannad avskrift foga de skriftliga bevis som innehavas av honom.

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

17 § Stämningen skall jämte stämningsansökan och därvid fogade handlingar delgivas svaranden.

Delgivningen skall ske genom domstolens försorg; dock må domstolen om det finnes lämpligt, förelägga käranden att verkställa delgivningen.

Vad i andra stycket stadgas äge motsvarande tillämpning, när delgivning i rättegången eljest skall ske.

18 § Utfärdas stämning, skall förberedelse i målet äga rum. Förberedelsen skall vara skriftlig, om icke domstolen finner muntlig förberedelse vara lämpligare och parts inställelse kunna ske utan oskäligen kostnad eller synnerligen olägenhet.

Domstolen äger förelägga part vid vite att fullgöra vad han har att iakttaga under förberedelsen.

19 § Försummar part att vid skriftlig förberedelse inkomma med svaromål eller annan infordrad skrift eller uteblir part från sammanträde för muntlig förberedelse, må domstolen ändock vidtaga åtgärder för fortsatt förberedelse, om detta kan antagas vara till gagn för målets utredning. I annat fall skall domstolen utan hinder av partens utevaro eller försummelse utsätta målet till huvudförhandling.

20 § Sedan förberedelsen avslutats, skola parterna kallas till huvudförhandling. Part så ock ställföreträdare för part vare skyldig att infinna sig personligen, om hans närvaro finnes erforderlig för utredningen.

21 § Domstolen äger, om det finnes erforderligt, självmant föranstalta om bevisning. Dock må domstolen ej utan framställning av part höra vittne, som ej förut hörts på parts begäran, om det icke finnes påkallat med hänsyn till avgörandets betydelse utöver det mål, varom är fråga.

22 § Uteblir part från sammanträde för huvudförhandling, äge domstolen ändock på yrkande av tillstådeskommen part företaga målet till förhandling och avgörande. Erinran härom skall intagas i kallelsen till sammanträdet. Framställes ej sådant yrkande som nyss sagts, skall målet avskrivas.

23 § Uppskjutes påbörjad huvudförhandling, skall målet återupptagas till slutlig handläggning så snart ske kan; och må därvid fortsatt huvudförhandling äga rum, ändå att längre tid än två veckor förflutit från den tidigare handläggningens slut.

24 § I protokoll vid huvudförhandling vare ej nödigt att anteckna utsaga av vittne eller sakkunnig eller av part under sanningsförsäkran.

25 § Domstolen bestämmer i vilken ordning omröstning till dom eller beslut skall äga rum.

Är beträffande samma käromål fråga om flera omständigheter, som var för sig äro av omedelbar betydelse för utgången, skola de ändock ej uppställas till särskild omröstning.

26 § Domen skall i första hand grundas å vad vid huvudförhandlingen förekommit. Dock må domstolen till grund för domen lägga jämväl andra i målet förebragta omständigheter.

27 § Dom skall meddelas så snart ske kan, sedan huvudförhandlingen avslutats.

Domen skall underskrivas av dem som deltagit i avgörandet. Utskrifter av domen, å domstolens vägnar underskrivna av ordföranden, skola samma dag som domen meddelas genom ordförandens försorg med posten utsändas till parterna. Äro flera parter å samma sida, må gemensam utskrift sändas till en av dem. Särskild underrättelse om tiden och sättet för domens meddelande erfordras ej.

Vad i denna paragraf stadgas om dom äge motsvarande tillämpning å slutligt beslut, om frågan beskaffenhet fordrar det.

28 § Beträffande rättegångskostnad äge domstolen förordna, att vardera parten skall bära sin kostnad jämväl då den tappande parten med hänsyn till målets beskaffenhet haft skäligen anledning att få tvisten prövad av domstol.

Skyldighet för flera medparter att ersätta rättegångskostnad skall fördelas mellan dem efter vad som finnes skäligt med hänsyn till deras förhållande till saken och rättegången.

29 § Angående rättegången vid arbetsdomstolen skall i övrigt i tillämpliga delar lända till efterrättelse vad i rättegångsbalken eller eljest finnes stadgat beträffande rättegång vid tingsrätt i mål, där förlikning om saken är tillåten.

Särskilda bestämmelser

30 § Vite, vartill någon blivit fälld för underlåtenhet att fullgöra arbetsdomstolens dom, må ej förvandlas.

31 § Parterna äga utan avgift erhålla utskrift av arbetsdomstolens dom eller slutliga beslut samt protokoll.

Statens offentliga utredningar 1974

Kronologisk förteckning

1. Orter i regional samverkan. A.
2. Ortsbundna levnadsvillkor. A.
3. Regionala prognoser i planeringens tjänst. A.
4. Ortsbundna produktionskostnader. A.
5. Boken. Litteraturutredningens huvudbetänkande. U.
6. Förenklad konkurs m. m. Ju.
7. Barn- och ungdomsvård. S.
8. Rättegången i arbetstvister. A.

KUNGL. BIBL.
25 FEB 1974
STOCKHOLM

Statens offentliga utredningar 1974

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Förenklad konkurs m. m. [6]

Socialdepartementet

Barn- och ungdomsvård. [7]

Utbildningsdepartementet

Boken. Litteraturutredningens huvudbetänkande.
[5]

Arbetsmarknadsdepartementet

Expertgruppen för regional utredningsverksamhet.
1. Orter i regional samverkan. [1] 2. Ortsbundna
levnadsvillkor. [2] 3. Regionala prognoser i plane-
ringens tjänst. [3] 4. Ortsbundna produktions-
kostnader. [4]
Rättegången i arbetstvister. [8]

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

Statistik der Bevölkerung

